

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN STRES KERJA TERHADAP *VOLUNTARY TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

**Ni Kadek Marlistiani¹
Made Surya Putra²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: marlistiani20@yahoo.com / telp: +62 85 79 21 15 633

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Voluntary turnover intention dapat dikatakan sebagai sebuah keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. *Voluntary turnover intention* perlu ditekan dengan memperhatikan faktor-faktor penyebabnya, salah satunya adalah keadilan distributif dan stres kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dan stres kerja terhadap *voluntary turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di hotel Werdhapura Village Center. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara negatif, dan stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara positif. Manajemen perusahaan perlu mengkaji ulang apakah gaji karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan dan memberikan spesifikasi pekerjaan secara jelas dan terperinci pada karyawan agar mampu mengurangi *voluntary turnover intention*.

Kata kunci: keadilan distributif, stres kerja, *turnover*

ABSTRACT

Voluntary turnover intention is a decision of employees to leave their job voluntarily. *Voluntary turnover intention* needs to be suppressed by taking into account the factors, one of which is a distributive justice and job stress. The purpose of this study was to analyze the influence of distributive justice to *voluntary turnover intention* and analyze the effect of work stress on *voluntary turnover intention*. This research was conducted at the hotel Werdhapura Village Center. Determination of the number of samples using *sampling methods saturated*. The analysis showed that distributive justice negatively affect *voluntary turnover intention* and job stress positive effect on *voluntary turnover intention*. Management companies need to review whether the employee's salary is in accordance with the work that is charged to employees and provide job specifications clearly and in detail in order to be able to reduce *voluntary employee turnover intention*.

Keywords: distributive justice, job stress, *turnover*

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anshari

dan Kuncoro, 2013). Tingkat *voluntary turnover* yang tinggi dapat menyebabkan dampak yang negatif bagi perusahaan serta biaya pelatihan dan rekrutmen kembali yang meningkat (Ahsan dkk., 2013). *Voluntary turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan (Ardana dkk., 2012:53).

Voluntary turnover intention atau *quit intention* merupakan suatu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela yang disebabkan beberapa faktor, seperti adanya kesempatan pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain (Robbins dalam Siagian, 2014). *Voluntary turnover intention* cenderung menyebabkan sikap-sikap yang berdampak negatif bagi perusahaan, yang biasa ditunjukkan dengan mencari alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan, kurang antusias dengan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindar dari tanggung jawab (Sari, 2013).

Menurut Rivai dan Sagala (2011:238), *voluntary turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena ingin pindah ke lain perusahaan, selain itu melakukan kegiatan pengembangan untuk mempersiapkan pencegahan *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* yang tidak dapat dihindari akan berdampak negatif bagi perusahaan ketika jumlah investasi suatu perusahaan dibuat dalam rekrutmen, seleksi, klasifikasi dan pelatihan personil, meskipun tidak semua jenis *turnover* bersifat negatif (Owolabi, 2012). Menurut Schuler dan Jackson (1997:83) karyawan dapat mengambil tindakan seperti *voluntary turnover* dari perusahaan jika mendapat perlakuan tidak adil dari

perusahaan. *Turnover* karyawan atau perputaran karyawan adalah suatu istilah untuk mengukur berapa banyak orang yang pergi meninggalkan perusahaan karena suatu dan lain sebab (Ardana dkk., 2012:53). Manajemen sumber daya manusia yang efisien dapat meminimalkan *voluntary turnover intention* dan meningkatkan kinerja karyawan (Oluwafemi, 2013).

Keadilan organisasional dapat dibagi menjadi tiga bagian, (a) keadilan distributif, (b) keadilan prosedural, dan (c) keadilan interaksional. Keadilan distributif adalah keadilan organisasi yang menyangkut tentang pengalokasian sumber daya dan kesempatan bagi perusahaan dan karyawan (Lewis, 2013). Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang menyangkut tentang kebijakan perusahaan atas prosedur yang digunakan sebagai alat untuk membuat keputusan (Greenberg, 1990). Cruceu dan Macarescu (2009) mengatakan bahwa keadilan interaksional adalah keadilan yang berkaitan dengan perilaku para pemimpin perusahaan dalam melaksanakan keputusan mereka. Penelitian keadilan organisasional secara tradisional berfokus pada prediktabilitas yang unik dari berbagai jenis keadilan (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) dan kepentingan relatif dari jenis keadilan pada variabel hasil (Ambrose dan Schminke, 2009).

Keadilan distributif merupakan keadilan yang menyangkut tentang perbedaan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diperoleh orang lain (Schuler dan Jackson, 1997:81). Keadilan distributif mengarah pada persepsi karyawan mengenai keadilan atas upah yang diperoleh dari perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang lainnya (Kadaruddin dkk., 2012). Penelitian

tentang keadilan distributif dalam perusahaan berfokus pada persepsi karyawan tentang hasil yang mereka terima dengan proses alokasi (Johan *et al.*, 2013). Keadilan distributif harus mampu memotivasi karyawan untuk bersaing memperoleh *reward* yang lebih besar (Goncalo dan Kim, 2010). Keadilan distributif mengabaikan prosedur atau cara melalui tujuan yang ditetapkan pada kondisi tertentu (Iyigun dan Tamer, 2012)

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan tekanan psikologis adalah tekanan fisik dan psikologi yang dirasakan karyawan pada saat menghadapi permintaan yang di luar batas kemampuannya dan hasil yang diharapkan diasumsikan tidak pasti dan penting (Robbins dan Coulter, 2007:22). Stres merupakan pengalaman yang dirasakan seseorang bersifat internal serta mampu menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis dalam diri seseorang tersebut yang merupakan akibat dari luar organisasi atau orang lain (Gitosudarmo dan Sudita, 2014:50). Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013).

Menurut Siagian (2014:300) dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Lambert *et al.* (2009) berpendapat bahwa untuk memerangi stres kerja di perusahaan, penting untuk meningkatkan psikologis perusahaan dan konselor sebagai sumber daya untuk karyawan. Stres kerja merupakan suatu gejala dan kondisi karyawan yang mampu mempengaruhi pikiran dan fisik dalam melakukan aktivitas pekerjaannya (Waspodo dkk., 2013). Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk

mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013). *Turnover* karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis (Suhanto, 2009). *Voluntary turnover* adalah masalah dalam semua pekerjaan, tapi ini sangat penting dalam sektor pelayanan manusia, namun memiliki dampak buruk terhadap efektivitas perusahaan, efisiensi dan produktivitas (Hemdi dkk., 2012).

Rivai dan Sagala (2011:1008) menyatakan jika stres adalah suatu keadaan seseorang mengenai ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisinya, sehingga karyawan yang mengalami berbagai gejala stres akan dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut di perusahaan. Stres karyawan selain dalam *on the job*, masalah di luar perusahaan (*off the job*) juga bisa menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan akan menunjukkan sikap yang baik jika tidak mengalami stres dalam melakukan pekerjaan, keadaan seperti ini dapat menyebabkan rendahnya *voluntary turnover intention* dari perusahaan (Putra, 2012). Stres yang terlalu besar dapat meningkatkan tingkat *voluntary turnover intention* (Rivai dan Sagala, 2011:1008). Karyawan yang mengalami masalah stres dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menyebabkan pengeluaran biaya kerugian yang cukup besar oleh perusahaan (Waspodo dkk., 2013). Perilaku karyawan Werdhapura Village Center yang menunjukkan bahwa mereka stres akibat pekerjaan adalah kurang berkonsentrasi dalam bekerja, sensitif terhadap rekan kerja, sering terlambat, dan sering ‘mencuri’ waktu istirahat saat bekerja. Menurut Rivai dan Sagala (2011:1008) stres yang terlalu besar dapat menyebabkan *voluntary turnover intention*. Pendapat tersebut

menunjukkan bahwa semakin besar stres karyawan maka semakin besar tingkat *voluntary turnover intention* di Werdhapura Village Center.

Teori yang menjelaskan tentang hubungan antara variabel keadilan distributif, stres kerja, dan *voluntary turnover intention* salah satunya yaitu *equity theory* (Handi dan Suhariadi, 2009). *Equity theory* terdiri dari dua komponen struktural, yaitu: (a) *input* bisa dianggap sebagai kontribusi karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan mengharapkan imbalan yang seimbang (b) *outcome* bisa dianggap sebagai imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan dari pertukaran dengan perusahaan, meliputi upah dan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik (Adam dalam Handi dan Suhariadi, 2009). Pertukaran *input* dan *outcome* yang dianggap tidak sesuai bagi karyawan dapat menimbulkan *voluntary turnover intention*. Teori ini juga mengatakan bahwa kondisi ketegangan atau stres kerja yang disebabkan ketidakadilan dapat menyebabkan timbulnya *voluntary turnover intention* (Daft, 2012:385). Karyawan non PNS merasa kurangnya keadilan distributif di Werdhapura Village Center. Mereka berpendapat bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerjanya. Beberapa karyawan bahkan memiliki *voluntary turnover intention*. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap *voluntary turnover intention* dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *voluntary turnover intention*.

Penelitian Owolabi (2012) menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap keadilan organisasional merupakan penentu keputusan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Handi dan Suhariadi

(2009). Hemdi dkk. (2012) mengatakan bahwa persepsi karyawan terhadap tiga jenis keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) berhubungan dengan *voluntary turnover intention*. Keadilan distributif memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *turnover intention* dibandingkan dengan keadilan prosedural (Afari dan Elanain, 2014). Hasil penelitian Remie *et al.*, 2013 mendukung pendapat tersebut, mereka berpendapat bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *voluntary turnover intention*. Ponnu dan Chuah (2010) mendukung pernyataan tersebut, mereka juga berpendapat bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap *voluntary turnover intention*.

Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dan berkorelasi dengan *turnover intention* (Johan *et al.*, 2013). Keadilan distributif dan prosedural mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara signifikan (Gim dan Desa, 2014). Penelitian Loi *et al.* (2006) dan Hassan (2002) juga mendukung hal tersebut, mereka menyatakan jika keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara negatif dan signifikan. Kurangnya keadilan distributif dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sehingga berpeluang kuat memunculkan *voluntary turnover intention* (Siagian, 2014:297). Penelitian terdahulu menunjukkan jika keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara negatif, untuk itu hipotesis penelitian pertama adalah sebagai berikut.

H₁ : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *voluntary turnover intention*.

McCarthy *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa stres ditemukan menjadi *predictor* yang signifikan dari guru yang berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Penelitian Applebaum dan Fowler (2010) mengatakan bahwa stres kerja berdampak signifikan dan positif terhadap *voluntary turnover intention*. Handoko (2001:184) mengungkapkan bahwa jika karyawan tidak mampu menahan stres dalam jangka waktu yang lama, maka karyawan tidak akan mampu bekerja di perusahaan atau dalam kata lain akan melakukan *voluntary turnover*. Penelitian Yuhui (2011) membuktikan bahwa *job stressor* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Semakin tinggi *job stressor* pada karyawan maka *voluntary turnover intention* karyawan akan semakin tinggi juga (Ahsan dkk., 2013). McCarthy *et al.* (2010) mendukung pendapat tersebut, jika stres mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara positif. Wasposito, dkk. (2013) juga mendukung hal tersebut, mereka mengatakan bahwa stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover karyawan* secara positif dan signifikan. Penelitian Wasposito dkk. (2013) mengungkapkan jika stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* karyawan secara positif dan signifikan. Faktor lain penentu stres kerja antara lain seperti: (a) beban pekerjaan karyawan yang berlebihan (*work overload*), (b) adanya desakan waktu bagi karyawan (*time pressure*), (c) kualitas supervisi yang jelek yang dirasakan oleh karyawan (*poor quality of supervision*), (d) lingkungan perusahaan yang kurang mendukung (*insecure political climate*), (e) imbalance perusahaan yang kurang memuaskan karyawan (*lack of recognition/reward*), (f)

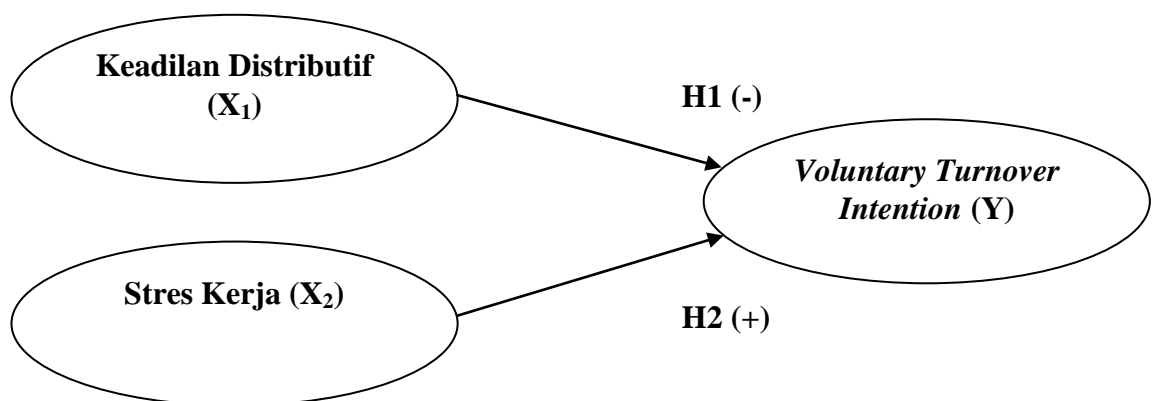
peran ganda yang dirasakan karyawan (*role ambiguity and conflict*), (g) frustrasi (*frustation*) (Putra, 2012).

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara positif, maka hipotesis penelitian yang kedua sebagai berikut.

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *voluntary turnover intention*.

Rumusan hipotesis penelitian menghasilkan model konseptual yang disajikan pada Gambar 1.1.

Gambar 1.
Model Konseptual (*Conceptual Framework*)



Sumber: Teori dan penelitian sebelumnya

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah hotel Werdhapura Village Center, Sanur, Denpasar Selatan. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah *voluntary turnover intention* dari karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor di Werdhapura Village Center. Faktor-faktor tersebut beberapa diantaranya adalah upah/gaji yang minim untuk karyawan non PNS, gaji yang tidak sebanding

dengan tanggung jawab yang dibebankan, serta adanya *resigning* karyawan beberapa tahun terakhir.

Data kuantitatif dan data kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif yang digunakan adalah jumlah karyawan dan jumlah gaji di Werdhapura Village Center serta hasil tabulasi data dari kuesioner yang telah dijawab oleh 87 responden mengenai variabel keadilan distributif, stres kerja, dan *voluntary turnover intention*. Data kualitatif adalah data yang berasal dari hasil observasi dan wawancara yang berupa perilaku karyawan dan iklim organisasi.

Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah jenis data mentah yang belum diolah oleh peneliti yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner tentang variabel keadilan distributif, stres kerja, dan *voluntary turnover intention* di Werdhapura Village Center. Data sekunder adalah data yang didapatkan sudah dalam bentuk jadi yang sudah diolah terlebih dahulu oleh pihak lain. Data sekunder yaitu jumlah karyawan dan jumlah gaji di Werdhapura Village Center.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan non PNS di Werdhapura Village Center yang berjumlah 87 orang. Karyawan non PNS di Werdhapura Village Center terdiri dari PTT (Pegawai Tidak Tetap) dan *outsourcing*. PTT merupakan karyawan tidak tetap yang berasal dari karyawan *outsourcing* yang sudah bekerja di Werdhapura Village Center selama dua tahun atau lebih, sehingga memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PTT. PTT memperoleh gaji pokok beserta tunjangan dan dibedakan menurut pendidikan terakhirnya. Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan yang memiliki kontrak

dengan Werdhapura Village Center selama satu tahun kemudian bisa diperpanjang serta memperoleh gaji pokok saja. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Jumlah sampel berdasarkan departemen disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Sampel Berdasarkan Departemen

Departemen	Jumlah Responden (Orang)
Pengembangan kapasitas	1
Data dan informasi	3
Administrasi/kepegawaian	7
Front office	13
Housekeeping	25
Kitchen	6
Restaurant & banquet	11
Engineering	6
Gardener	8
Security	7
Jumlah	87

Sumber: Werdhapura Village Center

Definisi operasional dari variabel keadilan distributif (X_1) berfokus pada persepsi seseorang terhadap keadilan *outcome* (hasil) yang mereka terima. *Outcome* disini maksudnya adalah (a) gaji, (b) *reward*, (c) jadwal kerja, (d) beban kerja, dan (e) tanggung jawab (Kadaruddin dkk., 2012). Variabel stres kerja bisa terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus, yaitu: (a) beban pekerjaan yang berlebihan (*work overload*), (b) tekanan waktu (*time pressure*), (c) promosi (*promotion*), (d) gaji (*salary*), (e) keamanan dalam bekerja (*job security*), dan (f) jenis-jenis tugas (*job variety*) (Shah, 2014). Variabel *voluntary turnover intention* memiliki empat komponen yang mempengaruhi individu, yaitu: (a)

adanya pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan, (b) keinginan karyawan untuk mencari kesempatan bekerja di tempat lain, (c) karyawan mengevaluasi pekerjaan lain yang memungkinkan di luar perusahaan, (d) adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Suwandi, 1999; Saeed *et al.*, 2014).

Penelitian menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan kepada 87 responden. Skala kuesioner yang dipakai adalah skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan pendapat seseorang atau secara berkelompok tentang fenomena sosial yang sedang terjadi (Sugiyono, 2013:132). Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah: (a) metode wawancara yang dilakukan dengan karyawan dan pimpinan perusahaan, (b) metode observasi dengan mengamati obyek secara langsung, dan (c) metode survey dengan melakukan penyebaran kuesioner. Daftar pernyataan penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Daftar Pernyataan Penelitian

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja					
2.	Saya akan mencari pekerjaan lain di tahun depan					
3.	Saya akan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain					
4.	Saya mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja					
1.	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat					
2.	Pekerjaan saya sering membuat frustrasi dan marah					
3.	Saya harus bekerja pada saat hari libur atas perintah atasan					
4.	Saya merasa masa depan pekerjaan saya tidak pasti					
5.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan					
6.	Saya merasa pekerjaan saya aman untuk dilakukan					
7.	Pekerjaan saya mempunyai jenis yang beragam					
1.	Saya mendapatkan gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan					
2.	Gaji yang diberikan perusahaan terlalu kecil bagi saya					
3.	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya dan rekan kerja dengan jabatan yang sama adalah sama besar					
4.	Jadwal kerja yang diberikan perusahaan terlalu padat bagi saya					
5.	Beban pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat bagi saya					
6.	Tanggung jawab yang dibebankan perusahaan terhadap saya dan rekan kerja yang memiliki posisi yang sama adalah sama besar					

Sumber: Kaddarudin dkk., 2012; Shah, 2014; Suwandi, 1999; Saeed *et al.*, 2014

Regresi linear berganda memiliki beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yang jumlahnya hanya satu. Keadilan distributif (X_1), stres kerja (X_2) adalah variabel bebas yang digunakan, dan *voluntary turnover intention* (Y) adalah variabel terikat. Persamaan untuk kasus dimana terdapat dua variabel bebas yaitu (Rimbawan, 2013:318):

$$\hat{Y}_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

\hat{Y}_i = *voluntary turnover intention*

a = konstanta

X_{1i} = keadilan distributif

X_{2i} = stres kerja

b_1 = koefisien regresi dari X_1

b_2 = koefisien regresi dari X_2

e_1 = residual model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen dapat dinyatakan valid jika korelasi item total nilainya lebih dari 0,3 ($r > 0,3$) dan bernilai positif. Tabel 3. menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Keadilan Distributif (X1)	X1.1	0,316	Valid
		X1.2	0,682	Valid
		X1.3	0,352	Valid
		X1.4	0,718	Valid
		X1.5	0,609	Valid
		X1.6	0,339	Valid
2.	Stres Kerja (X2)	X2.1	0,572	Valid
		X2.2	0,739	Valid
		X2.3	0,348	Valid
		X2.4	0,548	Valid
		X2.5	0,441	Valid
		X2.6	0,579	Valid
		X2.7	0,457	Valid
3.	<i>Voluntary Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,962	Valid
		Y2	0,944	Valid
		Y3	0,934	Valid
		Y4	0,933	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 3. menunjukkan jika semua korelasi item total variabel keadilan distributif, stres kerja, dan *voluntary turnover intention* $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel penelitian valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecepatan instrumen dalam variabel yang digunakan (Priyatno, 2010:90). Instrumen yang

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dapat dikatakan reliabel. Pengujian dari uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Distributif (X_1)	0,636	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,705	Reliabel
<i>Voluntary Turnover Intention</i> (Y)	0,953	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4. menunjukkan bahwa bahwa instrumen penelitian keadilan distributif, stres kerja, dan *voluntary turnover intention* mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,6 yang artinya ketiga instrumen penelitian yang digunakan dapat dipergunakan untuk melakukan penelitian.

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan data tersebut berdistribusi normal. Tabel 5. menyajikan hasil uji normalitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	87
Kolmogorov-Smirnov Z	0,654
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,786

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,654 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,786. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,786 lebih besar dari 0,05.

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi

dengan melihat *tolerance value* lebih dari 10% dan *Variance Inflation Factor* kurang dari 10. Tabel 6. menyajikan hasil uji multikolinearitas.

Table 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Keadilan distributif (X1)	0,923	1,084
Stres kerja (X2)	0,923	1,084

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel keadilan distributif dan stres kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti variabel keadilan distributif dan stres kerja terbebas dari multikolinearitas.

Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila semua variabel bebas tidak mempengaruhi nilai *absolute residual* secara signifikan atau nilai signifikansinya di atas 0,05. Tabel 7. menyajikan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1.	Constant	4,422	1,389		3,185	0,002
	Keadilan distributif	0,018	0,063	0,031	0,284	0,777
	Stres kerja	-0,118	0,053	-0,245	-2,222	0,129

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Sig.* dari variabel keadilan distributif dan stres kerja sebesar 0,777 dan 0,129 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 8.

Table 8.
Hasil Analisis Regresi

No.	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1.	Constant	5,753	2,264		2,541	0,013
	Keadilan distributif	-0,358	0,103	-0,319	-3,486	0,001
	Stres kerja	0,564	0,087	0,594	6,490	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 8. menghasilkan persamaan regresi linear berganda yang menunjukkan hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. *Constant* = 5,753 yang berarti bahwa *voluntary turnover intention* di Werdhapura Village Center akan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 5,753 bila keadilan distributif ($X_1=0$) dan stres kerja ($X_2=0$). Hal ini menunjukkan bahwa apabila keadilan distributif tidak diterapkan dan adanya stres kerja di perusahaan, maka *voluntary turnover intention* akan meningkat sebesar 5,753%. $X_1 = -0,358$ yang berarti bahwa keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* karyawan secara positif di Werdhapura Village Center. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% keadilan distributif, maka *voluntary turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0,358% dengan asumsi variabel lain konstan, dan sebaliknya. $X_2 = 0,564$ yang berarti bahwa stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* karyawan secara positif di Werdhapura Village Center. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% stres kerja, maka tingkat *voluntary turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,564% dengan asumsi

variabel lain konstan, dan sebaliknya. $R^2 = 0,350$ yang berarti bahwa pengaruh keadilan distributif dan stres kerja terhadap *voluntary turnover intention* di Werdhapura Village Center adalah sebesar 35%, sedangkan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model.

Berdasarkan Tabel 8. nilai signifikansi t untuk keadilan distributif sebesar $0,001 < 0,05$ dengan koefisien regresi dari keadilan distributif sebesar $-0,319$, maka dapat dikatakan bahwa keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* karyawan secara negatif signifikan. Stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi dari stres kerja sebesar $0,594$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* karyawan secara positif signifikan.

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan Tabel 8. untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,753 - 0,358X_1 + 0,564X_2$$
$$R^2 = 0,350$$

Keterangan:

- Y = *Voluntary turnover intention*
- X₁ = Keadilan distributif
- X₂ = Stres kerja
- R² = Koefisien determinasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh negatif terhadap *voluntary turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H₁) yang menyatakan jika keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara negatif. Pengaruh negatif berarti apabila manajemen Werdhapura Village Center menurunkan tingkat keadilan distributif

maka *voluntary turnover intention* karyawan mengalami peningkatan, dan sebaliknya.

Hasil penelitian sesuai dengan *equity theory* yang menyatakan bahwa *equity theory* terdiri dari dua komponen struktural, yaitu: (a) *input* bisa dianggap sebagai kontribusi karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan mengharapkan imbalan yang seimbang (b) *outcome* bisa dianggap sebagai imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan dari pertukaran dengan perusahaan, meliputi upah dan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik (Adam dalam Handi dan Suhariadi, 2009). Pertukaran *input* dan *outcome* yang dianggap tidak sesuai bagi karyawan dapat menimbulkan *voluntary turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh Siagian (2014:297) yang menyatakan bahwa kurangnya keadilan distributif dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sehingga berpeluang kuat memunculkan *voluntary turnover intention*.

Penelitian Owolabi (2012) menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap keadilan organisasional merupakan penentu keputusan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Handi dan Suhariadi (2009). Hemdi dkk. (2012) mengatakan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan distributif berhubungan dengan *voluntary turnover intention*. Penelitian mereka menunjukkan jika keadilan distributif mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan *turnover intention* dibandingkan dengan keadilan prosedural (Afari dan Elanain, 2014). Keadilan distributif *voluntary turnover intention* (Johan *et al.*, 2013). Keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara signifikan (Gim dan Desa, 2014). Remie *et al.*, 2013 mendukung pendapat

tersebut, mereka berpendapat jika keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara negatif. Ponnu dan Chuah (2010) mendukung pernyataan tersebut, mereka juga berpendapat jika keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara positif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyebutkan jika stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara positif. Pengaruh positif berarti apabila tingkat stres kerja karyawan Werdhapura Village Center meningkat maka *voluntary turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan *equity theory* yang menyatakan bahwa kondisi ketegangan atau stres kerja yang disebabkan ketidakadilan dapat menyebabkan timbulnya *voluntary turnover intention* (Daft, 2012:385). Ahsan dkk. (2013) mendukung pendapat tersebut, semakin tinggi stres kerja karyawan maka *voluntary turnover intention* karyawan akan meningkat juga. Penelitian Yuhui (2011) juga membuktikan jika stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara positif dan signifikan.

McCarthy *et al.* (2010) juga mendukung stres menjadi *predictor* yang signifikan dari guru yang berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Penelitian Applebaum dan Fowler (2010) mengatakan bahwa stres kerja berdampak signifikan dan positif terhadap *voluntary turnover intention*. Handoko (2001:184) mengungkapkan bahwa jika karyawan tidak mampu menahan stres

dalam jangka waktu yang lama, maka karyawan tidak akan mampu bekerja di perusahaan atau dalam kata lain akan melakukan *voluntary turnover*.

Penelitian Wasposito dkk. (2013) mengungkapkan jika stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention* karyawan secara positif dan signifikan. Faktor lain penentu stres kerja antara lain seperti: (a) beban pekerjaan karyawan yang berlebihan (*work overload*), (b) adanya desakan waktu bagi karyawan (*time pressure*), (c) kualitas supervisi yang jelek yang dirasakan oleh karyawan (*poor quality of supervision*), (d) lingkungan perusahaan yang kurang mendukung (*insecure political climate*), (e) imbalan perusahaan yang kurang memuaskan karyawan (*lack of recognition/reward*), (f) peran ganda yang dirasakan karyawan (*role ambiguity and conflict*), (g) frustrasi (*frustration*) (Putra, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar dalam pembuatan hipotesis, bahwa keadilan distributif dan stres kerja mempengaruhi *voluntary turnover intention*. Karyawan yang merasa kurang mendapatkan keadilan distributif dan mempunyai tingkat stres kerja akan memiliki *voluntary turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian memperkuat teori yang digunakan.

Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi karyawan dan perusahaan meliputi (a) jawaban responden tentang keadilan distributif menunjukkan bahwa keadilan distributif yang dirasakan karyawan Werdhapura Village Center tergolong cukup rendah, (b) jawaban responden tentang stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan Werdhapura Village

Center tergolong cukup tinggi, (c) jawaban responden tentang *voluntary turnover intention* menunjukkan bahwa tingkat *voluntary turnover intention* karyawan Werdhapura Village Center tergolong cukup tinggi, (d) perusahaan perlu mengkaji ulang apakah gaji karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka. Perusahaan juga perlu memberikan spesifikasi pekerjaan secara jelas terhadap karyawan agar mampu mengurangi stres kerja karyawan. Tindakan tersebut dilakukan untuk mengurangi tingkat *voluntary turnover intention* karyawan Werdhapura Village Center.

Peneliti memiliki keterbatasan generalisasi, dimana penelitian hanya dilakukan di hotel Werdhapura Village Center. Peneliti juga memiliki keterbatasan waktu dan tenaga sehingga tidak dapat meneliti pada perusahaan lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Keadilan distributif mempengaruhi *voluntary turnover intention* secara negatif di hotel Werdhapura Village Center. Hal ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *voluntary turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *voluntary turnover intention* di Werdhapura Village Center. Hal ini sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *voluntary turnover intention*.

Simpulan dan keterbatasan penelitian menghasilkan saran yang berkaitan dengan keadilan distributif, stres kerja, dan *voluntary turnover intention* di

Werdhapura Village Center, yaitu variabel keadilan distributif diperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan gaji yang diberikan perusahaan terlalu kecil bagi saya, untuk itu pimpinan perusahaan sebaiknya mengkaji ulang apakah gaji karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka. Variabel stres kerja diperoleh rata-rata tertinggi adalah pernyataan pekerjaan saya mempunyai jenis yang beragam, untuk itu pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memberikan spesifikasi pekerjaan secara jelas terhadap karyawan agar mampu mengurangi stres kerja pada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afari, Thamna S. Al. and Hossam M. Abu Elanain. 2014. The Clute Institute Prosedural and Distributif Justice as Mediators Of The Relationship Between Interactional Justice and Work Outcomes: An Empirical Study Of The UAE Public Health Care Sector. *The Journal of Applied Business Research*. Vol. 30(4): Pp. 1091-1107.
- Ahsan, Muhammad., Alimin Maidin dan Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Fakultas Ekomomi Universitas Hasanuddin.
- Ambrose, Maureen L. and Marshall Schminke. The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94(2): Pp. 491-500.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi Hrd Pt. Indosat Tbk. Bina Nusantara University.
- Applebaum, Diane and Susan Fowler. 2010. The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *The Journal of Nursing Administration*. Vol. 40: Pp. 323-328.

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cruceru, Raluca and Cristina Macarescu. 2009. Interactional Justice: The Link Between Employee Retention and Employment Lawsuits. *Romanian Economic Dan Business Review*. Vol. 4(4): Pp. 95-102.
- Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Manajemen*. Edisi ke 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Gim, G. C. W. and N. M. Desa. 2014. The Impact of Distributif Justice, Prosedural Justice, and Affective Commitment on Turnover Intention among Public and Private Sector Employees in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 4(6): Pp. 487-492.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE.
- Goncalo, Jack A. and Sharon H. Kim. 2010. Distributif Justice Beliefs and Group Idea Generation: Does A Belief In Equity Facilitate Productivity?. *Journal of Experimental Social Psychology*.
- Greenberg, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal Of Management*. Vol. 16(2): Pp. 399-432.
- Handi, Suminar S. dan Fendy Suhariadi. 2009. Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Perusahaan terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Handoko, T. Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hassan, A. 2002. Organizational Justice as a Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave. *Asian Academy of Management Journal*. Vol. 7(2): Pp. 55-66.
- Hemdi, Mohamad Abdullah, Maznah W. Omar and Azila Azmi. 2012. The Effect of Organizational Justice and Organizational Trust on Hotel Employees Turnover Intentions. *3rd International Conference on Business and Economic Research*. Pp. 2186-2205.
- Iyigun, Oyku and Idil Tamer. 2012. The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence from an International Electronic Chain Store Operating In Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. Vol. 11: Pp. 5-16.

- Johan, Mohd Remie Bin Mohd, Mohamed Syazwan Bin A. Talib, Tebogo Martha Joseph, & Tshegofatso L. Mooketsag. 2013. Prosedural and Distributif Justice on Turnover Intention: An Exploratory Analysis. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 4(9): Pp. 182-191.
- Kadaruddin, A., Rahman Kadir, dan Ria Y. Mardiana. 2012. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak di Kota Makassar. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Lambert, R.G., C. J. McCarthy, M. O' Donnel and C. Wang. 2009. Measuring Elementary Teacher Stress and Coping in The Classroom: Validity Evidence For The Classroom Appraisal of Resources and Demands. *Psychology in The Schools*. Vol. 46: Pp. 973- 988.
- Lewis, R. P. 2013. Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi, aan Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen and Bisnis*. Vol. 8(1): Pp. 1-13.
- Loi, R., Hang-Yue N., and Foley S. 2006. Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 79(1): Pp. 101-120.
- McCarthy, Christopher J., Richard G. Lambert, Elizabeth W. Crowe, and Colleen J. McCarthy. 2010. Coping, Stress, and Job Satisfaction as Predictors of Advanced Placement Statistics Teachers' Intention to Leave the Field. *SAGE Publications*. Vol. 94(4): Pp. 306 –326.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy dan Management*. Vol. 1(2): Pp. 169–176.
- Mryyan, Majd T. 2009. Job Stressor and Social Support Behaviors: Comparing Intensive Care Units to Wards in Jordan. *Content Management Pty Ltd. Contemporary Nurse*. Vol. 31: Pp. 163-175.
- Oluwafemi, O. J. 2013. Predictors of Turnover Intention among Employees in Nigeria's Oil Industry. *Organizations and Markets in Emerging Economies*. Vol. 4(2): Pp. 42-63.
- Owolabi, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice dan Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Research in World Economy*. Vol. 3(1): Pp. 28-34.

- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistic Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Kom.
- Ponnu, C. H. and Chuah C. C. 2010. Organizational Commitment, Organizational Justice and Employee Turnover in Malaysia. *Afr. J. Bus. Manage.* Vol. 4(13): Pp. 2676-2692.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Vol. 1(2): Hal. 72-81.
- Rainayee, Riyaz. 2012. Organization, Job, Perks and Employee Turnover Intentions. *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*. Vol. 1: Pp. 17-21.
- Remie, Mohd Bin Mohd Johan, Mohamed Syazwan Bin Ab Talib, Tebogo Martha Joseph, Tshgofatso Lesego Mooketsag. 2013. Procedural and Distributive Justice on Turnover Intention: An Exploratory Analysis. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 4(9): Pp. 182-191.
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter. 2007. *Manajemen*. Edisi ke 8. Jakarta: Indeks.
- Rimbawan, Dayuh. 2013. *Statistik Inferensial Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Udayana University Press.
- Rivai, H. Veithzal dan Jauvani Ella Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Press.
- Saeed, Iqra, Womina Waseem, Sidra Sikander, Muhammad Rizwan. 2014. The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4(2): Pp. 242-256.
- Siagian, Gunawan A. 2014. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Perawat. Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 22. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.

- Shah, Younis Ahmad. 2014. A Theoretical Assessment of Relationship Between Job Stress and Turnover Intention. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*. Vol. 2(6): Pp. 19-25.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 17. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, Nur Indriyanto. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Public. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. No. 2: Hal. 173-195.
- Waspodo, Agung A.W., Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4(1).
- Yuhui, Li. 2011. Occupational Stressors, Turnover Intention and the Mediating Influence of Job Satisfaction: Evidence from China. *Quality dan Reliability (ICQR)*. Pp. 341-344.