

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN DI HOTEL ALILA UBUD**

**Kadek Intan Permata Kusuma<sup>1</sup>  
Ni Wayan Mujiati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: intankusuma81@gmail.com

**ABSTRAK**

*Turnover intention* adalah adanya keinginan dari karyawan untuk berpindah perusahaan lain dengan sadar atau tanpa paksaan orang lain dan karyawan tersebut memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi tentunya akan mengakibatkan permasalahan pada organisasi jika tidak cepat ditangani dengan baik, oleh sebab itu suatu organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Hotel Alila Ubud Bali. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 65 orang sebagai responden penelitian, dengan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil analisis juga menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**Kata kunci:** *turnover intention*, *perceived organizational support*, komitmen organisasional

**ABSTRACT**

*Turnover intention* is the desire of an employee to migrate to another company consciously or without coercion of another person and the employee has the right to decide whether to remain employed or to resign from the company. High turnover intention will certainly cause problems to the organization if not quickly handled properly, therefore an organization must know the factors that can cause turnover intention. The purpose of this study was to examine the direct effects of perceived organizational support variables and organizational commitment to turnover intention. The purpose of this study was to examine the direct effects of perceived organizational support variables and organizational commitment to turnover intention. This research was conducted at Hotel Alila Ubud Bali. The number of samples taken as many as 65 people as respondents research, with proportional random sampling method. Data was collected through interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that perceived organizational support had a negative and significant effect on employee turnover intention. The results of the analysis also found that organizational commitment had a negative and significant effect on employee turnover intention.

**Keywords:** *turnover intention*, *perceived organizational support*, komitmen organisasional

## **PENDAHULUAN**

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang ada di Indonesia. Berbagai keunikan, budaya yang kental dan keindahan alam yang dimiliki menjadi daya tarik bagi para wisatawan mancanegara maupun lokal untuk berkunjung ke Bali. Bisnis yang berkembang pesat dan memberikan kontribusi besar adalah bisnis yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Hotel merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa.

Hotel Alila yang berada di Kawasan Ubud merupakan hotel yang mengalami persaingan ketat di daerah tersebut karena banyaknya pesaing pada perusahaan sejenis sehingga Hotel Alila Ubud harus memiliki kesiapan dalam bersaing. Ardana dkk. (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar memiliki kualifikasi yang baik sehingga tidak memiliki keinginan untuk pindah meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting di dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial. Mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak

cukup besar bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Etnaningtyas, 2011). *Turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan dalam sebuah organisasi (Ksama, 2016). *Turnover intention* menjadi masalah penting karena biaya untuk mengganti individu yang keluar akan berdampak pada pendapatan perusahaan (Lucas, 2012).

Tingkat perputaran karyawan Hotel Alila Ubud menunjukkan angka di atas batas normal. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Data *turnover* karyawan Hotel Alila tahun 2013-2016 disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Data *Turnover* Karyawan Hotel Alila Ubud Tahun 2013-2016**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata – rata (3) = (1)+(2):2	Karyawan masuk (orang) (4)	Karyawan keluar (orang) (5)	Karyawan Keluar (%) (6) = (5):(3)x100 %
2013	189	187	188	15	25	13,29
2014	189	194	191,5	10	23	12,01
2015	194	194	194	17	27	13,91
2016	195	189	192	20	30	15,62

*Sumber:* HRD Hotel Alila Ubud Bali, 2016

Tabel 1 menunjukkan karyawan Hotel Alila yang mengundurkan diri rata-rata pertahun adalah 26 atau 13,71 persen. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat perputaran karyawan merupakan cerminan loyalitas rendah yang akan berdampak terhadap kualitas pelayanan (Evan dan Rahyuda, 2015). Profitabilitas perusahaan juga akan menurun karena kurangnya pengalaman dari karyawan baru. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi juga

dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas namun pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena pegawai yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Handaru dan Nailul, 2012). Perusahaan mengumpulkan tenaga kerja yang andal dengan kualitas yang baik semakin sulit untuk didapat, terlebih lagi untuk mempertahankan karyawan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa memberi dukungan-dukungan yang bersifat positif terhadap para karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasinya yang biasa disebut dengan *perceived organizational support* (Putra dkk, 2015).

*Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* menentukan keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka yang ada dalam hal ini individu dalam organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986). Ksama (2016) menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk. (2015) menemukan hasil dimana *perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Apabila seorang karyawan di dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma,

keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap organisasinya (Kartika, 2011).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai ikatan psikologis individu dengan organisasi, yang ditunjukkan oleh berbagai indikator, seperti memiliki loyalitas terhadap organisasi, internalisasi tujuan organisasi, dan mendedikasikan diri dari tujuan organisasi (Crow *et al.*, 2012). Komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Kumar *et al.*, 2012). Dalam dunia bisnis, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan isu yang sangat penting. Oleh karena fungsinya yang sangat penting tersebut, beberapa organisasi dan perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang suatu jabatan atau posisi dalam perusahaan (Handaru dan Nailul, 2012). Menurut Wibowo (2011) ketiadaan komitmen akan dapat menurunkan efektifitas organisasi. Karyawan yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, dengan demikian biaya pergantian tinggi tidak terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi *turnover intention* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah.

Wawancara yang dilakukan kepada lima orang karyawan di Hotel Alila Ubud mengenai *perceived organizational support*, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Wawancara pertama mengenai *turnover intention* pada karyawan yang bernama Adi (nama asli disamarkan) yang bekerja pada bagian *front office* dalam wawancara tersebut karyawan menyatakan bahwa ia memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Wawancara kedua mengenai *perceived organizational support* yang dilakukan kepada dua karyawan yang bernama Indra dan Santi, karyawan pertama yang bernama Indra (nama asli disamarkan) yang bekerja pada bagian *food & beverage* dalam wawancara menyatakan bahwa Hotel Alila memiliki dukungan organisasi yang kurang seperti hotel kurang menghargai usaha yang telah diberikan oleh karyawan dan kurang memperhatikan keluhan dari karyawan dan karyawan kedua yang bernama Santi (nama asli disamarkan) yang bekerja pada bagian *housekeeping* dalam wawancara menyatakan bahwa hotel kurang memberikan promosi jabatan dan memberikan tunjangan atau kesejahteraan. Wawancara ketiga mengenai komitmen organisasional yang dilakukan kepada dua karyawan yang bernama Eka dan Tika (nama asli disamarkan) sebagai manajer *housekeeping* dan manajer *food & beverage* dalam wawancara mereka menyatakan bahwa masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada saat bekerja, kurang memperdulikan konsumen yang memerlukan bantuan, karyawan kurang mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh hotel. Dari beberapa pernyataan karyawan tersebut mengindikasikan adanya *turnover*

karyawan, kurangnya dukungan organisasi kepada karyawan dan komitmen karyawan yang rendah sehingga kurang peduli terhadap hotel maupun konsumen.

Hotel Alila Ubud adalah salah satu hotel berbintang empat di Bali dengan keunggulan suasana alam yang indah dan asri. Posisi hotel berada di lereng lembah sungai Ayung dimana pemandangan khas lembah sungai Ayung di penuhi rerimbunan pepohonan dengan nuansa hijau alam yang kental, sungai ini terkenal dengan aktifitas petualangan aktrasi wisata arung jeram. Hotel ini memiliki 64 buah kamar mewah yang memiliki balkon pribadi yang luas dengan pemandangan indah menghadap lembah sungai Ayung yang menyatu dengan alam sehingga menciptakan suasana yang romantis dan memberikan kenyamanan berlibur bagi para tamu.

Hotel Alila Ubud memiliki 2 varian kamar yaitu *superior* dan *deluxe*. Fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati di dalam kamar hotel ini meliputi AC, brankas dalam kamar, mesin pembuat kopi atau teh, jubah mandi, *hair dryer*, kamar bebas asap rokok, shower, barmini, meja tulis, dan lain-lain. Demi kenyamanan para tamu, Alila Ubud Hotel menyediakan pula *room service* 24 jam, layanan *laundry* dan juga satpam yang berjaga 24 jam. Alila Ubud Hotel juga memiliki fasilitas rapat, fasilitas olah raga, spa, persewaan sepeda, kolam renang, sajian sarapan yang sangat istimewa dan berbagai fasilitas mewah lainnya dan ketenangan alami disebuah lingkungan dengan nuansa pedesaan dapat memberikan relaksasi pada tubuh dan pikiran. Tamu akan mendapat akses antar-jemput ke bandara pada waktu yang di jadwalkan untuk semakin mempermudah para tamu dalam mengatur waktu mereka.

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin menguji pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Alila Ubud. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan solusi dan saran yang dapat diambil perusahaan guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan yang dilihat dari sudut pandang *perceived organizational support* dan komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang disampaikan oleh Ishfaq *et al.* (2013) menemukan hubungan *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*, dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk. (2015) menemukan hasil dimana hubungan *perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan Aulia (2012) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan hotel.

Pada dasarnya *perceived organizational support* yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Ariani, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Newman *et al.* (2012) dengan menggunakan alat uji SEM (*Structured Equation Modeling*) menemukan bahwa POS (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dhar (2012) menyatakan *perceived organizational support* didasarkan pada hubungan timbal balik antara pekerja dan organisasi, ketika para pekerja merasakan timbal balik yang baik dari organisasi, mereka cenderung untuk membalas kebaikan tersebut ke organisasi, termasuk



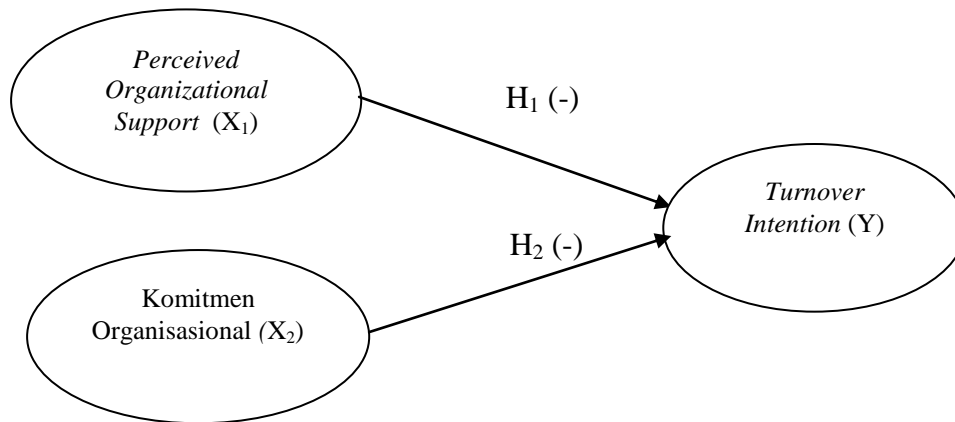
upaya dalam mengurangi tingkat *turnover intention*. *Perceived organizational support* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Hussain and Asif, 2012). Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Hotel Alila Ubud

Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi *turnover intention* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah. Menurut Saba Iqbal *et al.* (2014) menemukan hubungan komitmen yang tinggi, lebih suka untuk tinggal dan bekerja dengan organisasi daripada meninggalkan organisasi. Dalam hasil penelitian Sulanto dan Gunawan (2013) menemukan hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Sidharta dan Meily (2011), Hussain dan Asif (2012), serta Jehanzeb *et al.* (2013) menambahkan bahwa komitmen organisasional juga berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Komitmen organisasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Hussain and Asif, 2012). Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Hotel Alila Ubud

Model konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1 seperti berikut.



**Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Komitmen Organisasional* Terhadap *Turnover Intention***

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini digolongkan kedalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif berdasarkan atas uraian penjelasan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan dalam hal ini adalah antara variabel *perceived organizational support*, komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

Lokasi penelitian ini adalah di Hotel Alila di Desa Melinggih Kelod, Payangan, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan *perceived organizational support* dan komitmen organisasional yang mempengaruhi *turnover intention* dan belum pernah ada yang melakukan penelitian di lokasi ini mengenai *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. Obyek dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support*, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

Variabel bebas: *perceived organizational support* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ). *Perceived organizational support* adalah dukungan-dukungan yang bersifat positif yang diberikan organisasi kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasinya. Komitmen organisasional adalah suatu sikap dari dalam diri pegawai di dalam organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut serta setia kepada organisasinya. Variabel terikat: *turnover intention* ( $Y$ ). *Turnover intention* merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan sadar atau tanpa paksaan orang lain dan karyawan tersebut memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Data kuantitatif yang digunakan adalah skor jawaban responden terhadap kuesioner. Data kualitatif yang digunakan didalam penelitian ini meliputi gambaran umum lokasi penelitian, dan wawancara pada karyawan Hotel Alila Ubud. Sumber primer adalah karyawan Hotel Alila Ubud Bali. Sumber data sekunder Hotel Alila Ubud Bali. Sumber data sekunder yang digunakan adalah data berupa laporan yang dibuat oleh perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Alila Ubud, dimana jumlah karyawan Hotel Alila 189 orang, sedangkan untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil maka digunakan rumus Slovin (Tejada dan Punzalan, 2012). Penggunaan rumus Slovin karena peneliti hanya membutuhkan sampel untuk mewakili dari seluruh populasi. Rumus Slovin yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Batas toleransi kesalahan sebesar 0.1

$$n = \frac{189}{1 + (189)(0.1^2)} = 65,39$$

$n = 65,39$  dibulatkan menjadi 65.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah minimal sampel yang perlu diteliti sebesar 65 orang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* karena mengambil sampel dari setiap bagian dalam organisasi secara proporsional sesuai dengan jumlah karyawan dalam bagian tersebut. Tabel 2 memaparkan hasil perhitungan proporsi jumlah sampel terkait penyebaran kuesioner di Hotel Alila Ubud sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Proporsi Jumlah Sampel**

No	Departemen	Ni	$\frac{N_i}{N}$	$\frac{N_i}{N} \times n$
		Populasi	Populasi/Total Populasi	Sampel (orang)
1	Revenue Manager	5	0,026	1,69 $\approx$ 2
2	Financial Department	12	0,063	4,095 $\approx$ 4
3	HRD & Security	13	0,068	4,42 $\approx$ 4
4	Restaurant (F & B) Department	46	0,243	15,79 $\approx$ 16
5	Housekeeping Department	53	0,280	18,2 $\approx$ 18
6	Front office Department	23	0,121	7,86 $\approx$ 8
7	Engineering	19	0,100	6,5 $\approx$ 7
8	SPA	13	0,068	4,42 $\approx$ 4
9	Operation Secretary	5	0,026	1,69 $\approx$ 2
<b>Jumlah</b>		<b>189</b>		<b>65</b>

Sumber : Data diolah, 2016

Penelitian ini menggunakan dua metode di dalam pengumpulan data. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pemilik perusahaan serta beberapa karyawan di Hotel Alila Ubud Bali. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang memiliki kaitan dengan variabel atau masalah yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang mempengaruhi di dalam penelitian ini yaitu variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yang dipengaruhi di dalam penelitian ini adalah *turnover intention* ( $Y$ ).

Persamaan dari regresi linear berganda dapat dijabarkan dengan rumus sebagai berikut. (Sugiyono, 2013:277)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- $b_1$   $b_2$  = Koefisien regresi
- Y = *Turnover intention*
- $X_1$  = *Perceived organizational support*
- $X_2$  = Komitmen organisasional
- E = Error

Pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas diuji dengan tingkat kepercayaan (*Convidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Utama (2011 : 99) regresi yang baik memiliki residual yang normal atau mendekati normal, uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih tinggi atau besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Utama (2011:106) regresi yang baik tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai yang absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05, maka memperlihatkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Menurut Utama (2011: 105) regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah bebas dari gejala multikolineritas. Untuk mengkorelasi ada atau tidaknya korelasi antara sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat multikolineritas atau tidak dengan melihat *tolerance value* lebih dari 10 persen dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10.

Penelitian ini hanya menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolineritas. Penelitian ini tidak

menggunakan uji autokorelasi karena penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan pada data *time series* atau runtut waktu dan tidak perlu diuji pada penelitian ini.

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:88). Dalam pengujian ini, Sig  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan melihat probabilitasnya lebih kecil dari ( $\alpha$ ). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial (Ghozali, 2011:88). Lebih tepatnya untuk menguji hipotesis yang ada didalam penelitian.

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,30$ ) (Sugiyono, 2013:178). Tabel 3 menyajikan hasil validitas instrumen penelitian.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>	X <sub>1.1</sub>	0,951	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,962	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,948	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,968	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,961	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,911	Valid
		X <sub>1.7</sub>	0,885	Valid
		X <sub>1.8</sub>	0,971	Valid
2	Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,808	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,792	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,775	Valid
3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y <sub>1</sub>	0,881	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,922	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,940	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel *perceived organizational support*, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>	0,981	Reliabel
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	0,679	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,901	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu *perceived organizational support*, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih



dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> ( $X_1$ )	0,981	Reliabel
Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	0,679	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,901	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu *perceived organizational support*, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,000	0,064		0,000	1,000
	<i>Perceived Organizational Support</i>	-0,606	0,092	-0,606	-6,623	0,000
	Komitmen Organisasional	-0,318	0,092	-0,318	-3,471	0,001

Sumber : Data diolah, 2017

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan Tabel 6 untuk penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (3)$$

$$Y = 0,000 + -0,606 + -0,318 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X<sub>1</sub> = *Perceived Organizational Support*

X<sub>2</sub> = *Komitmen Organisasional*

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

X<sub>1</sub> = -0,606, menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Hotel Alila Ubud sebesar -0,606, artinya apabila *perceived organizational support* menurun, maka *turnover intention* akan meningkat.

X<sub>2</sub> = -0,318, menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Hotel Alila Ubud sebesar -0,318, artinya apabila komitmen organisasional menurun, maka *turnover intention* akan meningkat.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,862 <sup>a</sup>	0,742	0,734	0,515697	1,979

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,742. Hal ini berarti 74,2 persen variasi variabel *turnover intention* dapat

dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 25,8 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Tabel 8 menyajikan hasil uji normalitas.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	65
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,781
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,576

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,781 sedangkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,576. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* 0,576 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,496	2,017
Komitmen Organisasional (X2)	0,496	2,017

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasional. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terbebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,381	0,040		9,633	0,000
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,074	0,057	0,224	1,314	0,194
	Komitmen Organisasional	0,040	0,057	0,121	0,709	0,481

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan nilai Sig. dari variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasional masing-masing sebesar 0,194 dan 0,481.

Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikan  $anova < \alpha = 0,05$  maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, uji F dapat dilihat dalam Tabel 11.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>Regression</i>	47,511	2	23,756	89,326	0,000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	16,489	62	0,266		
	<b>Total</b>	<b>64,000</b>	<b>64</b>			

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 11 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis yang menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Tabel 11 nilai signifikan uji t sebesar 0,000. Hasil analisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,606. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 11 nilai signifikan uji t sebesar 0,001. Hasil analisis pengaruh

Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,318. Nilai Sig. t  $0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan dari *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* berarti apabila organisasi tidak bisa memberikan dukungan yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapan karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hui *et al.* (2007) yang menemukan hasil bahwa hubungan *perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishfaq *et al.* (2013) yang menemukan hubungan *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2015) menemukan hasil yang sama dimana hubungan *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional

memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* berarti apabila karyawan memiliki loyalitas, keinginan berkorban yang tinggi untuk memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi maka *turnover intention* akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) menemukan hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi *turnover* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah, begitu juga dalam penelitian Saba Iqbal *et al.*, (2014) menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat yang rendah untuk berhenti dari organisasi. Dengan demikian, komitmen untuk organisasi memiliki hubungan yang negatif mempengaruhi *turnover intention*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari penelitian berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan bahwa Variabel *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Alila Ubud. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi *perceived organizational support* yang diberikan maka perilaku *turnover intention* karyawan akan menurun. Variabel komitmen organisasional

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Alila Ubud. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka perilaku *turnover intention* akan menurun.

Saran yang dapat diberikan adalah *Turnover intention* dapat terus menurun apabila dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational support*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel *perceived organizational support*, didapat hasil dengan skor terendah pada pernyataan ke delapan yaitu mengenai perusahaan merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan mampu menghargai atas segala pencapaian yang didapat oleh karyawan saat bekerja sehingga memunculkan persepsi yang baik mengenai *perceived organizational support* dari karyawan yang akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel komitmen organisasional, didapat hasil dengan skor terendah pada pernyataan ke dua yaitu saya merasa terikat secara emosional dalam perusahaan ini. Perusahaan diharapkan mampu memberikan apabila karyawan tersebut bersedia melakukan pekerjaan di luar jam kerja, bersedia membantu karyawan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya dan menghabiskan sisa karir di perusahaan sehingga karyawan tetap berkomitmen pada perusahaan yang tentunya akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh *perceived*



*organizational support* dan komitmen organisasional. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan.

## REFERENSI

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudhiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ariani, Wahyu D. 2011. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, Dan Komitmen Pada Industry Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 15(2): 416-427
- Aulia, Tania Raya, 2012. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada karyawan hotel merdeka madiun. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Airlangga, Surabaya
- Crow, Matthew M., Lee Chang-Bae. and Joo, Jae-jin. 2012. Organizational Justice and Organizational Commitmen aiming South Korean Police Officers: an Investigation of Job Satisfaction as a mediator, An International. *Journal of Public Strategies & Management*, 34(2): 402-423
- Dhar, R. 2012. Employees perception of organizational support: a qualitative investigation in the Indian IT industry. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 23(2): 211-222
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507
- Etnaningtiyas, Aningeti Prihandini. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Skripsi* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri, Jakarta
- Gillies, D.A 1989. *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*. Edisi ke Tiga. Terjemahan, Philadelphia: W.B. Saunder Company
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan penerbit: Universitas Diponegoro
- Handaru Wahyu A. dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1):1-19

- Hui Chun, Alfred Wong and Dean Tjosvold. 2007. Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1): 735-751
- Hussain, T., and Asif S. 2012. Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2): 1-10
- Ishfaq Ahmed, W. Khairuzzman, W. Ismail, Salmiah M. Amin, dan M. Ramzan. 2013. *Influence of Relationship of POS, LMX and Organizational Commitment on Turnover Intentions*. *Organizational Development Journal*, 31(1): 55-68
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia. Lecture M. Rizwan. Noreen M. 2014. The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resources Studies*, 4(2): 181-195
- Jehanzeb, K., Anwar, R., and Rasheed, F. M. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8 (8): 79-90
- Kartika, Endo W. 2011. *Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Ksama, I.B. Putu Titiksa. 2016. Pengaruh *Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar
- Kumar, Ramesh., Charles Ramendran dan Peter Yacob. 2012. A study on Turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment,. Internasional. *Journal of Academic Reseach in Bussines and Social Science*, 2(5): 9-42
- Lucas, S. 2012. How much does it cost companies to lose employees. Money Watch. Diambil dari: <http://www.cbsnews.com/news/how-muchdoes-it-cost-companies-to-lose-employees/> diambil tanggal 21, bulan Juni, tahun 2015

- Manuel, Gusti Putu Evan Berta & Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif dan komitmen normative terhadap turnover intention di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*, 4(8): 2243-2268
- Newman, Alexander., Rani Thanacoody., and Wendy Hui. 2012. The Effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions. *Personnel Review*, 41(1):56-72
- Putra Richard G, Maria V. Bastari, dan Endo W. Kartika. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1): 191-202
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2): 129-142
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 17. Bandung, CV.Afabeta
- Tejada, Jeffry J. and Joyce Raymond B. Punzalan. 2012. On The Misuse Of Slovin's Formula. *The Philippine Satisfaction*, 61(1): 129-136
- Thakre Nilesh. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1): 89-98
- Utama, Made Suyana. 2011. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Kelima. Diktat kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajawali Pers