

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Ni Made Manik Indrayani¹
I Gede Adnyana Sudibya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: manikindrayani24@gmail.com

ABSTRAK

Employee turnover merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi suatu organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi akan berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi, salah satunya adalah kerugian pada kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan tetap di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan tetap di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda melalui *Software SPSS 18.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *komitmen organisasional, stres kerja, turnover intention*

ABSTRACT

Employee turnover is a real form of *turnover intention* which can be a serious problem for organization. High turnover rate can effect the continuity of organization, either of the continuity is a loss on organization performance. The purpose of this study is to determine the effect of organizational commitment and job stress on turnover intention. This research was held at PT. Federal International Finance Branch of Tabanan. The population in this study were 67 regular employee at PT. Federal International Finance Branch of Tabanan. The amount of sample in the research is 67 of regular employee at PT. Federal International Finance Branch of Tabanan, using saturated sample method. The method of collecting data that used in this research are interview and questionnaire. Data analysis technique that used is Multiple Linear Regression Analysis through SPSS 18.0 Software for Windows. The result of the research shows all of the hypotheses are accepted. Organizational commitment effect negatively and significant to turnover intention, while job stress effect positively and significant to turnover intention.

Keyword: *organizational commitment, job stress, turnover intention*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*) (Alkahtani, 2015). *Employee turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* atau intensi keluar (Griffeth *et al.*, 2000; Firth *et al.*, 2004; Irvianti dan Verina, 2015) yang dapat menjadi masalah serius bagi organisasi (Mensah *et al.*, 2015). Naumann (1992) mengungkapkan bahwa *turnover* secara khusus mengacu pada pemisahan karyawan dari perusahaan.

Munculnya intensi atau keinginan untuk meninggalkan organisasi merupakan pemicu awal terjadinya *turnover* (Firth *et al.*, 2004; Irvianti dan Verina, 2015). Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi keluar adalah komitmen organisasional, dimana komitmen organisasional dapat memprediksi variabel-variabel keluaran organisasi seperti intensi keluar (Riketta, 2002; Adi dan Ratnasari, 2015). Selain komitmen organisasional faktor lain yang mempengaruhi intensi keluar adalah stres kerja (Firth *et al.*, 2004), dimana ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi, maka dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja (Budiyono, 2016). Sejalan dengan Johartono dan Widuri (2013) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sutanto dan Gunawan, 2013). Porter *et al.* (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasional

merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Luthans (2008:147) menambahkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional karyawan yang semakin tinggi, akan menyebabkan intensi keluar pada sebuah organisasi semakin rendah.

Faktor lain yang dapat memicu tingginya intensi keluar pada organisasi adalah stres kerja (Johartono dan Widuri, 2013). Menurut Davis dan Newstrom (1993:195) stres merupakan suatu kondisi dimana proses pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang dipengaruhi oleh kecemasan-kecemasan serta ketegangan. Firth *et al.* (2004) berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan secara emosional yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasil penelitian yang menguji hubungan stres kerja dengan intensi keluar oleh Rai (2015) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi keluar, dimana ketika karyawan memiliki tingkat stress kerja yang semakin tinggi maka intensi keluar pada perusahaan juga akan semakin meningkat.

Masalah *turnover* juga terjadi pada perusahaan pembiayaan di Kota Tabanan yakni PT. Federal International Finance. Pada tahun 2015 *turnover rate* PT. Federal International Finance sebesar 25,50 persen. Menurut Gillis (dalam Hartono dan Setiawan, 2013) *turnover rate* dengan kisaran 5 sampai dengan 10 persen dapat dikatakan normal, sedangkan *turnover rate* dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun, maka *turnover* PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dapat dikatakan tinggi karena melebihi angka 10 persen per

tahun, dimana pada tahun 2014 *turnover rate* PT. Federal International Finance Cabang Tabanan sebesar 22,30% dan pada tahun 2015 *turnover rate* PT. Federal International Finance Cabang Tabanan sebesar 25,50%.

Merujuk pada hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf *Human Resource Management* (HRD) di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan diduga faktor-faktor penyebab meningkatnya tingkat *turnover* di perusahaan ini adalah komitmen organisasional yang rendah dan stres kerja yang tinggi. Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Faktor ini merupakan salah satu pemicu stres kerja dan rendahnya komitmen organisasional karyawan yang pada akhirnya menjadi pemicu keinginan karyawan PT. Federal International Finance untuk meninggalkan perusahaan. Sutarno dan Nurhadi (2006) menyatakan adanya hubungan tingkat pendidikan dengan komitmen organisasional, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang semakin tinggi. Nurcahyani dkk. (2016) menyatakan rendahnya tingkat pendidikan menyebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan akan lebih kesulitan dalam menangani pekerjaan. Berdasarkan fakta empiris yang telah ditemukan maka dapat diduga bahwa komitmen organisasional yang rendah dan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya tingkat *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan.

Terdapat 2 masalah yang dapat dirumuskan dari pembahasan di atas yaitu: Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada

PT. Federal International Finance Cabang Tabanan?, Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan.

Komitmen Organisasional

Meyer *and* Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasional adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Meyer *and* Allen dalam Luthans (2008:148) menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen organisasional. Pertama *affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan kepada organisasi, serta pengenalan karyawan terhadap organisasi. Kedua *continuance commitment* merupakan komitmen berdasarkan pada biaya yang karyawan asosiasikan dengan meninggalkan organisasi. Ketiga *normative commitment* meliputi perasaan karyawan tentang kewajiban untuk bertahan pada organisasi.

Stres Kerja

Firth *et al.* (2004) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan secara emosional yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. McShane

and Glinow (2003:200) menyatakan faktor - faktor penyebab stres kerja dapat dibagi menjadi tiga faktor yaitu *physical environment stressors*, *role-related stressors*, *interpersonal stressors*. Menurut Sulsky dan Smith dalam Jusnimar (2012) terdapat 4 gejala stres yaitu gejala psikologis, gejala kognitif, gejala perilaku, gejala fisik.

Turnover Intention

Turnover intention atau intensi keluar merupakan penyebab terjadinya *turnover* yang sebenarnya (Irvianti dan Verina, 2015; Firth *et al.*, 2004). Intensi dapat dikatakan sebagai niat seseorang untuk melakukan suatu hal (Sianipar dan Haryanti, 2014). Menurut Naumann (1992), *turnover* secara khusus mengacu pada pemisahan karyawan dari perusahaan. Adi dan Ratnasari (2015) menyatakan *turnover* sebagai pergerakan karyawan keluar dari organisasi seperti pengunduran diri, pemberhentian atau kematian karyawan. Menurut Tett *and* Meyer (1993) *turnover intention* merupakan keinginan sadar dan terencana karyawan untuk keluar dari suatu organisasi dimana mereka bekerja atau menjadi anggota. Sutanto dan Gunawan (2013) menambahkan intensi *turnover* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dimana mereka menjadi anggota organisasi, belum pada tahap benar-benar meninggalkan organisasi atau *turnover* yang sebenarnya. Dalam penelitian ini *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Sari dkk., 2016).

Lum *et al.* (1998) menyatakan bahwa karyawan yang secara sukarela mengundurkan diri dari organisasi disebabkan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang sama di organisasi yang berbeda, dan karyawan memiliki

keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang berdeda dari pekerjaan sebelumnya. Johartono dan Widuri (2013) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawan dkk. (2015) mengungkapkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar pada organisasi. Pada saat ini karyawan juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya seperti penghargaan, martabat, rekan yang kooperatif, kompensasi yang adil, serta kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karirnya martabat, karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi. Jika tuntutan ini tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan memungkinkan karyawan untuk mencari atau berkeinginan pindah ke tempat yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Supriati, 2013).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Cook and Wall (1980) memaparkan bahwa indikasi komitmen organisasional berhubungan dengan perasaan terikat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keterikatan dengan organisasi untuk kepentingan sendiri. Lebih lanjut Sidharta dan Margaretha (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian-penelitian ini mendukung hasil penelitian Tett and Meyer

(1993) terdahulu bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang besar terhadap intensi *turnover* dan intensi *turnover* menurun ketika komitmen organisasional karyawan meningkat.

Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan, beberapa penelitian telah dilakukan. Hasil-hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. (Elangovan, 2001; Firth *et al.*, 2004; Aydogdu *and* Asikgil, 2011; Karantzas *et al.*, 2012; Sianipar dan Haryanti, 2014; Rismawan dkk., 2014; Yamazakia *and* Petchdee, 2015; Mishra *et al.*, 2015; Pratiwi dan Ardana, 2015; Sari g., 2016; Budiyo, 2016)

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Faktor lain yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* adalah stres kerja. Hasil penelitian Awang *et al.* (2013) memaparkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Penelitian yang menyebutkan hal yang serupa adalah penelitian oleh Hassan (2014), Rismawan dkk. (2014), Irvianti dan Verina (2015), dan Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian lain juga sudah dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja dan intensi keluar karyawan. Hasil-hasil penelitian yang dihasilkan konsisten dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. (Rainayee, 2013; Mosadeghrad, 2013; Golparvar *et al.*, 2013; Siddiqui *and* Jamil, 2015; Ketabchi *and* Hazraty, 2015)

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian asosiatif kausal digunakan sebagai desain penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di perusahaan pembiayaan yakni PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dengan *turnover intention* sebagai objek penelitian. Penelitian ini juga menggunakan jenis data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan dan data *turnover* karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dan data kualitatif yang berupa gambaran umum PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dan hasil kuisioner tentang pendapat karyawan mengenai komitmen organisasional, stres kerja, dan *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Selain itu sumber data primer dan sumber data skunder digunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini. Penelitian ini memuat dua variabel yaitu variabel bebas komitmen organisasional (X_1) dan stres kerja (X_2), serta variabel terikat *turnover intention* (Y). Sebanyak 67 orang karyawan yang tercatat sebagai karyawan tetap di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan digunakan sebagai populasi di dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan tetap di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode wawancara dan kuisioner

yang berdasarkan skala Likert merupakan metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda melalui *Software SPSS 18.0 for Windows*.

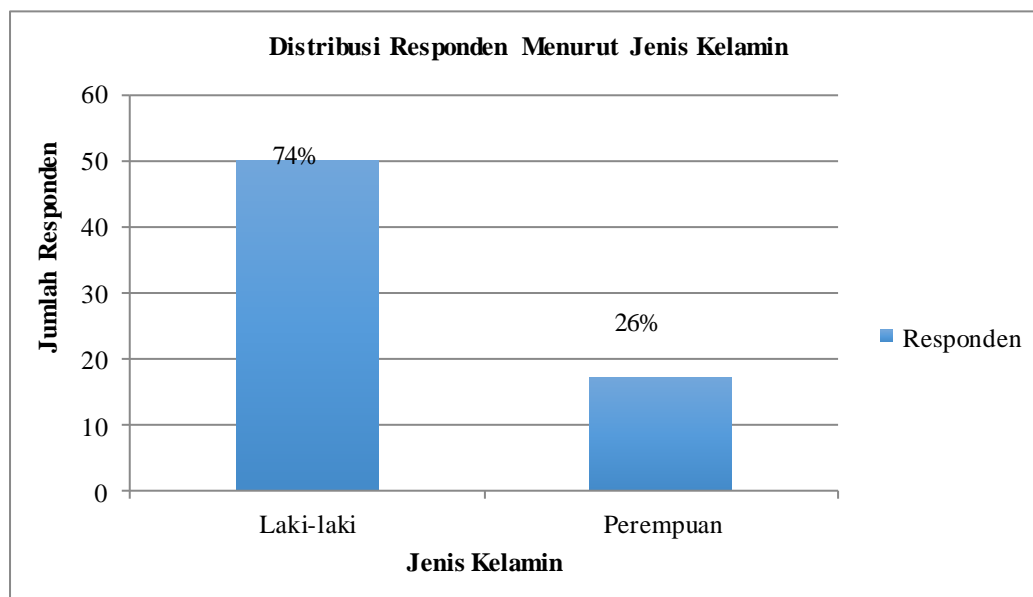
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan, didapatkan uraian mengenai karakteristik responden yang menyangkut tiga aspek sebagai berikut:

Jenis Kelamin Responden

Distribusi responden menurut jenis kelamin dijelaskan oleh Gambar 1 berikut ini.



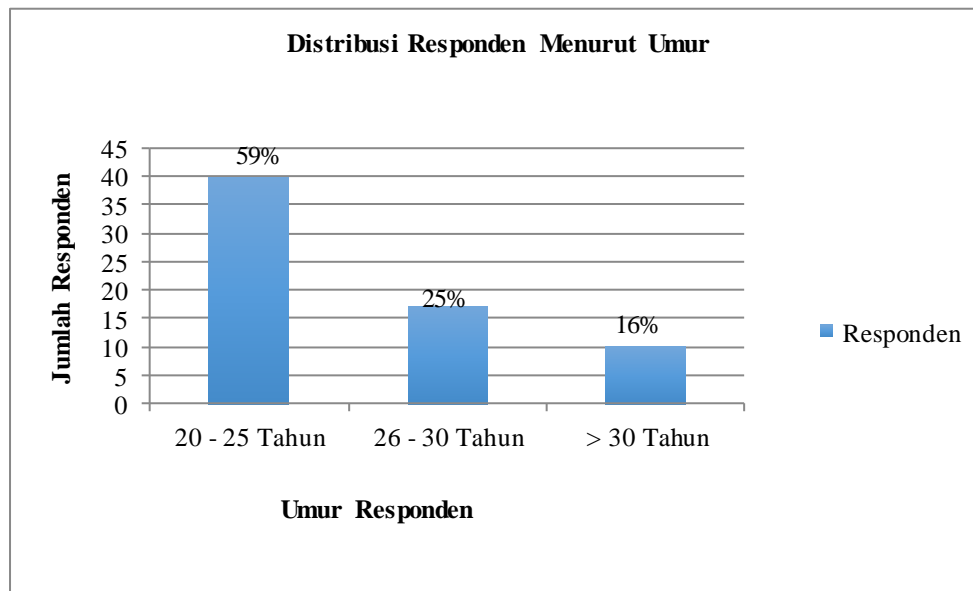
Gambar 1. Grafik Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Sumber: Data Skunder diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa sebanyak 74 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 26 persen responden berjenis kelamin perempuan. Responden atau dalam penelaitain ini adalah karyawan tetap PT. Federal International Finance Cabang Tabanan didominasi oleh laki-laki karena sebagian besar karyawan perusahaan ini bekerja di lapangan.

Umur Responden

Menurut umur, distribusi responden ditunjukkan Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Grafik Distribusi Responden Menurut Umur

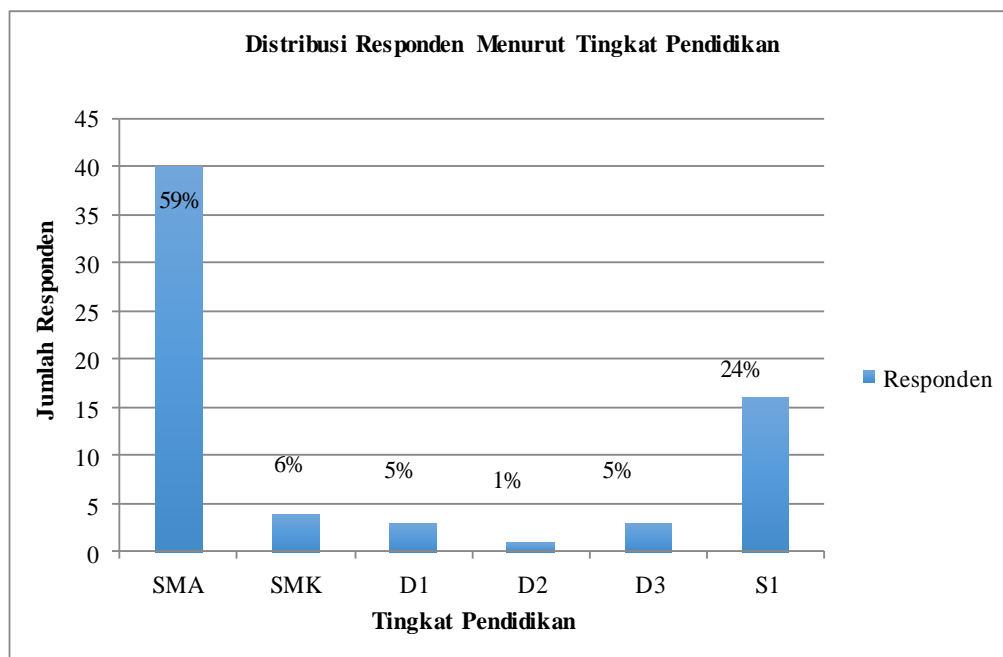
Sumber: Data Skunder diolah, 2015

Melalui Gambar 2 dapat dilihat bahwa sebanyak 59 persen responden berumur 20 sampai 25 tahun dan sebanyak 25 persen responden berumur 26 sampai 30 tahun. Sedangkan responden yang berumur diatas 30 tahun memiliki persentase terendah yaitu 16 persen. Dilihat dari segi umur, responden didominasi oleh karyawan yang berumur 20 sampai 25 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan

membutuhkan *fresh graduated* yang memiliki semangat, kreativitas dan produktifitas yang tinggi.

Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi responden ditunjukkan oleh Gambar 3 berikut ini.



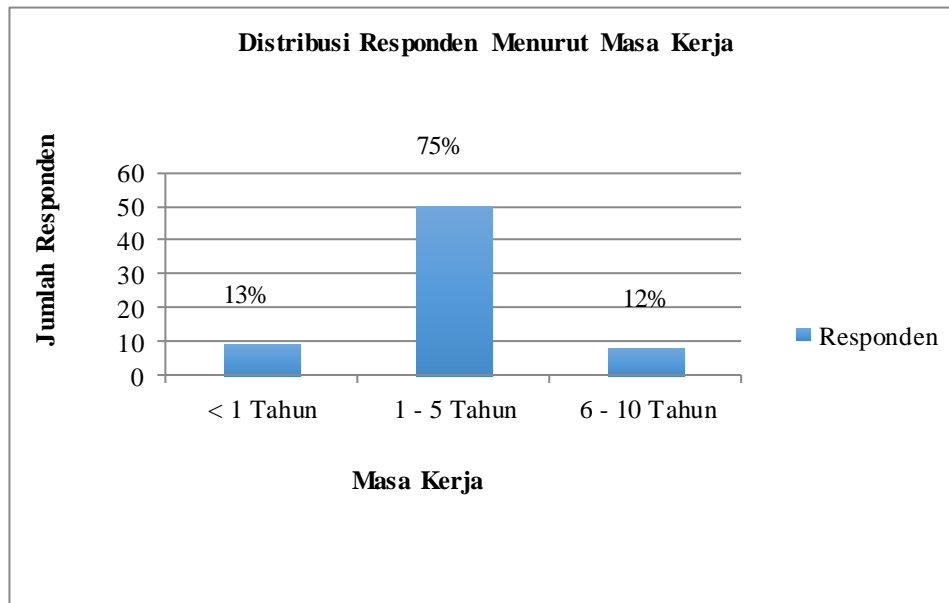
Gambar 3. Grafik Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Skunder diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui sebanyak 59 persen responden memiliki tingkat pendidikan SMA. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf *Human Resource Management* (HRD) PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, responden didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA karena sebagian besar pekerjaan di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dapat dikerjakan tanpa memiliki pendidikan tinggi misalnya pekerjaan *desk call* yang hanya menghubungi *customer* via telepon untuk mengingatkan jatuh tempo angsuran.

Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja, distribusi responden ditunjukkan oleh Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Grafik Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Sumber: Data Skunder diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 4 dapat diketahui bahwa sebanyak 75 persen responden memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun. Responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun memiliki persentase sebanyak 12% persen. Responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun dikarenakan *turnover rate* karyawan PT. Federal International Finance yang cukup tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen organisasional, stres kerja dan *turnover intention*.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasional, Stres Kerja dan
Turnover Intention

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (X₁)	X _{1.1.1}	0,795	0,845	Valid dan Reliabel
	X _{1.1.2}	0,604		Valid dan Reliabel
	X _{1.1.3}	0,434		Valid dan Reliabel
	X _{1.1.4}	0,498		Valid dan Reliabel
	X _{1.1.5}	0,783		Valid dan Reliabel
	X _{1.1.6}	0,519		Valid dan Reliabel
	X _{1.1.7}	0,433		Valid dan Reliabel
	X _{1.1.8}	0,627		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.1}	0,775		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.2}	0,508		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.3}	0,724		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.4}	0,884		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.5}	0,646		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.6}	0,724		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.7}	0,668		Valid dan Reliabel
	X _{1.2.8}	0,795		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.1}	0,510		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.2}	0,711		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.3}	0,618		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.4}	0,593		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.5}	0,519		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.6}	0,818		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.7}	0,710		Valid dan Reliabel
	X _{1.3.8}	0,610		Valid dan Reliabel
Stress Kerja (X₂)	X _{2.1.1}	0,827	0,627	Valid dan Reliabel
	X _{2.1.2}	0,842		Valid dan Reliabel
	X _{2.1.3}	0,626		Valid dan Reliabel
	X _{2.2.1}	0,485		Valid dan Reliabel
	X _{2.2.2}	0,593		Valid dan Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	X _{2.2.3}	0,860	0,609	Valid dan Reliabel
	X _{2.3.1}	0,850		Valid dan Reliabel
	X _{2.3.2}	0,860		Valid dan Reliabel
	Y ₁	0,786		Valid dan Reliabel
	Y ₂	0,641		Valid dan Reliabel
	Y ₃	0,832		Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015

Jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r \geq 0,3$) maka suatu instrument dikatakan valid. Jika nilai *Cronbach's Alpha* dari suatu instrumen lebih atau sama dengan 0,60, maka suatu instrument dapat dikatakan reliabel. Semua instrument dalam penelitian ini telah memenuhi syarat-syarat yang disebutkan di atas, sehingga semua instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 18.0 disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	67
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,664
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,770

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,770 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05, hal ini berarti bahwa model persamaan regresi berdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Komitmen organisasional (X₁)	0,992	1,008
Stres Kerja (X₂)	0,992	1,008

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* dan *VIF* dari variabel komitmen organisasional dan stres kerja. Persamaan regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas karena nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 (10%) dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,334	1,219	1,094	0,278
	Komitmen organisasi	0,013	0,013	0,123	0,326
	Stres Kerja	-0,014	0,038	-0,045	0,717

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 4 menunjukkan nilai Sig. dari variabel Komitmen organisasional sebesar 0,326, dan stres kerja sebesar 0,717. Model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,15852
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	34
Total Cases	67
Number of Runs	31
Z	-0,860
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,390

Sumber: Data diolah, 2015

Melalui Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *p value* sebesar 0,390 sehingga nilai *p value* lebih besar dari α (0,05), maka residual dari model terbebas dari autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan koefisien regresi linear berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 18.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,518	2,156		3,487	0,001
	Komitmen organisasi	-0,057	0,022	-0,284	-2,551	0,013
	Stres Kerja	0,235	0,067	0,392	3,525	0,001
R Square		: 0,215				
F Statistik		: 8,746				
Signifikansi		: 0,000				

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, di mana berdasarkan hasil yang ditunjukkan Tabel 6 maka didapatkan persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 7,518 - 0,057 X_1 + 0,235 X_2$$

Melalui Uji F (F-test) dilakukan pengujian secara bersama-sama berdasarkan model yang telah dianalisis. Pada Tabel 6 dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 8,746 dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai toleransi } (\alpha) \text{ sebesar } 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Sebesar 21,5% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi komitmen organisasional serta stres kerja, dan sisanya sebesar 78,5%

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, hal ini dapat dilihat dari nilai determinasi total sebesar 0,215.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Berikut ini merupakan tabel hasil uji F yang diperoleh melalui *software SPSS 18.0 for Windows*.

Tabel 7.
Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.392	2	32.696	8.746	.000 ^b
	Residual	239.264	64	3.739		
	Total	304.657	66			

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji anova (Uji F) pada tabel 7 dapat diketahui nilai antar kelompok (pembanding) = 2 dan nilai dalam kelompok (penyebut) = 64, pada $\alpha = 0,05$ maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05(2,64)} = 3,14$. sedang F hitung = 8,746. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $8,746 > 3,14$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 dan H_1 diterima. Kesimpulannya, bahwa model yang diperoleh untuk menggambarkan hubungan antara variabel tersebut telah signifikan.

Hasil Uji t

Secara parsial masing-masing variabel bebas (X) diuji dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel tersebut, akan

membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, dan hipotesis kedua bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan.

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut maka dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap *turnover intention* dapat diketahui.

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Tabel 6 menunjukkan koefisien komitmen organisasional (b_1) sebesar -0,057 dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari α ($0,013 < 0,05$). Melalui hasil ini diketahui bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Nilai t_{hitung} sebesar -2,551 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $t_{(0,025;64)} = 1,997$ ($t_{hitung} = 2,551 > t_{tabel} = 1,997$) juga membuktikan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Arah hubungan yang negatif dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar -2,551, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention*.

Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 6 menunjukkan koefisien stres kerja (b_2) sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan (α) = 5 persen ($0,001 < 0,05$). Melalui hasil ini diketahui bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Nilai $t_{hitung} = 3,525$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{(0,025;64)} = 1,997$ ($3,525 > 1,997$) juga membuktikan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Arah hubungan yang positif dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,525, sehingga stres kerja yang rendah akan menurunkan tingkat *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin stres kerja maka akan berdampak pada peningkatan tingkat *turnover intention*.

Analisis Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Tabel 6 menunjukkan *standardized coefficients beta* dari setiap variabel prediktor yaitu komitmen organisasional dan stres kerja. Besar *standardized coefficients beta* variabel komitmen organisasional adalah -0,284. Variabel stres kerja besar memiliki *standardized coefficients beta* sebesar 0,392, sehingga variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan karena *standardized coefficients beta* dari variabel stres kerja lebih besar dari pada *standardized coefficients beta* variabel komitmen organisasional. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien beta variabel komitmen organisasional sebesar -0,057 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar -2,551 pada p sebesar 0,013. Koefisien komitmen organisasional yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar -0,284. Hal ini berarti pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap *turnover intention* adalah 28,4%. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian oleh Sidharta dan Margaretha (2011) juga menyatakan hasil yang sama yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula dengan Penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian-penelitian lain yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* adalah penelitian oleh Elangovan (2001); Firth *et al.* (2004); Aydogdu *and* Asikgil (2011); Karantzias *et al.* (2012); Sianipar dan Haryanti (2014);

Rismawan dkk. (2014); Yamazakia *and* Petchdee (2015) ; Mishra *et al.* (2015); Pratiwi dan Ardana (2015); Sari dkk. (2016); Budiyono (2016).

Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sutanto dan Gunawan, 2013). Hasil penelitian Salleh *et al.* (2012) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Kontribusi yang besar diberikan oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada perusahaan, dimana karyawan-karyawan tersebut akan setia kepada perusahaan dan juga dapat bekerja dengan baik dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan berperilaku sebaliknya (Sutanto dan Gunawan, 2013).

Rata-rata skor terendah berdasarkan jawaban responden tentang komitmen organisasional berasal dari jawaban responden mengenai “Alasan terbesar saya masih bekerja di perusahaan ini adalah saya percaya bahwa kesetiaan itu penting sehingga saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja pada perusahaan” dan “Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, saya merasa tidak benar jika meninggalkan pekerjaan saya saat ini”. Porter *et al.* (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu di dalam organisasi tertentu. Komitmen yang demikian secara umum dapat dikarakteristikkan dengan sedikitnya tiga faktor yaitu : (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan menggunakan

usaha yang besar untuk menjadi bagian dari organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Federal International Finance tidak memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan karena karyawan-karyawan ini tidak merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan dan juga karyawan-karyawan merasa benar jika meninggalkan perusahaan untuk tawaran pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien variabel stres kerja sebesar 0,235 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,525 pada p sebesar 0,001. Koefisien stres kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,392. Hal ini berarti pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* adalah 39,2%. Hal ini juga berarti bahwa semakin rendah stres kerja, maka tingkat *turnover intention* semakin menurun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awang *et al.* (2013) yang memaparkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Penelitian yang sejalan lainnya adalah Hassan (2014) yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Hasil penelitian lain yang juga menyatakan

bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* adalah penelitian oleh Rismawan dkk. (2014); Irvianti dan Verina (2015); Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) Rainayee (2013); Mosadeghrad (2013); Golparvar *et al.* (2013); Siddiqui *and* Jamil (2015); Ketabchi *and* Hazraty (2015).

Firth *et al.* (2004) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan secara emosional yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Erkutlu *and* Chafra (2006) menyebutkan bahwa stres kerja mengacu pada situasi dimana kesehatan individu terganggu yang disebabkan oleh ketidakmampuan atau kegagalan individu dalam mengatasi tuntutan lingkungan. Karyawan merasa gelisah atau tidak nyaman apabila berada di tempat kerja ketika karyawan tersebut mengalami stres kerja, sehingga hal ini menjadi pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015).

Rata-rata skor tertinggi berdasarkan jawaban responden tentang stres kerja berasal dari jawaban responden tentang “Saya merasa sangat lelah karena pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan karyawan PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan sehingga karyawan merasa kelelahan dalam mengerjakan pekerjaannya. Rasa lelah yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik karyawan sehingga memunculkan perasaan tidak nyaman yang membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan, sehingga pada akhirnya kondisi seperti ini akan meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah disampaikan, variabel-variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* diukur dengan variabel komitmen organisasional dan stres kerja, dimana komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Sedangkan Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. Komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat menurunkan tingkat turnover intention pada perusahaan. Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat turnover intention pada perusahaan.

Turnover rate dengan kisaran 5 sampai dengan 10 persen dapat dikatakan normal, sedangkan *turnover rate* dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun, maka *turnover* PT. Federal International Finance Cabang Tabanan dapat dikatakan tinggi karena melebihi angka 10 persen per tahun, dimana pada tahun 2014 *turnover rate* PT. Federal International Finance Cabang Tabanan sebesar 22,30% dan pada tahun 2015 *turnover rate* PT. Federal International Finance Cabang Tabanan sebesar 25,50%. Perusahaan disarankan untuk merekrut karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 atau sederajat sehingga perusahaan mendapat karyawan-karyawan yang tingkat komitmen organisasionalnya lebih tinggi serta memiliki pengetahuan yang lebih baik sehingga dapat mengatasi tuntutan pekerjaannya dan mengurangi stres kerja karyawan. Pada akhirnya hal ini diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan.

REFERENSI

- Adi, A. Z., dan Ratnasari, S. R. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Etikonomi*, 14 (1): 35-50.
- Alkahtani, A. H. 2015. Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10 (12): 152-166
- Awang, A., Amir, A. R., and Osman, W. 2013. Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2 (6): 103-115.
- Aydogdu, S., and Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1 (3): 43-53.
- Budiyono, R. 2016. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8 (1): 37-53.
- Cook, J., and Wall, T. 1980. New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53 (1): 39-52.
- Davis, K., dan Newstrom, J. W. (Agus Dharma, Penerjemah). 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga.
- Elangovan, A. R. 2001. Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (4): 159-165.
- Erkutlu, H. V. and Chafra, J. 2006. Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: example from boutique hotels. *Management Research News*, 29 (5): 285-297.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., and Loquet, C. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2): 170-187.
- Golparvar, M., Abdoli, F., Adibi, Z., Mehryar, D., Taleb, M., and Mahabadi, M. M. 2013. Moderating Impact of Job Resources on the Relationship between Job Stress with Turnover Intention and Creativity. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 1 (5): 388-398.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W., and Gaertner, S. 2000. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26 (3): 463– 488
- Hartono, B., dan Setiawan, R. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Agora*, 1 (1): 1-8.
- Hassan, R. 2014. Factors Influencing Turnover Intention among Technical Employees in Information Technology Organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*, 3 (9): 120-137.
- Irvianti, L. S. D., dan Verina, R. E. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1): 117-126.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., dan N., Gunawan E. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21 (1): 1-8.
- Johartono dan Widuri, N. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3 (2): 1-13.
- Jusnimar. 2012. Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive Care Unit (ICU) di Rumah Sakit Kanker Dharmais. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Depok.
- Karantzas, Gery, C., Mellor, D., McCabe, M. P., Davison, T. E., Beaton, P., and Mrkic, D. 2012. Intentions to Quit Work Among Care Staff Working in the Aged Care Sector. *The Gerontologist Society of America Cite Journal*, 0 (0): 1-11.
- Ketabchi, H., and Hazraty, M. 2015. Examining the Relationship between Job Stress and Turnover Tendency with Mediating Role of Job Satisfaction among the Employees of Alzahra Hospital in Rasht. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3 (3): 842-846.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (3): 305-320.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*, 11th Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama

- McShane, Steven L., and Glinow, M. A. V. 2003. *Organizational Behavior, Emerging Realities for the Workplace Revolution*, 2^{sd} Edition. Nort America: McGraw-Hill.
- Mensah, Josephine P., Adjei, L. N., and Yeboah-Appiagyei, K. 2015. The Effect of Work Attitudes on Turnover Intentions in the Hotel Industry: The Case of Cape Coast and Elmina (Ghana). *European Journal of Business and Management*, 7 (14): 114-121.
- Meyer, John P., and Allen, Natalie J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61-89.
- Mishra, Aneil K., Mishra, Karen E., and Grubb, W. Lee. 2015. Reducing Turnover in Franchise-Based Small Business Organizations: The Role of Trust, Justice and Commitment. *Small Business Institute Journal*, 11 (6): 6-23.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1 (2): 169-176.
- Naumann, Earl. 1992. A Conceptual Model of Expatriate Turnover. *Journal of International Business Studies*, 23 (3): 499-531.
- Nurchayani, Enny., Widodo, D., dan Rosdiana, Y. 2016. Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4 (1): 41-50.
- Porter, Lyman W., Steers, R. M., and Boulian, Vaul P. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5): 603-609.
- Pratiwi, Intan Yogi., dan Ardana, I Komang. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Quit Karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4 (7): 2036-2051.
- Rai, Gauri S. 2015. Turnover Intention among Long-term Care Staff: Three Possible Culprits. *International Journal of Business and Social Science*, 6 (8): 1-9.
- Rainayee, Riyaz Ahmad. 2013. Employee Turnover Intentions: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal of Information, Business and Management*, 5 (1): 48-59.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (1): 257-266.
- Rismawan, Putu Agus E., Supartha, Wayan G., dan Yasa, Ni Nyoman K. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan

- Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (8): 424-441.
- Salleh, Rohani., Nair, M. S., and Harun, H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 6 (2): 3429-3436.
- Sari, Rini R. N., Armanu, dan Afnan, E. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnia dan Manajemen*, 3 (1): 54-64.
- Sianipar, A. R. B., dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1): 98-114.
- Siddiqui, Atif A., and Jamil, R. A. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4): 160-165.
- Sidharta, N., dan Margaretha, M. 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.
- Supriati. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis. *Inovbiz*, 1 (1): 57-73.
- Sutanto, Eddy M., dan Gunawan, C. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1): 76-88.
- Sutarno, dan Nurhadi, S. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1): 63-79.
- Tett, Robert P., and Meyer, John P.. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46 (2): 259-293.
- Wisantyo, Nurmalitasari I., dan Madiistriyatno, H. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX*, 5 (1): 54-69.
- Yamazakia, Y., and Petchdee, S. 2015. Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management*, 4 (4): 22-38.

