

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI SIMPANG INN HOTEL KUTA

I Gusti Agung Praditya Udayana¹

I Gusti Ayu Manuati Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: ditya.udayana@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di Simpang Inn Hotel Kuta. *Turnover intention* merupakan cerminan dari rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya tingginya stres kerja. *Turnover intention* akan berdampak bagi kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Simpang Inn Hotel dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *saturated sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kedua, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk menurunkan stres kerja, maka pihak manajemen perlu menambah karyawan untuk meringankan beban karyawan lainnya. Selain menurunkan stres, dukungan komitmen organisasional menjadi acuan kuat untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Dalam hal ini disarankan Simpang Inn Hotel Kuta peduli terhadap pendapat yang diungkapkan karyawan dan menghargai setiap usaha yang dilakukan.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work stress and organizational commitment to turnover intention employees at Simpang Inn Hotel Kuta. Turnover intention is a reflection of low employee loyalty to the company caused by several things, one of which is high work stress. Turnover intention will affect the performance and sustainability of the company. This research was conducted on the employees of Simpang Inn Hotel with a sample of 50 employees. The sampling technique is saturated sampling. The analysis technique used is Multiple Linier Regression. The results showed that first, work stress had a positive and significant effect on turnover intention. Second, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. To reduce work stress, then the management needs to add employees to lighten the burden of other employees. In addition to lowering stress, organizational commitment support becomes a strong benchmark for reducing turnover intention. In this case it is suggested the Simpang Inn Kuta Hotel care about the opinions expressed by the rich and appreciate every effort made.

Keywords: job stress, organizational commitment, *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan. Tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan, menjaga, atau mempertahankan kelangsungan hidup usaha, serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya (Wong, 2005). Untuk mewujudkan itu, perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya (Siong *et al.*, 2006).

Karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak aktifitas perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki peran yang penting terhadap suatu kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku setiap karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Sidharta & Margaretha, 2011). Sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan (Khoiroh, 2012).

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan yang dilakukan karyawan untuk keluar dari organisasi dan *turnover* yang tinggi juga menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006). Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stres serta komitmennya (Robinson & Aprilia, 2005). Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan akan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan

perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan pelatihan kembali (Cohen & Ronit, 2007). Mahdi dan Abang (2012) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginan sendiri. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja dan komitmen organisasional (Hassan, 2014).

Munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi merupakan pemicu awal terjadinya *turnover* (Firth *et al.*, 2004). Adi dan Ratnasari (2015) mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional, dimana komitmen organisasional memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting suatu organisasi. Selain komitmen organisasional faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (Firth *et al.*, 2004), dimana stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan (Budiyono, 2016). Sejalan dengan itu Johartono dan Widuri (2013) menyebutkan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja diantaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2013). Jehanzeb *et al.* (2013) dalam studinya menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention*. Jika karyawan

memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Desianty, 2005). Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi (Jafri, 2010). Hasil penelitian Sianipar dan Haryanti (2014) juga mengungkapkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*, dimana semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Menurut Choong *et al.* (2012), karyawan yang berkomitmen untuk organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, serta karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat memicu tingginya *turnover intention* pada perusahaan adalah stres kerja (Johartono & Widuri, 2013). Kazmi *et al.* (2008) juga mengatakan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan stres seperti kurangnya sumber daya, kelebihan beban kerja, dan kondisi kerja yang kurang harmonis. Perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawannya untuk tetap melaksanakan tugas yang telah diberikan dan berupaya untuk membuat karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya di perusahaan (Yousef, 2002). Syahronica dkk. (2015) menyatakan semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja yang akhirnya memicu *turnover intention* karyawan. Stres kerja perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena

tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan secara keseluruhan (Waspodo dkk., 2013). Saat karyawan mampu menurunkan stres serta meningkatkan komitmen organisasional maka diharapkan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar (Elangovan, 2001). Penelitian oleh Hassan (2014) juga memaparkan hasil yang sama, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, keinginan keluar akan meningkat jika karyawan mengalami peningkatan stres kerja.

Simpang Inn Hotel mengalami kondisi tingginya persentase karyawan yang keluar dari organisasi dalam empat tahun terakhir. Data pada Tabel 1 mengindikasikan bahwa terjadi kecenderungan peningkatan karyawan yang keluar dari tahun 2013-2016.

Tabel 1.
Data *Turnover* Karyawan Simpang Inn Hotel
Tahun 2013 sampai dengan tahun 2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Rata-rata	Karyawan Keluar	Presentase (%)
(1)	(2)	(3) (2-3+4)	(4) (2)+(3):2	(5)	(6) (5) : (4) x 100%
2013	70	67	68,5	3	4,3%
2014	67	63	65	4	6,1%
2015	63	57	60	6	10%
2016	57	50	53,5	7	13%

Sumber: Human Resource Department Simpang Inn Hotel, 2016

Menurut Gillis (1994) (dalam Setiawan, 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Dari Tabel 1 dapat ditarik simpulan bahwa ada masalah *turnover* karyawan yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi Simpang Inn Hotel Kuta antara lain adanya keinginan untuk

mencari pekerjaan baru di perusahaan lain karena merasa kurang cocok, atau karena tekanan *turnover intention*. Jika hal tersebut terus berkelanjutan maka akan terjadi pemborosan dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2016 terbuka kemungkinan adanya peningkatan *turnover intention* yang tinggi pada tahun-tahun berikutnya pada karyawan di Simpang Inn Hotel Kuta Bali.

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Simpang Inn Hotel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menyusun kebijakan terkait dengan upaya untuk menekan *turnover intention*, khususnya di Simpang Inn Hotel.

Siddiqui dan Raja (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena tekanan yang berlebihan dan saraf ketegangan membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Siagian, 2009:300). Menurut Akinboye dan Adeyemo (2002:375), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja dikonseptualisasikan sebagai saluran mental, emosional dan fisik yang dibawa oleh ketidaksesuaian yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari

pekerjaannya (Manurung & Ratnawati, 2012), dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Klassen (2011) dalam penelitiannya mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja berlebihan yang dialami karyawan berimplikasi terhadap *turnover intention*. Loh (2007) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja akan menyebabkan prestasi kerja menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Parvaiz *et al.* (2015) juga menunjukkan stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Jika karyawan mengalami stres kerja dan tidak memiliki mekanisme yang cocok untuk mengatasi stres kerja tersebut, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi tekanan dalam pekerjaan, maka tingkat stres pada karyawan akan meningkat, sehingga terdapat kecenderungan karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

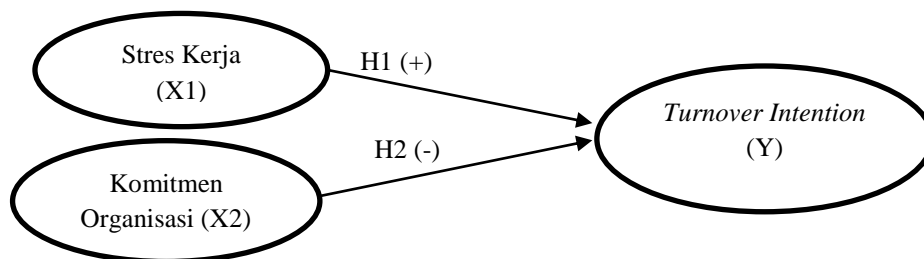
Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian oleh Widyantara dan Ardana (2015) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Putra dan Suana (2016) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention*. Dinyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk berpindah. Sebagaimana dibuktikan oleh Kumar *et al.* (2013), bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Jaramillo (2004) berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sedikit kemungkinan karyawan tersebut memiliki keinginan dan alasan untuk keluar dari organisasi tersebut. Jadi, dimana komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Wijayanti (2010:340) mengemukakan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat diajukan model penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber:

- H1 : Siddiqui & Raja (2015), Akinboye & Adeyemo (2002), Manurung & Ratnawati (2012), Klassen (2011), Loh (2007), Parvaiz *et al.* (2015)
H2 : Widyantara & Ardana (2015), Putra & Suana (2016), Kumar *et al.* (2013), Elangovan (2011), Jaramillo (2004)

Gambar 1 menunjukkan hipotesis 1 bahwa terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka indikasi karyawan ingin keluar semakin tinggi juga. Hipotesis 2 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi maka keinginan untuk keluar karyawan akan semakin rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat asosiatif kausalitas dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian dilakukan di Simpang Inn Hotel yang berlokasi di Jalan Legian No. 133 Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Alasan dipilihnya Simpang Inn Hotel karena adanya *turnover* karyawan yang tinggi yang dapat menyebabkan indikasi tingginya *turnover intention*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2). Stres kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut. Terdapat 3 dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja dalam penelitian ini, yakni mengacu pada indikator yang digunakan oleh Alves *et al.* (2004), yang terdiri dari tuntutan pekerjaan (*demand*), kendali (*control*), dan

dukungan social (*social support*). Sedangkan komitmen organisasional merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Terdapat 3 dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen dalam penelitian ini, yakni mengacu pada indikator yang digunakan oleh Meyer dan Allen (1991), yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen bersinambung (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y). *Turnover intention* didefinisi sebagai sikap seseorang untuk menarik diri dari sebuah organisasi (Aydogdu & Asikgil, 2011). Terdapat 3 dimensi yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* dalam penelitian ini, yakni mengacu pada indikator yang digunakan oleh Adenguga *et al.* (2013) yang terdiri dari : 1) Keinginan meninggalkan perusahaan yang muncul dari hasil pemikiran karyawan itu sendiri. 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru akibat adanya ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan diharapkan ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaanya sekarang, dan 3) Keinginan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru pada perusahaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Simpang Inn Hotel yang berjumlah 50 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *saturated sampling* sehingga sampel berjumlah 50 orang. Tabel 2 memaparkan distribusi karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Distribusi Responden di Simpang Inn Hotel

No	Departement	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Marketing Departement	4
2	Engineering Departement	3
3	Personalia Departement	3
4	Front Office Departement	5
5	Food and Beverage Departement	15
6	Accounting Departement	3
7	Security Departement	5
8	House Keeping Departement	12
Total		50

Sumber: Simpang Inn Hotel, 2016

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = *turnover intention*
- X₁ = ketidakamanan kerja
- X₂ = stres kerja
- α = konstanta
- β₁ – β₂ = koefisien regresi variabel bebas
- μ = *error*/ variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapat sebuah gambaran tentang karakteristik responden. Uraian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja dipaparkan dalam Tabel 3.

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja di Simpang Inn Hotel Kuta

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki- laki	35	70
	Perempuan	15	30
	Jumlah	70	100
Usia	20-24	28	56
	25-32	17	34
	>33	5	10
	Jumlah	50	100
Masa Kerja	1-5	30	60
	6-9	10	20
	10	10	20
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Simpang Inn Hotel Kuta berjenis kelamin laki-laki (35 orang atau 70%). Hal ini dikarenakan banyak bidang pekerjaan di hotel tersebut cukup berat misalnya di bagian *housekeeping*, *security*, dan *engineering* sehingga pihak hotel lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki. Selain itu, sebagian besar karyawan Simpang Inn Hotel Kuta berusia 20-24 (28 orang atau 56%). Hal ini dikarenakan hotel tersebut banyak membutuhkan karyawan yang berusia muda untuk di tempatkan di posisi tertentu seperti *waiter/waitress* dan *front office*.

Berdasarkan persentase, sebagian besar karyawan Simpang Inn Hotel Kuta memiliki masa kerja 1-5 tahun yakni sebanyak 30 orang (60%). Kondisi ini sesuai dengan usia sebagian besar karyawan yakni pada rentang 20-24 tahun, sehingga karyawan memiliki masa kerja yang relatif masih pendek.

Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas seluruh instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,539	Valid
	X _{1,2}	0,775	Valid
	X _{1,3}	0,804	Valid
	X _{1,4}	0,725	Valid
	X _{1,5}	0,803	Valid
	X _{1,6}	0,694	Valid
	X _{1,7}	0,819	Valid
	X _{1,8}	0,918	Valid
	X _{1,9}	0,759	Valid
	X _{1,10}	0,413	Valid
	X _{1,11}	0,870	Valid
	X _{1,12}	0,925	Valid
	X _{1,13}	0,707	Valid
	X _{1,14}	0,883	Valid
	X _{1,15}	0,884	Valid
	X _{1,16}	0,938	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X _{2,1}	0,951	Valid
	X _{2,2}	0,867	Valid
	X _{2,3}	0,863	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y ₁	0,965	Valid
	Y ₂	0,967	Valid
	Y ₃	0,955	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Suatu instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r \geq 0,3$). Hasil uji validitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh butir pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,949	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X_2)	0,873	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,956	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:21), data yang diperoleh dari penyebaran instrumen penelitian perlu dideskripsikan untuk memberikan suatu interpretasi yang jelas pada data yang diperoleh melalui proses penelitian tersebut. Nilai rata-rata (*mean*) digunakan untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh dari instrumen penelitian. Penilaian distribusi data masing-masing variabel menggunakan rentang nilai berikut.

- 1) 1,00 – 1,80 = sangat rendah
- 2) 1,81 – 2,61 = rendah
- 3) 2,62 – 3,42 = cukup tinggi
- 4) 3,43 – 4,23 = tinggi
- 5) 4,24 – 5,00 = sangat tinggi

Tabel 6 menunjukkan variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 16 butir pernyataan. Tabel 6 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga belas yaitu dengan rata-rata skor 3,78 dikategorikan tinggi yang artinya sering terjadi konflik antar karyawan. Skor terendah terdapat pada pernyataan kelima belas dengan rata-rata skor 2,50 dikategorikan rendah yang

artinya sedikit rekan kerja yang tidak memahami ketika memiliki masalah. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel stres kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 3,52 yang artinya tingkat stres kerja karyawan Sempang Inn Hotel Kuta tergolong tinggi.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pekerjaan mengharuskan saya bekerja dengan cepat (X1.1)	4	34	4	50	8	3,24	Cukup Tinggi
2	Pekerjaan saya sangat padat (X1.2)	2	4	26	60	8	3,68	Tinggi
3	Pekerjaan saya memerlukan banyak tenaga (x1.3)	0	10	18	64	8	3,70	Tinggi
4	Pekerjaan membuat tidak memberikan cukup waktu istirahat (X1.4)	4	14	26	50	6	3,40	Cukup Tinggi
5	Pekerjaan saya membuat pekerjaan lain tidak dapat terselesaikan (X1.5)	0	10	20	64	6	3,66	Tinggi
6	Pekerjaan saya mengharuskan saya banyak belajar hal baru (X1.6)	2	24	12	58	4	3,38	Cukup Tinggi
7	Pekerjaan saya menuntut ketrampilan yang tinggi (X1.7)	4	18	12	64	2	3,42	Cukup Tinggi
8	Pekerjaan saya mengharuskan belajar teknologi baru (X1.8)	4	10	28	54	4	3,44	Tinggi
9	Saya harus mengambil inisiatif saat bekerja (X1.9)	0	10	16	74	0	3,64	Tinggi
10	Saya harus mampu menentukan waktu kerja sendiri (X1.10)	2	14	14	60	10	3,62	Tinggi
11	Saya harus mampu menentukan metode kerja secara mandiri (X1.11)	4	12	4	64	16	3,76	Tinggi
12	Suasana ditempat kerja kurang tenang (X1.12)	4	8	20	54	14	3,66	Tinggi
13	Konflik antar karyawan biasa terjadi di tempat kerja saya (X1.13)	0	8	22	54	16	3,78	Tinggi
14	Rekan kerja tidak memberi dukungan kepada saya (X1.14)	0	2	14	66	8	3,70	Tinggi
15	Rekan kerja tidak memahami ketika saya memiliki masalah (X1.15)	12	54	6	28	0	2,50	Rendah
16	Terjadi ketidakcocokan antara saya dan rekan bekerja (X1.17)	4	6	18	60	12	3,70	Tinggi
Total Rata-Rata Skor Stes kerja							3,52	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga yaitu dengan rata-rata skor 3,18 dikategorikan cukup tinggi yang artinya loyalitas yang dimiliki setiap karyawan akan membuat karyawan bertanggung jawab dalam bekerja. Skor terendah terdapat pada pernyataan kedua dengan rata-rata skor 2,98 dikategorikan cukup tinggi yang artinya memang sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan yang sekarang. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,64 yang artinya tingkat komitmen organisasional karyawan Simpang Inn Hotel Kuta tergolong sangat tinggi.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		ST	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini. (X2.1)	4	32	16	44	4	3,12	Cukup Tinggi
2	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang. (X2.2)	4	34	28	28	6	2,98	Cukup Tinggi
3	Loyalitas yang dimiliki oleh setiap karyawan membuat saya bertanggung jawab dalam bekerja. (X2.3)	4	32	10	50	4	3,18	Cukup Tinggi
Total Rata-Rata Skor Komitmen Organisasional							4,64	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan 3 butir pertanyaan.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan. (Y1.1)	2	8	4	72	14	3,88	Tinggi
2	Saya sering memikirkan untuk mencari pekerjaan baru. (Y1.2)	4	8	20	58	10	3,62	Tinggi
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang (Y1.3)	0	8	8	66	18	3,94	Tinggi
Total Rata-Rata Skor <i>Turnover Intention</i>							3,81	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga yaitu dengan rata-rata skor 3,94 dikategorikan tinggi yang artinya karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. Skor terendah terdapat pada pernyataan kedua dengan rata-rata skor 3,62 dikategorikan tinggi yang artinya sesegera mungkin karyawan akan mencari pekerjaan baru. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel *turnover intention* secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 3,81 yang artinya tingkat *turnover intention* karyawan Simpang Inn Hotel tergolong tinggi.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 17.0 disajikan dalam Tabel 9, Tabel 10 dan Tabel 11 berikut.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	50
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,857
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,455

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,857, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,455. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,455 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

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

Tabel 10.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja (X ₁)	0,998	1,002
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,998	1,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. 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.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.701	.871		1.953	.057
Stres Kerja	.002	.013	.018	.130	.897
Komitmen Organisasional	-.082	.049	-.238	-1.674	.101

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variable stres kerja dan komitmen organisasional, masing-masing sebesar 0,897 dan 0,101. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model penelitian tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada Tabel 12.

Tabel 12.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.806	1.353		2.073	.044
	Stres Kerja	.182	.021	.778	8.796	.000
	Komitmen Organisasional	-.176	.076	-.205	-2.313	.025
R Square						0,633
F Statistik						40,511
Signifikansi						0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 12, maka persamaannya adalah sebagai berikut.

$$Y = 2,806 + 0,182 X_1 - 0,176 X_2$$

Tabel 12 menunjukkan nilai determinasi total dalam penelitian ini sebesar 0,633 mempunyai arti bahwa sebesar 63,3% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi stres kerja, dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 36,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Tabel 12 juga menunjukkan bahwa nilai hasil uji F dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* yaitu 0,05 ($Anova < \alpha = 0,05$), yang artinya model regresi linier berganda pada penelitian ini layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 8,796. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_1 ditolak. Hasil ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,025

dengan nilai koefisien beta sebesar $-2,313$. Nilai Sig t $0,025 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini berarti komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya stres kerja yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention* karyawan Simpang Inn Hotel. Hasil ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Siddiqui dan Raja (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, tekanan yang berlebihan dan saraf ketegangan membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Akinboye dan Adeyemo (2002) juga dalam penelitiannya berpendapat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang mana stres kerja dikonseptualisasikan sebagai saluran mental, emosional dan fisik yang dibawa oleh ketidaksesuaian yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya (Manurung & Ratnawati, 2012), dan dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran kuesioner yang meliputi enam belas pernyataan mengenai variabel stres kerja, dapat diketahui butir pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan $X_{1.13}$, “konflik antar karyawan biasa terjadi ditempat kerja saya”. Hal ini menunjukkan

karyawan Simpang Inn Hotel belum bisa bekerja dengan kondisi nyaman karena kondisi karyawan sekitar yang bermasalah.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dari variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* karyawan Simpang Inn Hotel. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Widyantara dan Ardana (2015) yang mendapatkan hasil, bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Putra dan Suana (2016) mengemukakan komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk berpindah. Jaramillo (2004) juga menyatakan ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sedikit kemungkinan karyawan tersebut memiliki keinginan dan alasan untuk keluar dari organisasi tersebut, dimana komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang meliputi tiga pernyataan mengenai variabel komitmen organisasional, dapat diketahui butir pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X_{2,3}, “loyalitas yang dimiliki oleh setiap karyawan membuat saya

bertanggung jawab dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan karyawan Simpang Inn Hotel memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi juga semakin tinggi. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi yang dapat diberikan yaitu Simpang Inn Hotel Kuta sebaiknya menurunkan tingkat stres kerja karyawan, sehingga nantinya tingkat *turnover intention* akan lebih baik. Menurunkan tingkat stres kerja dapat dilakukan dengan cara menambah karyawan berupa karyawan kontrak harian agar bisa membantu beban karyawan lainnya. Pihak manajemen juga dapat melaksanakan pelatihan SDM sehingga karyawan mampu menjalin hubungan dengan baik. Simpang Inn Hotel Kuta juga perlu menciptakan hubungan tenaga kerja yang positif baik antara atasan dengan karyawan agar tingkat *turnover intention* karyawan dapat menurun. Manajemen harus mempertahankan komitmen organisasional sehingga karyawan merasa mereka telah diperhatikan. Perusahaan dapat meningkatkan tingkat komitmen

organisasional dengan cara peduli terhadap pendapat yang diungkapkan karyawan dan menghargai setiap usaha yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* ditemukan skor tertinggi pada pernyataan ketiga yaitu karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya dengan menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan tingkat komitmen organisasional yang dirasakan karyawan sehingga dapat merubah pola pikir dari karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel stres kerja didapat hasil skor tertinggi pada pernyataan ke tiga belas yaitu konflik antar karyawan biasa terjadi ditempat kerja. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan mampu mengatasi permasalahan ini seperti memberikan dukungan sosial, meningkatkan keterampilan karyawan serta membuat peraturan-peraturan yang menguntungkan kedua pihak yaitu baik pihak perusahaan dan pihak karyawan sehingga dapat menekan tingkat terjadinya masalah antar karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel komitmen organisasional didapat hasil skor tertinggi pada pernyataan ke tiga yaitu loyalitas yang dimiliki oleh setiap karyawan membuat mereka bertanggung jawab dalam bekerja. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan agar karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk

menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasional, namun tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, keadilan organisasional dan kepemimpinan, maupun faktor lainnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan misalkan industri manufaktur, perbankan, maupun industri lainnya

REFERENSI

- Adenguga, R. A., Adenguga F. T., and Ayodele K. O. 2013. Organizational Commitment and Turnover Tntention Among 'Private Universities' Employees In Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*, 1(2) : 31-36
- Adi, A. Z., dan Ratnasari S. L. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah Di Kota Batam. *Etikonomi*, 14(1) : 35-50
- Akinboye, J. O., and Adeyemo D. A. 2002. *Coping With Stress in Life and Workplace*. Ibadan: Sterling-Horden Publishers
- Alves, M. G. D. M., Dora C., Eduardo F., and Claudia de S. L. 2004. Short version of "job stress scale": a Portuguese-language adaption. *Rev Saude Publica*. 38(2) : 1-7
- Arianto, A. T. 2001, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2) : 102-125
- Aydogdu, S., and Asikgil B. 2012. An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Journal 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

- Choong, Yuen-Onn., Kee-Luen W., and Teck-Chai L. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2) : 51-64
- Cohen, A., and Ronit G. 2007. Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: And Empirical Examination Of Female Employees In Long Term Nursing Care Facilities. *Journal of Career Development International*, 12(5) : 416-432
- Davis, K., dan Newstrom J. W. (Agus Dharma, Penerjemah). 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga
- Desianty, S. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 2(1) : 213-220
- Elangovan, A. R. 2001. Causal Ordering Of Stress, Satisfaction and Commitment and Intention To Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(4) : 159-165
- Firth, L., David J. M., Kathleen A. M., and Claude L. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit?. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2) : 170-187
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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
- Jafri, Mohd H. 2010. Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior. *Journal of Management Research*, 10(1) : 62-68
- Jaramillo, F. 2004. The Effect Of Law Enforcement Stress On Organizational Commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies And Management*, 28(2) : 321-336
- Jehanzeb, K., Anwar R., and Mazen F. R. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal Of Business & Management*, 8(8) : 79-90
- Johartono, dan Widuri R. 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

- Kazmi, R., Amjad S., and Khan D. 2008. Occupational Stress and Its Effect On Job Performance: A case study of Medical House Officers of District Abbotabad, *Journal of Ayyub Medical College Abbottabad*, 20(3) : 135-139
- Khoiroh, M. M. 2012. Tingkat Worker Turnover pada Multinasional Companies dan Kaitannya dengan Cultural Adjustment. *JESP*, 4(1) : 5-12
- Klassen, R. M. 2011. The Occupational Commitment And Intention To Quit Of Praticing and Pre-Service Teachers: Influence Of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2) : 114-129
- Kumar, R., Ramendran C., and Yacob P. 2012. A Study On Turnover Intention In Fast Food Industry: Employees Fit To The Organizational Culture and The Important Of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5) : 9-42
- Loh, Jiunn-Horng. 2007. A Study Of Role Stress, Organizational Commitment and Intention To Quit Among Male Nurses In Southern Taiwan. *Journal Of Nursing Research*, 15(1) : 67-77
- Mahdi, A. F., and Abang S. A. N. 2012. The Relationship Between Job Statisfaction and Turnover Intention. *America Journal of Applied Sciences*, 9(9) : 1518-1526
- Manurung, T. M., dan Ratnawati I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2) : 145-157
- Meyer, J. P. and Allen N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1) : 61-89
- Parvaiz, L., Saba B., Ambar K., and Yasir A. F. 2015. Impact Of Stressors (Role Conflict, Role Overload, Leadership Support and Organizational Politics) On Job Stress and Its Subsequent Impact On Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10) : 52-63
- Putra, I P. D. S. S., dan I Wayan S. 2016. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10) : 6260-6287

- Robinson dan Aprilia N. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(1) : 23-24
- Setiawan, R., dan Brian H. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasional*, 1(1) : 21-41
- Siagian, P.S. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- 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
- Sidharta, N., dan Meily 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
- Siddiqui, A. A., and Raja A. J. 2015. Antecedents Of Employees Turnover Intentions: Evidence From Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4) : 160-165
- Siong, Z. M. B., Mellor D., Moore K. A., and Firth, L. 2006. Predicting Intention To Quit In The Call Centre Industry: Does The Retail Model Fit? *Journal of Managerial Psychology*, 21 (3) : 231-243
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutanto, E. M., dan Gunawan C. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1) : 78-88
- Syahronica, G., Moehammad S. H., dan Ika R. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1) : 1-6
- Widyantara, I. B. P., dan I Komang A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6) : 1670-1683
- Wong, K. S. 2005. Job Related Stress and Social Support In Kindergarten Principal. *International Journal of Educational Management*, 19(3) : 183-196

Yousef, D. 2002. Job Satisfaction As A Mediator Of The Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4) : 250 -266