

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

**Ida Bagus Gede Purwa Manuaba¹
I Gusti Made Suwandana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: Purwamanuaba54@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dan dilakukan di Hotel Best Western Kamala Jimbaran Bali yang dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan sebanyak 49 orang dengan menggunakan metode sensus yang artinya seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Saran yang diberikan adalah terkait stres kerja yaitu menambah jumlah karyawan di departemen-departemen yang kekurangan tenaga kerja dan memberikan program jaminan hari tua untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci: stres kerja; komitmen organisasional; turnover intention

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and organizational commitment on turnover intention and was conducted at the Best Western Kamala Jimbaran Bali Hotel which was carried out by involving all 49 employees using the census method, which means that all members of the population were involved as research subjects. Primary data collection was done by interview and questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression and the results show that job stress has a positive and significant effect on turnover intention, Organizational commitment has a negative and significant effect on employee turnover intention. The advice given is related to work stress, namely increasing the number of employees in departments that lack manpower and providing an old-age insurance program to increase employee commitment to the company.

Keyword: job stress, organizational commitment; turnover intention

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang memiliki begitu banyak potensi pariwisata, baik dari segi keindahan alam maupun kebudayaan masyarakat yang sangat beragam, maka tidak heran jika pariwisata menjadi salah satu sektor andalan bagi Indonesia untuk mendatangkan devisa. Salah satu daerah di Indonesia yang menjadi destinasi wisata favorit dunia adalah Bali yang terkenal karena keindahan alam dan kekayaan seni serta budaya masyarakatnya. Pariwisata di Bali telah menjadi suatu industri yang menjanjikan begitu banyak peluang baik peluang usaha maupun peluang kerja. Fenomena ini menyebabkan Bali menjadi salah satu tujuan utama bagi para investor baik dalam negeri maupun luar negeri untuk menanamkan modalnya di Bali dalam berbagai kegiatan usaha untuk menunjang aktivitas pariwisata.

Industri pariwisata di Bali tentu saja bisa dikatakan sangat menjanjikan bagi para investor mengingat banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Bali. Akomodasi memegang peranan yang sangat penting dan bisa dikatakan sebagai prasarana utama dalam kegiatan pariwisata karena setiap wisatawan pastinya membutuhkan tempat tinggal selama berlibur di Bali. Terdapat banyak jenis akomodasi, salah satunya adalah hotel. Banyaknya hotel yang ada di Bali menandakan bahwa Bali masih merupakan primadona pariwisata di Indonesia. secara keseluruhan di Provinsi Bali untuk kategori hotel bintang 5 tidak mengalami penambahan jumlah yang berarti, yaitu hanya bertambah sebanyak lima unit hotel pada tahun 2019, di mana Kabupaten Badung mendominasi jumlah hotel bintang 5 sebanyak 62 unit hotel. Untuk hotel kategori bintang 4 tidak mengalami pertumbuhan selama periode Tahun 2017 hingga Tahun 2019 yaitu tetap berjumlah 144 unit hotel dan masih didominasi oleh hotel yang berada di Kabupaten Badung meskipun jumlah hotel di Kabupaten Badung mengalami penurunan sebanyak lima unit hotel. Untuk kategori hotel bintang 3,2, dan 1 tercatat penurunan jumlah hotel pada tahun 2019 sebanyak 9 unit menjadi 285 unit hotel. Pada Tahun 2020 di Bali terdapat 308 unit hotel berbintang di mana 289 unit hotel berlokasi di Kabupaten Badung. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan jumlah hotel berbintang secara keseluruhan di Provinsi Bali(BPS Provinsi Bali, 2021)

Tabel 1.

Jumlah Hotel Bintang Menurut Kelas dan Kabupaten/Kota di Provinsi Bali

Kabupaten/Kota	Bintang5			Bintang4			Bintang3,2dan1		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Kab.Jembrana	0	0	0	1	1	1	3	4	4
Kab.Tabanan	1	2	2	1	1	1	1	2	3
Kab.Badung	47	62	58	88	118	123	154	214	262
Kab.Gianyar	10	6	6	12	10	4	10	7	14
Kab.Klungkung	0	0	0	1	0	0	5	2	3
Kab.Bangli	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kab.Karangasem	1	0	1	3	4	4	2	4	3
Kab.Buleleng	0	2	2	3	4	4	9	14	11
KotaDenpasar	3	6	4	7	6	7	18	38	35
ProvinsiBali	62	78	73	116	144	144	202	285	334

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2021).

Penurunan jumlah hotel berbintang untuk berbagai kategori tidak bisa sepenuhnya dijadikan patokan untuk mengatakan bahwa kunjungan wisatawan ke Bali menurun, namun bisa juga disebabkan karena berbagai faktor seperti munculnya berbagai jenis akomodasi seperti penyewaan rumah harian dan apartemen. Fenomena ini dapat menyebabkan terjadinya persaingan antara hotel dalam mencari tenaga kerja yang terampil dan sesuai klasifikasi yang dibutuhkan setiap hotel serta persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu hotel yang terletak di wilayah Kabupaten Badung adalah Best Western Kamala Jimbaran yang beralamat di Jl. Raya Uluwatu No.88X, Jimbaran, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Hotel yang bersuasana santai yang berada di desa nelayan dan 4kilometer dari pasir putih di Pantai Jimbaran. Hotel ini mempekerjakan sebanyak 49 orang karyawan.

Sejak Tahun 2018 hingga 2020 setiap tahun terjadi *turnover* karyawan. Pada Tahun 2018 tercatat ada 8 orang karyawan yang berhenti bekerja atau 0,14% dari total 56 orang karyawan. Tahun berikutnya atau tahun 2019 kembali terjadi *turnover* karyawan sebanyak 9 orang atau 0,15% dari total karyawan yang ada yaitu 58 orang. *Turnover* karyawan tertinggi terjadi pada Tahun 2020 di mana sebanyak 11 orang karyawan mengundurkan diri atau 0,20% dari total 57 orang karyawan yang ada. Data tersebut menunjukkan adanya permasalahan terkait *turnover* karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan dengan mewawancarai manajer hotel diketahui bahwa karyawan yang berhenti bekerja sepanjang tahun 2018 hingga 2020 adalah secara sukarela atau dengan kata lain bukan karena diberhentikan oleh perusahaan. Meskipun jumlah *turnover* tidak mencapai setengah dari jumlah karyawan setiap tahunnya, namun manajer perlu untuk memberikan perhatian pada permasalahan *turnover* karyawan karena akan membawa dampak negatif bagi perusahaan.

Tabel 2
Turnover Karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran Tahun 2018 – 2020

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata – Rata (3) = (1)+(2):2	Karyawan Keluar (orang) (4)	Persentase Karyawan Keluar (5) = (4):(3)x100%
2018	56	58	57	8	0,14
2019	58	57	57,5	9	0,15
2020	57	49	53	11	0,20

Sumber : Hotel Best Western Kamala Jimbaran (2021)

Wawancara selanjutnya dilakukan untuk mengetahui faktor yang mendorong karyawan berhenti bekerja. dengan mewawancarai 15 orang karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran untuk mengetahui stres kerja yang dialami oleh karyawan maka diperoleh informasi bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan cukup berat seperti karyawan bagian *housekeeping* yang terkadang harus melakukan aktivitas pembersihan kamar melebihi batas maksimal membersihkan kamar karena adanya karyawan yang tidak masuk kerja, baik karena cuti, izin, maupun sakit. Kondisi ini disebabkan karena tidak sebandingnya jumlah

karyawan *housekeeping* dengan jumlah kamarnya yang ada yaitu sebanyak 120 unit kamar yang ditangani oleh hanya 13 orang *room boy*. Tekanan kerja berikutnya juga dirasakan oleh karyawan bagian *FB Product* (dapur) dan *FB Service* (restoran) yang merasakan adanya kekurangan tenaga kerja terutama pada kondisi ramai dan beberapa karyawan diminta untuk bekerja di luar jam bekerja termasuk pada hari libur karena kekurangan tenaga kerja. Menurut Aruldoss *et al.*, (2020) para karyawan juga merasa stres ketika diminta untuk bekerja lembur tanpa pemberitahuan sebelumnya dan berharap karyawan untuk menerimanya tanpa syarat.

Tabel 3.
Pertanyaan Pra Survey

No	Pertanyaan
1	Apakah nyaman bekerja disini?
2	Apakah ada niat untuk mencari pekerjaan lain?
3	Bagaimana hubungan dengan atasan?
4	Apakah pernah ada masalah dengan atasan?
5	Apakah pernah ada masalah dengan sesamakaryawan?

Sumber: pra survey (2021)

Hasil pra survey yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan di Hotel Best Western Kamala Jimbaran diperoleh informasi bahwa terdapat karyawan yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan, dan ada juga yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen ditandai salah satunya telah bekerja minimal lima tahun dan tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain, merasakan adanya kerugian apabila pindah kerja, telah merasa ikut memiliki perusahaan, dan juga menganggap telah banyak terlibat dengan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak memiliki komitmen menunjukkan sikap tidak peduli dengan permasalahan yang terjadi di hotel kecuali menyangkut diri sendiri, tidak merasa memiliki kewajiban kepada karyawan lain di hotel, dan tetap bekerja karena belum menemukan pekerjaan lainnya. Meskipun jumlah *turnover* tidak mencapai setengah dari jumlah karyawan setiap tahunnya, namun manajer perlu untuk memberikan perhatian pada permasalahan *turnover* karyawan karena akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Menurut A'yunnisa & Saptoto (2015) *turnover* karyawan menyebabkan beberapa masalah bagi organisasi termasuk, namun tidak terbatas pada biaya pelatihan dan rekrutmen, biaya penggantian personel, kerugian tenaga kerja terampil dan gangguan operasi perusahaan. Ghosh *et al.* (2019) berpendapat *turnover* juga membutuhkan investasi berikutnya dalam perekrutan dan seleksi untuk mengisi lowongan yang ada dan selanjutnya dalam pelatihan calon baru.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri *hospitality* maka *turnover* akan sangat merugikan bagi hotel karena pelayanan merupakan aspek utama yang diunggulkan oleh setiap hotel untuk membuat setiap tamu merasa betah dan nyaman. Perekrutan karyawan baru tentu juga tidak mudah karena harus memberikan pelatihan, walaupun sebagian besar karyawan hotel adalah lulusan sekolah perhotelan. *Turnover intention* karyawan didefinisikan sebagai kemungkinan mencari pekerjaan alternatif di organisasional lain dan niat

ini adalah salah satu pendorong terkuat yang mempengaruhi karyawan untuk benar-benar pergi (Ghadi, 2017). *Turnover intention* digunakan sebagai *proxy* untuk *turnover* nyata dan juga merupakan prediktor penting dari loyalitas karyawan pada perusahaan tertentu (Nandialath *et al.* 2018). Selain kondisi kerja yang berat di bidang pariwisata dan industri perhotelan, fakta bahwa tenaga kerja tidak menghasilkan pengembalian yang diharapkan untuk karyawan dapat dianggap sebagai alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan dan bahkan industri itu sendiri (Guzeller & Celiker, 2019).

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan *turnover* tinggi pada suatu perusahaan, namun stres kerja dipercaya sebagai faktor yang paling besar mempengaruhi *turnover* (Fong *et al.* 2018) dan stres kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap luaran negatif suatu perusahaan khususnya *turnover intention* (Yousaf *et al.* 2020). Stres kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan mental negatif yang disebabkan oleh interaksi dinamis antara individu dan lingkungan kerja, sebagai respon pribadi terhadap lingkungan kerja (Yang *et al.* 2016). Hasil dari stres kerja tidak terbatas pada individu, namun organisasional juga menderita dari konsekuensi yang merugikan, seperti ketidakhadiran karyawan, kinerja yang buruk, komitmen organisasional yang rendah, dan tingkat *turnover* yang tinggi (Fong *et al.* 2018). Tekanan kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan mendorong munculnya keinginan karyawan yang bersangkutan untuk berhenti bekerja di perusahaan saat ini dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Selain stres kerja, *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap organisasional atau perusahaan tempat bekerja. Menurut Meyer & Allen (1991) bahwa prinsip dasar dari komitmen organisasi adalah implikasinya terhadap keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Menurut Saadeh & Suifan (2020) komitmen organisasional ditandai dengan sejumlah hasil yang diinginkan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasional yang kuat, kesediaan untuk bekerja keras untuk organisasional, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasional. Komitmen organisasional mengacu pada ikatan psikologis individu dengan organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, loyalitas dan kepercayaan pada nilai-nilai organisasional (Guzeller & Celiker, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha keras untuk bekerja menuju keuntungan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja karena telah menginternalisasi nilai-nilai organisasi (Peachy *et al.* 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran, Bali. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?, (2) bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*?. Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan (2) menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan akan berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku

keorganisasionalan. Penelitian ini akan berkontribusi dalam bentuk referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji peran stres kerja dan komitmen organisasional dalam menciptakan *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini diharapkan berkontribusi kepada dunia usaha untuk menangani permasalahan terkait *turnover intention*.

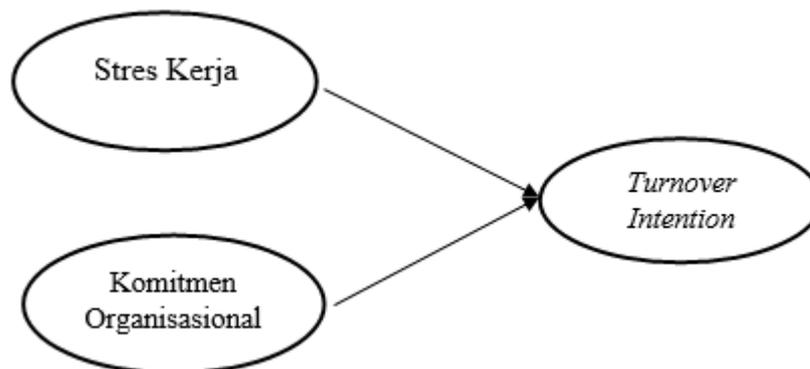
Menurut Yim *et al.* (2017) stres kerja diartikan sebagai bahaya fisik dan tanggapan emosional yang terjadi saat persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja terjadi bila ada ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan, dan persyaratan pekerjaan dan berkaitan dengan reaksi psikologis dan fisiologis terhadap kondisi di tempat kerja yang mungkin berdampak buruk pada kesehatan individu (Aruldoss *et al.* 2020). Secara umum, stres didefinisikan sebagai kondisi emosi dan fisiologis yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan atau sebagai reaksi tuntutan lingkungan yang memaksa satu untuk berkompromi dan yang menghabiskan sumber daya yang ada di lingkungan interaksi seseorang dan stres dapat merusak kesehatan, kesejahteraan, dan keberhasilan pekerjaan individu (Akgunduz & Eser, 2020). Manoppo (2020) mengemukakan *turnover intention* dapat disebabkan oleh stres kerja di mana stres kerja adalah keadaan emosi yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika seseorang merasa tidak pasti tentang kemampuannya untuk mengatasi tantangan penting, serta stres kerja adalah alasan utama orang meninggalkannya bekerja. Karyawan yang merasakan tingkat stres yang disebabkan pekerjaan memiliki kemungkinan yang lebih tinggi mencari pekerjaan alternatif (Tetteh *et al.* 2020). Menurut Luthans (2011) stres kerja juga meningkatkan ketidakhadiran dan dapat diikuti dengan peningkatan *turnover intention* dan *turnover* aktual yang mana keduanya sangat merugikan organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Fong *et al.* (2018), Manoppo (2020), Dewi & Wibawa (2016), Irvianti & Verina (2015), Yang & Chen (2015), Yukongdi & Shrestha (2020), Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016), Soelton & Atnani (2018), Ahmad & Afgan (2016), Pahi *et al.* (2016), Lee & Jang (2020), Labrague *et al.* (2018), Choi & Kim (2020), Udayana & Dewi (2017), serta Chung *et al.* (2017) telah membuktikan peningkatan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Konsep komitmen berasal dari teori disonansi kognitif dimana orang yang berkomitmen mencoba untuk mengurangi keadaan disonan atau konflik yang muncul ketika orang mendekati dua atau lebih pikiran dan motivasi yang tidak konsisten terkait dengan objek khusus (Chang & Stansbie, 2018). Al-Sada *et al.* (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sangat penting dan memiliki pengaruh besar pada aspek kunci perilaku organisasi. Secara khusus, komitmen organisasi mengacu pada keyakinan karyawan dalam tujuan organisasi dan keinginan karyawan untuk menjadi anggota setia organisasi (Shoaib *et al.* 2013). Menurut Yousaf *et al.* (2015) karyawan yang memiliki komitmen kepada perusahaan tidak menunjukkan niat meninggalkan perusahaan karena karyawan ingin tetap menjadi karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki

komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha keras untuk bekerja menuju keuntungan organisasional dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja karena telah menginternalisasi nilai-nilai organisasional (Peachy *et al.* 2014) dan akan berkontribusi lebih bagi kesuksesan organisasi (Moreira *et al.* 2020). Karyawan yang memiliki komitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena senantiasa akan menjaga hubungan dengan perusahaan dan berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga sangat layak untuk dipertahankan (Nagar, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Yang & Chen (2020), Rajabi *et al.* (2021), Nazir *et al.* (2016), Terason (2018), Wong & Wong (2017), Suifan *et al.* (2017), Labragueet *et al.* (2018), Santoso *et al.* (2018), Chan & Ao (2019), Kim *et al.* (2016), Jang & Kandampully (2018), Udayana & Dewi (2017), dan Ahmad (2018) membuktikan komitmen organisasional dapat menurunkan *turnover intention* dari karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut maka dirumuskan hipotesis :

H2 : komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian primer karena informasi utama berasal dari sumber pertama sehingga merupakan penelitian survey dan penelitian bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena bertujuan menguji pengaruh sebab akibat suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di Hotel Best Western Kamala Jimbaran terhadap seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 49 orang dengan metode sensus sehingga seluruh karyawan dilibatkan sebagai subyek penelitian dan obyek penelitian adalah stres kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas, serta *turnover intention* sebagai variabel terikat. Pemilihan lokasi penelitian ditentukan berdasarkan pertimbangan adanya permasalahan yang ditemukan terkait dengan variabel yang diteliti sesuai dengan data yang diperoleh dari perusahaan dan juga hasil pra survey yang dilakukan, dan pertimbangan kemudahan mendapatkan responden.

**Tabel 3.
Populasi Penelitian**

No	Departemen	Jumlah Karyawan (orang)
1	Assistant Manager	1

Bersambung...

Lanjutan Tabel 3...

No	Departemen	Jumlah Karyawan (orang)
2	Human Resouse Development	8
3	Accounting	5
4	Engineering	5
5	FB Product	7
6	FB Service	6
7	House Keeping	9
8	Front Office	5
9	Sales & Marketing	3
Jumlah		49

Sumber : Hotel Best Western Kamala Jimbaran (2021)

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang terdiri atas total 29 *item* pernyataan dengan rincian *turnover intention* diukur dengan 3 *item* pernyataan yang diadopsi dari Camman *et al.* (1979), stres kerja diukur dengan 13 *item* pernyataan yang diadopsi dari Parker & DeCotiis (1983), Arshadi & Damiri (2013), serta Saadeh & Suifan (2020), kemudian komitmen organisasional diukur dengan 26 *item* pernyataan yang diadaptasi dari McDonald & Makin (2000), serta Sharma *et al.* (2016). *Turnover intention* diartikan sebagai keinginan karyawan secara sadar untuk berhenti bekerja atau meninggalkan Hotel dan mencari pekerjaan di tempat lain, stres kerja didefinisikan sebagai keadaan mental negatif yang timbul akibat adanya tekanan pekerjaan dan interaksi dinamis antara karyawan dan lingkungan kerja, kemudian komitmen organisasional adalah ikatan psikologis karyawan dengan hotel, termasuk rasa keterlibatan kerja, loyalitas, dan kepercayaan pada nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Data yang terkumpul melalui kuisioner selanjutnya diuji dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai syarat analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

Tabel 4.
Identifikasi Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Terikat (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)		1. Berpikir untuk berhenti	Y1
			2. Mencari pekerjaan baru tahun depan	Y2
			3. Memilih pekerjaan di tempat lain	Y3
Bebas (X)	Stres kerja (X1)		1. Merasa gelisah dan gugup	X1.1
			2. Tidak ada waktu untuk keluarga	X1.2
			3. Kelebihan beban kerja	X1.3
			4. Durasi kerja yang panjang	X1.4
			5. Pekerjaan menyita banyak waktu	X1.5
			6. Kurang waktu untuk aktivitas lain	X1.6
			7. Rasa sesak di dada	X1.7
			8. Pekerjaan sebagai suami/istri kedua	X1.8
			9. Keterbatasan waktu dalam bekerja	X1.9

Bersambung...

Lanjutan Tabel 4...

Jenis Variabel	Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol	
			10.Rasa bersalah ketika libur	X1.10	
			11.Mengabaikan telepon ketika di rumah	X1.11	
			12.Tidak ada hari libur	X1.12	
			13.Tingginya tuntutan kerja	X1.13	
		Komitmen afektif	1. Rasa memiliki	X2.1	
			2. Masalah perusahaan	X2.2	
			3. Bagian dari perusahaan	X2.3	
			4. Menghabiskan karir	X2.4	
	Komitmen organisasi (X2)	Komitmen berkelanjutan	1. Bekerja karena kebutuhan dan keinginan	X2.5	
				2. Berat hati meninggalkan perusahaan	X2.6
				3. Kerugian bila meninggalkan perusahaan	X2.7
				4. Tidak banyak pilihan	X2.8
				5. Keterlibatan dengan perusahaan	X2.9
		Komitmen normatif	1. Rasa bersalah	X2.10	
			2. Kewajiban kepada perusahaan	X2.11	
			3. Tidak tepat untuk berhenti	X2.12	
			4. Loyalitas	X2.13	

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel *turnover intention* dengan tiga indikator, stres terjadinya tiga belas indikator, dan komitmen organisasional dengan tiga belas indikator masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel *turnover intention*, stres kerja, dan komitmen organisasional adalah valid. Berdasarkan Tabel 1 juga dapat diketahui bahwa variabel *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,940 > 0,60$; Variabel stres kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,978 > 0,60$; dan Variabel komitmen organisasional memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,966 > 0,60$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel komitmen organisasional adalah reliabel untuk membentuk variabel komitmen organisasional.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover intention</i>	1	0,947	Valid	0,940	Reliabel
	2	0,965	Valid		
	3	0,923	Valid		

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas				
		Koefisien korelasi	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan			
Stres kerja	4	0,888	Valid	0,978	Reliabel			
	5	0,915	Valid					
	6	0,921	Valid					
	7	0,867	Valid					
	8	0,925	Valid					
	9	0,894	Valid					
	10	0,851	Valid					
	11	0,848	Valid					
	12	0,775	Valid					
	13	0,924	Valid					
	14	0,938	Valid					
	15	0,939	Valid					
	16	0,878	Valid					
	Komitmen organisasional	17	0,930			Valid	0,966	Reliabel
		18	0,829			Valid		
		19	0,666			Valid		
20		0,853	Valid					
21		0,557	Valid					
22		0,755	Valid					
23		0,807	Valid					
24		0,874	Valid					
25		0,922	Valid					
26		0,924,	Valid					
27		0,934	Valid					
28		0,911	Valid					
29		0,946	Valid					

Sumber: data diolah (2021)

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan hasil pendistribusian kuisioner terhadap 49 orang responden maka diketahui karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui terdapat sebanyak 26 orang responden berjenis kelamin laki-laki atau 53,06% dan 23 orang responden berjenis kelamin perempuan atau 46,94% dari total responden. Berdasarkan usia, diketahui terdapat 26 orang responden (53,06%) yang berusia di antara 18 – 25 tahun, 18 orang responden (36,73%) berusia di antara 26-33 tahun, dan 5 orang responden (10,20%) berusia di antara 34-42 tahun. Dari segi pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 23 orang (46,94%), kemudian berpendidikan diploma sebanyak 18 orang (36,73%), dan sarjana sebanyak 8 orang (16,33). Berdasarkan status perkawinan, maka dapat diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang belum kawin sebanyak 36 orang (73,47%) dan yang sudah kawin

sebanyak 13 orang (26,53). Dari segi lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja hingga 1 tahun sebanyak 30 orang (61,22%), responden yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 17 orang (34,69%), dan telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 2 orang (4,08%).

Tabel 6.
Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	26	53.06
	Perempuan	23	46.94
	Total	49	100
Usia	18 - 25 tahun	26	53.06
	26 - 33 tahun	18	36.73
	34 - 42 tahun	5	10.20
	>41 tahun	0	0.00
	Total	49	100
Pendidikan terakhir	SMA/ sederajat	23	46.94
	Diploma	18	36.73
	Sarjana	8	16.33
	Pascasarjana	0	0.00
	Total	49	100
Status perkawinan	Kawin	13	26.53
	Belum kawin	36	73.47
	Total	49	100
Lama bekerja	s/d 1 tahun	30	61.22
	1 - 5 tahun	17	34.69
	> 5 tahun	2	4.08
	Total	49	100

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan *output* pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,106 > 0,05. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. nilai *Tolerance* stres kerja sebesar 0,327 dan Komitmen organisasional sebesar 0,327 lebih besar dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel stres kerja 3,059 dan komitmen organisasional sebesar 3,059 lebih kecil dari 10, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil ini karena Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel stres kerja sebesar 0,188 dan komitmen organisasional sebesar 0,057 lebih besar dari 0,05, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Stres Kerja				0.188
Komitmen Organisasional	0.106	0.327	3.059	0.057

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 8 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) sebesar $0,838 \times 100\% = 83,8\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh sebesar 83,8% terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	0.838	0.831	1.20095

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Stres Kerja
Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 119,277. Dengan demikian maka dapat dikemukakan bahwa F hitung ($119,277 > F \text{ tabel } (3,214)$) dan Sig. ($0,000 < \alpha (0,05)$) sehingga dapat dikemukakan bahwa model regresi yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan model atau dengan kata lain variabel bebas yang diteliti yaitu stres kerja dan komitmen organisasional merupakan variabel yang handal untuk menjelaskan kinerja variabel terikat (*turnover intention*).

Tabel 6.
Hasil Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.966	2	164.483	119.277	.000 ^b
	Residual	63.460	46	1.379		
	Total	392.426	48			

Sumber: data diolah (2021)

Sebagai dasar perhitungan model regresi linier berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$ dan berdasarkan Tabel 7 maka diketahui persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 0,973 + 0,257X_1 - 0,145X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,973 menggambarkan bahwa jika stres kerja dan komitmen organisasional sama dengan 0 maka *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran adalah sebesar 0,973 satuan. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,257 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan stres kerja, maka *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran akan meningkat sebesar 0,257 satuan. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar -0,145 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan komitmen organisasional, maka *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran akan menurun sebesar -0,145.

Dari hasil penelitian diketahui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,257 (positif), serta $t_{hitung} (9,718) > t_{tabel} (1,875)$ dan nilai sig. 0,000 $< \alpha$ 0,05 maka secara parsial stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran (Y). Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran (Y) teruji kebenarannya.

Menurut Yim *et al.* (2017) stres kerja diartikan sebagai bahaya fisik dan tanggapan emosional yang terjadi saat persyaratan pekerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Manoppo (2020) mengemukakan *turnover intention* dapat disebabkan oleh stres kerja di mana stres kerja adalah keadaan emosi yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika seseorang merasa tidak pasti tentang kemampuannya untuk mengatasi tantangan penting, serta stres kerja adalah alasan utama orang meninggalkannya bekerja. Karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi yang disebabkan pekerjaan memiliki kemungkinan yang lebih tinggi mencari pekerjaan alternatif (Tetteh *et al.* 2020). Menurut Luthans (2011) stres kerja juga meningkatkan ketidakhadiran dan dapat diikuti dengan peningkatan *turnover intention* dan *turnover* aktual yang mana keduanya sangat merugikan organisasional. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fong *et al.*, (2018), Manoppo (2020), Dewi & Wibawa (2016), Irvianti & Verina (2015), Yang & Chen (2015), Yukongdi & Shrestha (2020), Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016), Soelton & Atnani (2018), Ahmad & Afgan (2016), Pahi *et al.* (2016), Lee & Jang (2020), Labrague *et al.*, (2018), Choi & Kim (2020), Udayana & Dewi (2017), serta Chung *et al.* (2017) yang membuktikan peningkatan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan secara signifikan.

Hasil analisis ini mendukung hasil pra survey yang dilakukan sebelumnya dan memberikan suatu gambaran mengenai stres kerja yang ada di Hotel Best Western Kamala Jimbaran di mana karyawan merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja akibat adanya karyawan yang berhenti bekerja. Stres kerja yang diukur dengan menggunakan 13 indikator juga menunjukkan tingginya stres kerja yang dialami karyawan dan apabila kondisi ini dibiarkan oleh pihak manajemen maka niat karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi dan apabila terjadinya *turnover* maka akan mengganggu pelayanan kepada tamu hotel. Tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel Stres Kerja pada Tabel 4.6 dengan nilai 3,58 yang termasuk kategori tinggi dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan yang diukur dengan indikator berpikir untuk berhenti, mencari pekerjaan baru tahun depan, dan memilih bekerja di tempat lain.

Dari hasil penelitian diketahui komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar -0,145 (negatif), serta $t_{hitung} (-4,394) > t_{tabel} (-1,857)$ dan nilai sig. 0,018 $< \alpha$ 0,05 maka secara parsial komitmen organisasional (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran (Y). Dengan demikian

hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional (X₂) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran (Y) teruji kebenarannya.

Menurut Yousaf *et al.*, (2015) karyawan yang memiliki komitmen kepada perusahaan tidak menunjukkan niat meninggalkan perusahaan karena karyawan ingin tetap menjadi karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasional akan berusaha keras untuk bekerja menuju keuntungan organisasional dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja karena telah menginternalisasi nilai-nilai organisasional (Peachy *et al.* 2014) dan akan berkontribusi lebih bagi kesuksesan organisasional (Moreira *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena senantiasa akan menjaga hubungan dengan perusahaan dan berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga sangat layak untuk dipertahankan (Nagar, 2012). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yang & Chen (2020), Rajabi *et al.* (2021), Nazir *et al.* (2016), Terason (2018), Wong & Wong (2017), Suifan *et al.* (2017), Labrague *et al.* (2018), Santoso *et al.* (2018), Chan & Ao (2019), Kim *et al.*, (2016), Jang & Kandampully (2018), Udayana & Dewi (2017), dan Ahmad (2018) membuktikan komitmen organisasional dapat menurunkan *turnover intention* karyawan dengan signifikan.

Hasil ini berarti apabila komitmen karyawan meningkat maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara signifikan. Komitmen organisasi yang diukur dengan pendekatan komponen komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang dijabarkan ke dalam indikator di masing-masing dimensi terbukti mampu untuk menurunkan *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran dengan signifikan. Hasil ini memberikan suatu gambaran bahwa karyawan masih memiliki komitmen terhadap perusahaan meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan juga dapat dibuktikan dari nilai rata-rata variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,73 yang termasuk kategori Tinggi, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi maka dapat menurunkan niat karyawan untuk berhenti bekerja.

Tabel 7.
Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.973	0.945		1.030	0.309
Stres Kerja	0.257	0.026	1.030	9.718	0.000
Komitmen Organisasional	-0.145	0.033	-0.145	-4.394	0.018

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data diolah (2021)

Implikasi hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori mengenai stres kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* di mana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan

stres kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini telah mampu menambah kajian empiris, memperkuat penelitian sebelumnya, dan mengkonfirmasi adanya pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi peneliti kepada seluruh karyawan dan pihak perusahaan Hotel Best Western Kamala Jimbaran Bali di mana manajemen dapat mulai memperhatikan seberapa besar stress kerja yang dirasakan agar dapat menekan niat karyawan untuk berhenti dan juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan agar *turnover intention* dapat menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini berarti setiap terjadi peningkatan stres kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini berarti setiap terjadi peningkatan komitmen organisasional maka akan diikuti dengan terjadinya penurunan *turnover intention* karyawan Hotel Best Western Kamala Jimbaran. Saran yang dapat diberikan terkait Dari segi variabel stres kerja, maka perlu diperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang terbatas dan tingginya tuntutan kerja. Pihak manajemen sebaiknya mulai memperhatikan beban kerja karyawan agar karyawan tidak merasakan stres yang tinggi, misalnya untuk *housekeeping* khususnya *roomboy* yaitu satu orang *roomboy* idealnya membersihkan maksimal 12 kamar dalam delapan jam kerja untuk kamar tipe standar. Penambahan karyawan juga diperlukan di departemen lainnya seperti F&B *service* terutama pada *shift* siang hingga malam hari. Dari segi komitmen organisasi, maka indikator yang perlu ditingkatkan kinerjanya adalah terkait keinginan karyawan untuk menghabiskan karirnya di Hotel Best Western Kamala Jimbaran yang memiliki nilai rata-rata paling rendah. Hasil ini mengindikasikan adanya perasaan *job insecurity* yang dialami para karyawan karena merasa tidak memiliki kepastian karir dan jaminan masa depan yang baik. Manajemen dapat mengambil kebijakan seperti membuat program jaminan hari tua (JHT) dan memberikan tunjangan asuransi sehingga karyawan akan merasa memiliki ikatan dengan perusahaan.

Untuk penelitian berikutnya, maka disarankan untuk menguji variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti kompensasi finansial dan juga dapat menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Berikutnya disarankan untuk memperbesar jumlah sampel dan menguji variabel yang sama dengan melibatkan responden dari lebih banyak hotel agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

REFERENSI

- A'yuninnisa, R., & Saptoto, R. (2015). "The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention." *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57–70.
- Ahmad, A. (2018). "The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions." *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Akgunduz, Y., & Eser, S. (2020). "The Effects Of Tourist Incivility, Job Stress And Job Satisfaction On Tourist Guides' Vocational Commitment." *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. (2017). "Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in the Educational Sector in Qatar." *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188.
- Anas, A. A., & Afgan, S. (2016). "The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks Of Pakistan By Assessing The Mediating Role Of Burnout." *Journal Of Business Strategies*, 10(1), 1–23.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). "The Relationship Between Quality Of Work Life And Work-Life-Balance Mediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From India." *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The Michigan organisational assessment questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- Chang, S., & Stansbie, P. (2018). "Commitment Theory: Do Behaviors Enhance the Perceived Attractiveness of Tourism Destinations?" *Tourism Review*, 73(4), 448–464.
- Choi, J. S., & Kim, K. M. (2020). "Effects of Nursing Organizational Culture and Job Stress on Korean Infection Control Nurses' Turnover Intention." *American Journal of Infection Control*, 1–3.

- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). "A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners." *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Dewi, K. A. B. ., & Wibawa, I. M. . (2016). "Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3560–3588.
- Fong, L. H. N., Chui, P. M. W., Cheong, I. S. C., & Fong, D. K. C. (2018). "Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions." *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 27(7), 795–810. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1446862>
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1).
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T., & Singh, R. (2019). "Turnover intention among liquid knowledge workers: a study of Indian insurance professionals." *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 288–309.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). "Examining The Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intention Via A Meta-Analysis." *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120.
- Irvianti, L. S. ., & Verina, R. . (2015). "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata, Tbk Jakarta." *Bisnus Business Review*, 6(1), 117–126.
- Jang, J., & Kandampully, J. (2018). Reducing Employee Turnover Intention Through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 19(2), 125–141. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305310>
- Kim, J., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.007>
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petite, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). "Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines." *Applied Nursing Research*, 39(December 2020), 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
- Labrague, L. J., McEnroe-Pettitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management.

International Journal of Nursing Sciences, 5(4), 403–408.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>

Lee, E., & Jang, I. (2020). "Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model". *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116.
<https://doi.org/10.1177/0193945919839189>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Irwin. New York.

Manoppo, V. P. (2020). "Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior." *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>

McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). "The Psychological Contract, Organisational Commitment And Job Satisfaction of Temporary Staff." *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84–91.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Moreira, A., Cesário, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2020). Competences development and turnover intentions: the serial mediation effect of perceived internal employability and affective commitment. *European Journal of Management Studies*, 25(1), 5–22. <https://doi.org/10.1108/ejms-10-2020-001>

Nagar, K. (2012). Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Teachers During Times Of Burnout. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37(2), 43–60.

Nandialath, A. M., David, E., Das, D., & Mohan, R. (2018). "Modeling The Determinants of Turnover Intentions: A Bayesian Approach." *Evidence-Based HRM*, 6(1), 2–24.

Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., & Tran, Q. D. (2016). "Influence of Organizational Rewards on Organizational Commitment and Turnover Intentions." *Employee Relations*, 38(4), 596–619.

Pahi, M. H., Hamid, K. A., & Khalid, N. (2016). "Save talent of banking sector of Pakistan: Mediating job satisfaction between job stress and employee turnover intention." *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 617–624.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). "Organizational Determinants of Job Stress." *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160–177.

Peachy, J. W., Burton, L. J., & Wells, J. E. (2014). Examining the Influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job

Embeddedness, and Job Search Behaviors on Turnover Intentions in Intercollegiate Athletics. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 740–755.

Rajabi, R., Boles, J., Brashear Alejandro, T. G., & Sarin, S. (2021). Revisiting and replicating the dominant logic on salesperson job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Business Research*, 126(December 2018), 524–532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.067>

Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>

Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). “Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention.” *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(01), 62–69. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is01/art-06>

Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. J. (2016). Internal Service Quality As A Driver Of Employee Satisfaction, Commitment And Performance: Exploring The Focal Role Of Employee Well-Being. *Journal of Service Management*, 27(5), 773–797.

Shoab, A., Zainab, N., Maqsood, H., & Sana, R. (2013). “Impact of organizational culture on organizational commitment: a comparative study of public and private organizations.” *Research Journal of Recent Sciences*, 2(5), 15–20.

Soelton, M., & Atnani, M. (2018). “How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>

Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does Organizational Justice Affect Turnover-Intention In A Developing Country? The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148.

Terason, S. (2018). “Managerial Turnover Intention As A Result Of Leadership Behavior, Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Cross-National Fitness Enterprises In Thailand.” *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1).

Tetteh, S., Wu, C., Opat, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>

- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>
- Udayana, I. G. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2017). “Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Di Simpang Inn Hotel Kuta.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6734–6762.
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Yang, H. C., Ju, Y. H., & Lee, Y. C. (2016). “Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention.” *Journal of Transnational Management*, 21(1), 29–39. <https://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>
- Yang, Y., & Chen, J. (2015). “The Effects of Perceived Organisational Support And Affective Commitment on Turnover Intention: A Test of Two Competing Models.” *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1), 71–90.
- Yang, Y., & Chen, J. (2020). Related factors of turnover intention among pediatric nurses in mainland China: A structural equation modeling analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 53, 217–223.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6–12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). “Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage?” *Personnel Review*, 44(4), 470–491. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0203>
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., Hameed, Z., & Luqman, A. (2020). “Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry.” *Personnel Review*, 49(3), 755–773. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0478>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). “The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees.” *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88–98.