

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GURU SEKOLAH X DI TANGERANG**Godlif Christian Poeh Dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari**Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
Buanagodlifjoy@gmail.com; tjiptogd@yahoo.com

Abstract. This research aims to examine and analyze the effect of organizational commitment, job stress and job satisfaction towards turnover intention of teachers of X School in Tangerang. Research data is taken through questionnaires distributed to the respondents who became the sample of this study. The population in this research is all kindergarten to high school teacher of X School in Tangerang. Sampling technique is probability sampling with sampling method used is random sampling method. The number of samples of this study using the calculation of the slovin formula of the population of 274 people is 163 samples. The analytical method used in this research is multiple linear regression using SPSS 24 software. The results showed organizational commitment partially affect significant negatively to the turnover intention of teachers of X School in Tangerang, while job stress and job satisfaction are partially effect positively significant to the turnover intention of teachers of X School in Tangerang. In addition, organizational commitment, job stress, and job satisfaction effect simultaneously significantly to the turnover of intention of teachers of X School in Tangerang. It is recommended that School X management maintain and increase teachers' commitment with benefits and rewards that increase proportionately. For further research it is suggested not only to examine the teacher population, but also non-teacher staff, as well as research held at other schools still in one school group X in Tangerang.

Keywords: Organizational Commitment, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* guru Sekolah X di Tangerang. Populasi penelitian adalah seluruh guru TK hingga SMA Sekolah X di Tangerang. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan metode pengambilan *sampling* yang digunakan adalah metode *random sampling*. Jumlah sampel penelitian ini dengan menggunakan perhitungan rumus slovin dari populasi sebanyak 274 orang adalah 163 sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* guru Sekolah X di Tangerang, sedangkan stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* guru Sekolah X di Tangerang. Selain itu, komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* guru Sekolah X di Tangerang. Disarankan, manajemen Sekolah X menjaga dan meningkatkan komitmen para guru dengan benefit-benefit serta adanya reward yang meningkat secara proporsional. Untuk penelitian selanjutnya disarankan bukan hanya meneliti populasi guru, namun juga staf non-guru, selain juga penelitian diadakan di sekolah lain yang masih dalam satu grup sekolah X di Tangerang

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan kerja, Turnover Intention,

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan modal yang memiliki peran sangat penting di dalam lembaga pendidikan. Segala modal lembaga pendidikan yang lain akan bisa dimanfaatkan maksimal sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan lembaga pendidikan tersebut. Lembaga pendidikan akan memiliki keunggulan kompetitif dari lembaga pendidikan lainnya di era globalisasi saat ini salah satu faktor yang berpengaruh besar adalah sumber daya manusia lembaga pendidikan

tersebut. Ketika pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tidak efektif, maka kinerja lembaga pendidikan tersebut akan terganggu dan target lembaga pendidikan termasuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan segala modalnya sulit untuk tercapai. Salah satu indikator efektifitas pengelolaan sumber daya manusia adalah berkaitan dengan *turnover* (perpindahan) karyawan.

Turnover intention juga menjadi masalah di lembaga pendidikan yang notabene tujuan sosial yang mulia. Salah satu lembaga pendidikan cukup besar yang berada di daerah Jabodetabek adalah Sekolah X di Tangerang. Sekolah ini memiliki murid hampir mencapai 3.000 anak di tahun ajaran 2015-2016.

Sekolah X di Tangerang adalah lembaga pendidikan yang menjadi bagian dari sebuah grup pendidikan nasional, sebuah grup yang telah bergerak selama puluhan tahun di dunia pendidikan dan diakui khalayak umum sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berkualitas tinggi. Menjadi bagian dalam grup yang telah berpengalaman puluhan tahun di dunia pendidikan dengan segala prestasi yang dicapai di Indonesia maupun luar negeri, menjadi hal yang pantas menjadi perhatian *Human Capital Departement* adalah seberapa tinggi tingkat *turnover* di Sekolah X.

Data tingkat *turnover* karyawan di Sekolah X juga memberikan indikasi fenomena *turnover* di sekolah ini. Berikut data *turnover* Sekolah X per tahun ajaran yang diformulasikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Karyawan *Resign* Sekolah X di Tangerang

Tahun Ajaran	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	% <i>Turnover</i>
2012 - 2013	287	47	16,40%
2013 - 2014	311	40	12,80%
2014 - 2015	323	33	10,20%
2015 - 2016	322	41	12,70%

Sumber: *Human Capital* Sekolah X (2016)

Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda. Namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi (Haris dalam Sari, 2014: 20). Persentase karyawan *resign* di Sekolah X mulai dari tahun ajaran 2012-2013 hingga tahun ajaran 2015-2016 atau selama empat tahun ajaran terakhir selalu di atas 10%.

Selain mendapatkan data *turnover* dari *Human Capital department* di atas, peneliti juga melakukan pre-studi yang dilakukan peneliti dengan jumlah responden 22 staf sekolah X di Tangerang. Terdapat beberapa alasan yang muncul sebagai dasar dari mereka memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Berdasarkan pre-studi mengenai komitmen organisasi, sebenarnya terdapat rasa bangga kerja di Sekolah X di Tangerang, namun tidak menjadi otomatis mereka ingin pensiun di sekolah tersebut

Selain komitmen organisasi, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa tanggung jawab yang diberikan cukup menyita waktu dan pikiran sehingga tingkat stres yang mereka rasakan cukup tinggi. Ada *deadline* dalam berbagai proyek dengan sumber daya yang disediakan terbatas dan membutuhkan waktu lama untuk ditambah memberikan tekanan tersendiri. Hal ini (stres kerja), menjadi *trigger* alias aspek pemicu munculnya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari karyawan-karyawan tersebut

Adanya tingkat *turnover* yang tinggi menandakan keadaan tidak baik-baik saja. Ketika dalam organisasi ada ketidakpuasan di kalangan karyawan, banyak dari mereka bekerja untuk keluar ke perusahaan lain. Banyaknya karyawan yang keluar, menurunkan semangat karyawan yang masih bertahan karena mereka merasa ditinggal untuk menderita. Hal ini menyebabkan mereka membangun sikap negatif terhadap segala sesuatu di dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena di Sekolah X di Tangerang yang dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Penelitian sebelumnya di lembaga pendidikan mengungkapkan bahwa tidak adanya apresiasi dari usaha dan dedikasi karyawan menyebabkan kepuasan kerja, komitmen organisasi serta keinginan untuk bertahan dipertanyakan dan ini menjadi kekhawatiran dari lembaga pendidikan (Masemola, 2011: 111). Selain itu, kepuasan dengan gaji, promosi serta pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention*. Menariknya, kepuasan dengan rekan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* (Salleh et.al. 2012: 3434)

Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian Saba Iqbal dan kawan-kawan (2014) yang berjudul “*The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes*”, yang membuktikan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dukungan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* namun sebaliknya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada lembaga pendidikan.

Penelitian ini juga dimotivasi oleh penelitian dalam negeri oleh Wijayanti (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Guru Paud” yang memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan adalah kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan hubungan positif serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang menunjukkan hubungan negatif.

KAJIAN TEORI

Penelitian mengenai komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention* selain telah di jelaskan di atas, juga pernah dilakukan oleh Rohani Salleh, Mishaliny Sivadasan Nair, dan Haryanni Harun (2012) dengan judul “*Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia.*”

Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* di karyawan-karyawan di sebuah perusahaan ritel di Malaysia. Kuesioner berdasarkan *Job Descriptive Index, Organizational Commitment Questionnaire*, dan indikator-indikator *turnover intention* Lee dan Mowday dikembangkan dan didistribusikan ke karyawan-karyawan yang dipilih yang melibatkan 62 responden. Penelitian ini mengadopsi kombinasi prosedur analisis data deskriptif dan korelasional. Dari hasil analisa, dapat ditemukan bahwa memberikan dukungan empiris bahwa kepuasan dengan gaji, promosi, superior, dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Menariknya kepuasan dengan rekan kerja ditemukan tidak terkait dengan *turnover intention*. Selain itu, sama dengan banyak penelitian lain, komitmen organisasi telah ditemukan terkait dengan *turnover intention*.

Penelitian mengenai stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pernah dilakukan oleh Nasrin Arshadi dan Hojat Damiri (2013) dengan judul “*The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* dan kinerja pekerjaan dengan peranan perantara *organization-based self-esteem (OBSE)*. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *simple random sampling*. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang dapat diterima. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Pearson correlation* dan *Moderated regression*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention* dan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan prestasi kerja. Selain itu, *organization-based self-esteem (OBSE)* secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention* dan kinerja pekerjaan.

Penelitian mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pernah dilakukan oleh Saba Iqbal, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, dan Mehwish Noreen

(2014) yang berjudul “*The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institute*”.

Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *a non-probability technique of sampling*. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Penelitian ini menegaskan hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, serta komitmen organisasional memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*.

Penelitian mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pernah dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013) dengan judul “Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya”.

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel *simple random sampling* dengan jumlah sampel 100. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Selain itu terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Identifikasi masalah penelitian ini adalah (1) Dari data *turnover* 4 (empat) tahun ajaran (2012/13-2015/16) yang didapatkan dari *Human Capital Department* Sekolah X seperti yang tertera di tabel 1.1, ditemukan bahwa tingkat *turnover* cukup tinggi. (2) Berdasarkan hasil observasi awal pre-studi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 22 orang karyawan dan data sekunder yang ada seperti di tabel 1.1, ditemukan tingkat komitmen organisasi karyawan masih rendah pada Sekolah X di Tangerang. (3) Hasil observasi awal pre-studi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 22 orang karyawan, diindikasikan guru mengalami stres pada pekerjaannya. (4) Dari hasil observasi awal pre-studi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 22 orang karyawan dan berdasarkan data sekunder pada tabel 1.6, diindikasikan guru tidak puas pada pekerjaannya.

METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan analisa deskriptif dengan perspektif tipe investigasi penelitiannya adalah korelasional. Menurut Sekaran (2003: 121), analisa deskriptif adalah analisa penelitian di mana peneliti mencoba untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari fenomena yang muncul di obyek penelitian. Dalam penelitian ini karakteristik tertentu beserta fenomena yang ada telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, baik itu pada latar belakang maupun hipotesis penelitian. Ketika peneliti tertarik dalam melukiskan variabel penting yang terkait dengan masalah, penelitian ini disebut penelitian korelasional (Sekaran, 2003: 126).

Dalam penelitian ini, variabel dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen, yakni variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah
 - a. Komitmen Organisasi (X1),
 - b. Stres Kerja (X1),
 - c. Kepuasan Kerja (X3),
2. Variabel Dependen, yakni variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah *Turnover Intention* (Y).

Populasi dari penelitian adalah guru Sekolah X di Tangerang berjumlah 274 orang guru. Mengingat besarnya jumlah populasi sehingga untuk menentukan ukuran sampel minimum digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{274}{1 + 274 \times (5\%)^2} \\ &= \frac{274}{1,685} \\ n &= 162,61 \end{aligned}$$

Jadi, diperoleh jumlah minimum untuk sampel adalah 162,61, jika dibulatkan ke atas menjadi 163 sampel. Peneliti mengambil metode sampel dengan *disproportionate stratified random sampling*. *Stratified random sampling* seperti namanya, melibatkan proses stratifikasi atau segregasi, diikuti oleh pilihan acak dari subjek dari setiap strata. Populasi pertama dibagi menjadi kelompok-kelompok yang saling eksklusif yang relevan, tepat, dan bermakna dalam konteks penelitian (Sekaran, 2003: 272)

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan sesuai dengan indikator dari variabel penelitian ini yaitu, *turnover intention* yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Dalam pembuatan kuesioner, peneliti akan menggunakan skala ordinal. Menurut Malholtra, dan Birks (2009: 295), skala ordinal adalah skala peringkat di mana nomor-nomor dipergunakan pada obyek-obyek untuk menunjukkan tingkat relatif dari beberapa karakteristik yang dimiliki obyek-obyek tersebut.

Analisa dari data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

α = Konstanta dari persamaan regresi

b₁₋₃ = Koefisien Regresi

e = *Standard Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel independen penelitian ini adalah Komitmen organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Organisasi. Variabel dependen penelitian ini adalah *Turnover Intention*. Statistik deskriptif tiap variabel bisa dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Statistik Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intention	165	1.0000	5.0000	2.525253	0.9225810
Komitmen Organisasi	165	1.7500	5.0000	3.620202	0.6980272
Stres Kerja	165	1.7500	5.0000	3.440152	0.6886199
Kepuasan Kerja	165	1.9444	4.5000	3.271044	0.4000421
Valid N (listwise)	165				

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

1. Variabel *Turnover intention* memiliki nilai minimum sebesar 1,00. Dan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata variabel adalah sebesar 2,525253. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0,9225810.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 1,75. Dan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata variabel disiplin adalah 3,620202. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0,6980272.
3. Variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 1,75 dan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata variabel kecerdasan emosi adalah sebesar 3,440152. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0,6886199.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 1,9444 dan nilai maksimum sebesar 4,50. Nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 3,271044. Nilai standar deviasinya adalah 0,4000421.

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap semua item pernyataan yang digunakan pada variabel penelitian ini adalah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung item pernyataan yang digunakan variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) bernilai lebih dari 0,361 (titik kritis) hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai α untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,766, Stres Kerja (X2) sebesar 0,786, Kepuasan kerja (X3) sebesar 0,740, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,716 menunjukkan angka diatas 0,60 dengan demikian semua variabel dikatakan reliabel karena nilai $\alpha > 0,60$.

Pengujian multikolneriatis penelitian ini menggunakan uji VIF (*variance inflation factor*). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 3. Perhitungan Multikolinearitas

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0.595	1.682
Stres Kerja	0.929	1.076
Kepuasan Kerja	0.624	1.602

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

Dari Tabel 3. di atas, didapatkan nilai $tolerance$ untuk variabel bebas Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) $> 0,1$ dan VIF nya < 10 . Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Untuk mengetahui terjadinya autokorelasi didasarkan pada metode Durbin -Watson (DW). Apabila hasil perhitungan Durbin-Watson (DW) lebih besar daripada nilai tabel dL dan dU , maka artinya tidak terjadi autokorelasi. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel statistik dari Durbin-Watson pada tingkat titik penting 0,05 (Gujarati 1995:401 dalam Sudiro, 2012). Penelitian ini memiliki 163 sampel dengan 3 (tiga) variabel bebas ($k = 3$) sehingga dari tabel statistik Durbin-Watson, nilai dL -nya = 1,707 dan nilai dU -nya = 1,781.

Hasil autokorelasi dengan menggunakan analisis Durbin- Watson dapat dilihat pada tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.650	1.293	1.904

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai DW dari penelitian tersebut adalah 1,904. nilai DW ini lebih besar dari nilai dL (1,707) dan nilai dU (1,781) maka artinya tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah variabel *Turnover Intention* (Y). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan pada model regresi linier berganda, maka diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1.352	0.270	4.999	0.000
X1	-0.344	0.058	-5.941	0.000
X2	0.549	0.039	13.949	0.000
X3	0.232	0.092	2.515	0.013

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,352 - 0,344X1 + 0,549X2 + 0,232X3 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
X₁ = Komitmen Organisasi
X₂ = Stres Kerja
X₃ = Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel terikat *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 1,352 dengan catatan jika variabel bebas Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) tidak mempengaruhi variabel dependen *Turnover Intention* (Y). Pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi -0,344, maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar satu satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar 0,344 dengan catatan variabel Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) tetap. Pengaruh variabel bebas Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,549, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Stres Kerja (X2) sebesar satu satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,549 dengan catatan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) tetap.

Pengaruh variabel bebas Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,232, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar satu satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,232 dengan catatan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tetap

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	0.657	0.650	1.29395

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

Berdasarkan Tabel di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) 0,657 atau 65,7%. Hal ini memberikan arti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) sebesar 65,7% sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji individu (uji t) untuk mengetahui apakah variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara individu atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.702	1.069		4.398	0.000
1	X1	-0.085	0.015	-0.333	-5.529	0.000
	X2	0.275	0.019	0.696	14.439	0.000
	X3	0.041	0.016	0.151	2.563	0.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

1. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 - a. Hipotesis:
 - H₀: Variabel Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
 - H₁: Variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

- b. Nilai Signifikansi = 0,000
- c. Kesimpulan :
 Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Pengaruh Variabel Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
- a. Hipotesis:
 H_0 : Variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
 H_1 : Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
- b. Nilai Signifikansi = 0,000
- c. Kesimpulan :
 Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)
- a. Hipotesis:
 H_0 : Variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
 H_1 : Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
- b. Nilai Signifikansi = 0,036
- c. Kesimpulan :
 Karena nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dalam penelitian ini disertakan uji simultan (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 8. Perhitungan Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.762	3	169.921	101.488	.000 ^b
	Residual	266.214	159	1.674		
	Total	775.975	162			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

Langkah uji F sebagai berikut:

1. Hipotesis:
 H_0 : Variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).
 H_1 : Variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Nilai Signifikansi = 0,000
3. Kesimpulan :
 Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan

Kepuasan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Melihat Tabel di bawah ini, terlihat bahwa variabel X1 (Komitmen Organisasi) nilai Sig-nya dengan variabel X2 (Stres Kerja) < 0.05 (0,005) yang berarti variabel ini memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel X2. Begitu juga korelasi variabel tersebut dengan variabel X3 (Kepuasan kerja) dan variabel Y (*Turnover Intention*).

Tabel 9. Korelasi Antar Dimensi

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	-.218**	.600**	-.394**
	Sig. (2-tailed)		0.005	0.000	0.000
	N	163	163	163	163
X2	Pearson Correlation	-.218**	1	-0.008	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.005		0.919	0.000
	N	163	163	163	163
X3	Pearson Correlation	.600**	-0.008	1	-0.055
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.919		0.488
	N	163	163	163	163
Y	Pearson Correlation	-.394**	.767**	-0.055	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.488	
	N	163	163	163	163

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 24 (2017)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Tabel 9. menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu dari analisa deskriptif data responden terlihat bahwa dimensi komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh pada *turnover intention* adalah komitmen afektif yang didasarkan pada kerugian yang harus dirasakan jika karyawan meninggalkan organisasi. Penyebabnya mungkin adalah hilangnya status senioritas, kesempatan untuk promosi atau manfaat-manfaat (*benefits*) yang diberikan organisasi selama ini.. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat-manfaat yang diberikan oleh manajemen sekolah ini berperan besar mempengaruhi keputusan guru Sekolah X di Tangerang untuk meninggalkan lembaga pendidikan. Dengan meningkatnya kepuasan pada *benefit-benefit* yang didapatkan, maka secara karyawan cenderung tidak memiliki *turnover intention* yang besar.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Iqbal, et. al (2014). Analisis korelasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berkaitan erat dengan *turnover intention* yang rendah. Karyawan organisasi cenderung enggan meninggalkan organisasi ketika mereka dilekatkan secara emosional dengan organisasinya. Komitmen karyawan yang tinggi adalah mereka lebih mengutamakan untuk tetap tinggal dan bekerja dalam organisasi daripada meninggalkan organisasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Tabel 7. menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu dari analisa deskriptif data responden terlihat bahwa dimensi stres kerja yang paling dominan berpengaruh pada *turnover intention* adalah stres kerja karena lingkungan dalam hal ini lingkungan eksternal. Faktor lingkungan yang tidak pasti yang banyak mempengaruhi organisasi adalah ketidakpastian ekonomi, dan perubahan teknologi. Ketika ekonomi

bergejolak, guru menjadi khawatir mengenai masa depan pekerjaan mereka. Guru bisa menjadi stres karena takut pekerjaan mereka terkena dampak dari gejolak politik yang terjadi. Teknologi yang berkembang cepat terutama inovasi yang baru bisa berpotensi menggantikan posisi guru yang memiliki skill yang diadopsi ke teknologi baru tersebut. Akhirnya stres timbul di antara guru. Meningkatnya stres kerja guru Sekolah X di Tangerang karena faktor lingkungan, meningkatkan pula *turnover intention* dalam diri mereka.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan yang sama yaitu tingkat stres kerja memiliki korelasi positif dengan tingkat *turnover intention* karyawan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Tabel 7. menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu dari analisa deskriptif data responden terlihat bahwa dimensi kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh pada *turnover intention* adalah kepuasan kerja karena rekan kerja. Interaksi intensif dengan rekan kerja yang memiliki karakter yang berbeda mempengaruhi kepuasan kerja guru Sekolah X di Tangerang yang memberi pengaruh juga pada meningkatnya *turnover intention* karyawan di sekolah tersebut. Fenomena ini menunjukkan bahwa keputusan *resign* guru di sekolah ini sedikit banyak dipengaruhi oleh rekan kerjanya yang telah sebelumnya *resign* dari sekolah ini dan pindah ke sekolah yang lain.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Vallandrysa (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*. Beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan suatu perusahaan seperti Aydogdu dan Asikgil (2011) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention* dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal *et.al* (2014) dan Koh *et.al* (2015) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention*.

Dalam uji F pada penelitian ini dinyatakan secara simultan variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal *et.al* (2014) yang menyatakan bahwa ketiga variabel di atas, yaitu komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terbukti secara simultan mempengaruhi *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru di Sekolah X di Tangerang. Ini menunjukkan jika terjadi penurunan komitmen organisasi, maka tingkat *turnover intention* guru sekolah ini meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi peningkatan komitmen organisasi, maka tingkat *turnover intention* guru di sekolah X ini menurun. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru di Sekolah X di Tangerang. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi peningkatan stres kerja pada guru Sekolah X di Tangerang ini, maka akan terjadi peningkatan *turnover intention* pada guru sekolah ini. Begitu juga jika tingkat stres kerja menurun, maka tingkat *turnover intention* guru sekolah ini akan menurun pula.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru di Sekolah X di Tangerang. Kepuasan kerja yang meningkat pada guru sekolah ini memberikan peningkatan pula pada tingkat *turnover intention* guru sekolah ini. Demikian juga jika terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja, maka terjadi penurunan pula pada tingkat *turnover intention* guru Sekolah X di Tangerang ini. Komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *turnover intention* guru di Sekolah X di Tangerang.

Saran. Hasil penelitian ini memperlihatkan bagaimana pengaruh dimensi komitmen afektif paling dominan pada *turnover intention* karyawan Sekolah X di Tangerang itu. Oleh karena itu,

peneliti memberikan saran agar manajemen Sekolah X di Tangerang menjaga dan juga meningkatkan komitmen guru dengan memberikan *benefit-benefit* yang menjaga rasa keterikatan karyawan pada Sekolah X di Tangerang. Dimensi stres kerja karena lingkungan paling mempengaruhi *turnover intention* guru Sekolah X di Tangerang. Saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah adanya *reward* yang meningkat secara proporsional dengan pertimbangan situasi ekonomi Indonesia secara makro dan mikro selain juga adanya *benefit* berupa *upgrade skill* dan pengetahuan teknologi setiap pada Guru Sekolah X di Tangerang agar bisa mencegah adanya *turnover intention*. Saran untuk penelitian selanjutnya terkait dengan *turnover intention* adalah memperluas sampel bukan hanya yang berprofesi sebagai guru atau manajemen tetapi juga menjadikan karyawan administrasi sebagai sampel penelitian. Saran selanjutnya adalah adanya pengembangan dimensi variabel stres kerja yang digunakan sehingga semakin sesuai dengan perkembangan situasi kehidupan di lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa diadakan di sekolah lain yang masih dalam satu grup Sekolah X di Tangerang sehingga bisa memberikan referensi bagi manajemen grup tempat sekolah-sekolah tersebut bernaung.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahsan, Muhammad, Alimin Maidin dan Indrianty Sudirman. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Variabel Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Artikel Magister Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin
- Ampomah, Philipina dan Samuel K. Cudjor. (2015). "The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast)". *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, Vol. 2, No. 1, 21-24, 2015
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arshadi, Nasrin dan Hojat Damiri. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84, hal 706 – 710.
- Bajwa, Ehsan Ullah; M. Yousaf, dan M. Rizwan. (2014). Employee Turnover Intention in services sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4, No. 2
- Butali, David; Poipoi Moses W., dan Laura C. Mamuli. (2013). Effects of Staff Turnover on the Employee Performance of Work at Masinde Muliro University of Science and Technology Namasaka. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 3, No. 1
- Chena, Mei-Fang, Chieh-Peng Linb dan Gin-Yen Liena. (2011). Modelling Job Stress as A Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal* Vol. 31, No. 8, June 2011, 1327–1345.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama dan I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harris, G. E, & Cameron J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37 (3), 159-169 dalam Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Iqbal, Saba, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, dan Mehwish Noreen. (2014). The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on

- Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058, Vol. 4, No. 2
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management 11th Edition*. McGraw-Hill/Irwin: New York.
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, Vol. 3, No. 2.
- Koh, Myung Suk, Nam Suk Lee, dan Hyeon Cheol Jeong. (2015). Comparison of the Influence of Work satisfaction and Job stress on the Turnover intention of Nurses in the General ward and the Comprehensive Nursing Serviceward. *Advanced Science and Technology Letters*. Vol.116. pp.133-138
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi: bagaimana meneliti & menulis tesis, 3rd Ed*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 12th Edition*, McGraw-Hill/Irwin: New York.
- Mahdi, Ahmad Faisal, Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat dan Abang Sulaiman Abang Naim. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526, 2012 ISSN 1546-9239.
- Mardian, Beni. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Keluar (Turnover Intention) Karyawan PT. Surya Garuda Mas. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masemola, Sheweng Emily. (2011). Employee Turnover Intentions, Organisational Commitment and Job Satisfaction in A Post-Merger Tertiary Institution: The Case of The University of Limpopo. *Mini Disertasi*. Master of Business Administration (MBA) in Human Resource Management in the Faculty of Management and Law. University of Limpopo, Afrika Selatan.
- Masum, Abdul Kadar Muhammad, Md. Abul Kalam Azad, Kazi Enamul Hoque, Loo-See Beh, Peter Wanke dan Özgün Arslan. (2016). Job Satisfaction and Intention to Quit: An Empirical Analysis of Nurses in Turkey. *PeerJ*, Vol. 4 page e1896.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson (2008). *Human Resource Management. 12th Edition*, Thomson South-Western: USA.
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smirth Catherin A. (1993). Commitment to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Omar, Norliana dan Zaini Ahmad. (2014). The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, ISSN 1548-6583 February 2014, Vol. 10, No. 2, 164-181
- Pratiwi, Intan Yogi & I Komang Ardana. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisational Terhadap Intention to Quit Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015: 2036-2051
- Qureshi, Muhammad Imran, Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas, Umar Hassan, Khalid Khan dan Khalid Zaman. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal* 23 (6): 764-770.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behaviour 12th Edition*. Pearson Education Inc: New Jersey.
- Salleh, Rohani; Mishaliny Sivadahasan N., dan Haryanni Harun. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering* Vol:6, No:12.

- Saeed, Iqra, Momina Waseem, Sidra Sikander & Muhammad Rizwan. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2
- Sari, Rindi Nurlaila. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Schyns, Birgit, Nicole Tarka dan Tobias Gossling. (2007). Turnover Intention and Preparedness for Change Exploring Leader-Member Exchange and Occupational Self-Efficacy as Antecedents of Two Employability Predictors. *Career Development International* Vol. 12 No. 7, 2007 pp. 660-679
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Method for Business. 4th Edition*, John Wiley & Sons, Inc.: New York.
- Shah, Nazir Haider dan Dr. Nabi Bux Jumani. 2015. Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol 6 No 4 S2 July 2015
- Shah, Usman dan Jangraiz Khan. (2015). An Analysis of the Factors Affecting Turnover Intentions: Evidence from Private Sector Universities of Peshawar. *MPRA (Munich Personal RePEc Archive) Paper* No. 67396.
- Shahzad, Khurram, Umer Rehman, Ikramullah Shad, Asma Gul, dan Muhammad Amanullah Khan. (2011). Work-Life Policies and Job Stress as Determinants of Turnover Intentions of Customer Service Representatives in Pakistan. *European Journal of Social Sciences – Volume 19, Number 3*.
- Siagian, Gunawan Aprizal. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang). *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 - 114.
- Singh, Karambir. (2015). Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions - A Comparative Study of College Teachers of Professional and Non Professional Institutions in Punjab. *International Journal of Technical Research and Applications* e-ISSN: 2320-8163, Volume 3, Issue 3 (May-June 2015), PP. 06-10.
- Sudiro, Achmad. (2012). *Modul 6 Metode Penelitian Bisnis*. <http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/2012/02/modul-6-metodologi-penelitian-bisnis/> (diakses 31 Mei 2017).
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Binis*. Alfabeta: Bandung
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88.
- Suryani, Ratna. (2011). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intentions Dengan Peran Komitmen Keorganisasian Sebagai Mediasi (Studi Kasus di PT Pertambangan X). *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Utomo, Vista Pitaloka. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan Ramai Ungaran. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
- Vallandrysa, Devi. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Sinarmas, Tbk.). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Mercubuana. Jakarta

- Widodo, Urip Sri. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Pascasarjana, Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Wijayanti, Dian. (2013). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Guru Paud. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Winata, Adeline Stephanie, Amelia Rosalin, Endo Wijaya Kartika dan Agustinus Nugroho. (2015). Analisa Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Serta Turnover Intention Di Hotel “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 1.
- Wisantyo, Nurmalitasari Indah dan Harries Madiistriyatno. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX*, Volume V, No. 1, Feb 2015 hal. 54 – 69
- Wu, Xiangping. (2012). Factors Influencing Employee Turnover Intention: The Case of Retail Industry in Bangkok, Thailand. *Tesis*. Master of Business Administration International College University of the Thai Chamber of Commerce. Thailand.
- Wulan Nisa, Happy Dayantia; Yudi Suharsono; Tri Muji Ingarianti, (2012) “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi”. *Badan Penerbit Universitas Muria Kudus, Kudus*. ISBN 978-602-18835-2-5