



Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja

Turnover Intentions: The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress

Submit: 26 Aug 2020 Review: 27 Aug 2020 Accepted: 02 Feb 2021 Publish: 02 Feb 2021

Riski Eko Ardianto¹; Muhamad Bukhori²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stress kerja terhadap turnover intentions di PT. Taruma Mandiri Indonesia. Reponden penelitian berjumlah 59 responden yang merupakan seluruh pegawai PT Taruma Mandiri Indonesia. Analisis data dengan regresi linier ganda. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap turnover intentions.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Turnover Intentions
Kode JEL:

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job satisfaction variables, organizational commitment and job stress on turnover intentions at PT. Taruma Mandiri Indonesia. Research respondents totaled 59 respondents who were all employees of PT Taruma Mandiri Indonesia. Data analysis using multiple linear regression. Job satisfaction and job stress have a positive effect, while organizational commitment has no effect on turnover intentions

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Stress, Turnover Intentions
JEL Codes:

¹ FEBIS Universitas Pelita Bangsa; Riskiekoardianto@pelitabangsa.ac.id

² FEBIS Universitas Pelita Bangsa; bukhori@pelitabangsa.ac.id

1. Pendahuluan

IPTEK dan globalisasi mengakibatkan perubahan dan menuntut perusahaan menyesuaikan di segala bidang. Salah satunya berkaitan dengan sumber daya manusia atau pegawai. Untuk itu perusahaan harus memikirkan cara mempertahankan pegawai untuk tetap tinggal (Wulansari, Kasmono dan Junaedi, 2017). Pengembangan pegawai hanya bisa dilakukan manakala pegawai tetap bertahan dan tidak punya keinginan untuk pindah.

Keinginan pindah (turnover intentions) perlu dihambat agar pegawai tidak benar-benar pindah (Tett dan Meyer, 1993). Keinginan pegawai untuk pindah dapat menurunkan kinerja (Syafri, 2011) dan produktivitas serta keunggulan bersaing (Fu'ad dan Gumilar, 2018). Adanya kerugian yang timbul dari adanya keinginan pindah menunjukkan pentingnya mengurangi turnover intention. Oleh karena itu banyak penelitian tentang turnover intention meskipun dengan bahasa yang berbeda seperti keputusan keluarnya pegawai (Farhana, 2017), intensi pindah (Saputro, Fathoni & Minarsih, 2016), intention to leave (Sari, Armanu dan Afnan, 2016), dan turnover intention itu sendiri (Lim, Omar, Tnay, Otman dan Siong, 2013; Sianipar, Berliana dan Haryanti, 2014; Niles, 2015; Sukarjati, Minarsih dan Warsa, 2016; Firdausi dan Saragih, 2018; Susilo dan Wahyudin, 2020).

Berbagai penelitian telah dilakukan memiliki perbedaan sehingga belum ada kesepakatan yang menyebabkan keinginan pegawai untuk pindah. Terdapat banyak faktor yang sudah diangkat seperti intervensi komitmen organisasional (Farhana, 2017; Niles, 2015), job stress (Firdausi dan Saragih, 2018), job satisfactions atau kepuasan kerja (Prasetyo, Partono, Wulandari, Putri, Ramdhani dan Abdullah, 2018; Shabrina dan Prasetyo, 2018), ketidakamanan (Saputro, Fathoni dan Minarsih, 2016), keadilan procedural (Wulansari, Kasmono dan Junaedi, 2017), dan Perceived organizational support (Putra dan Wayan, 2016).

Beberapa penelitian sudah mengkombinasikan beberapa hal yang membuat karyawan ingin pindah. Kombinasi tersebut antara lain kepuasan, keamanan dan komitmen (Saputro, Fathoni dan Minarsih, 2016), keadilan prosedural dan stres kerja (Wulansari, Kasmono dan Junaedi, 2017), kepuasan kerja dan stres kerja (Wasposito, Agung, Handayani dan Paramita, 2013), kepuasan dan komitmen organisasional (Sutanto, Eddy, dan Gunawan, 2013; Sianipar, dkk., 2014; Sari, Armanu dan Afnan, 2016; Lim dkk, 2013).

Penelitian ini akan mengkombinasikan tiga variabel yang sering muncul tapi belum pernah diteliti secara bersama. Ketiga faktor tersebut adalah kepuasan, komitmen dan stres kerja. Kombinasi tersebut karena berbeda dengan penelitian yang pernah ada sekaligus menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki arti penting. Selain itu, hal ini dilakukan karena senada dengan yang terjadi di PT. Taruma Mandiri.

PT Taruma Mandiri Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan botol serta tutup untuk kemasan makanan, minuman, kosmetik,

otomotif atau botol oli berbahan plastic. Rendahnya tingkat kepuasan, beban kerja yang tinggi membuat karyawan berupaya mencari pekerjaan baru.

Permasalahan lain yang dapat menimbulkan *turnover* yaitu kurangnya komitmen organisasi pada perusahaan ini serta ketidakbersatuan visi dan misi antara perusahaan dan karyawannya sehingga berdampak pada loyalitas dan produktivitas perusahaan. Kerja keras yang dilakukan oleh karyawan selama ini mereka merasa tidak dihargai karena setiap keluhan dan keinginan dari karyawan tersebut seringkali tidak di dengarkan oleh pihak perusahaan, perusahaan hanya menuntut produktivitas yang tinggi tanpa memperhatikan kesejahteraan dan keinginan karyawannya.

Kondisi kerja yang tidak nyaman, pemakaian alat pelindung diri (APD) yang kurang efektif dan efisien serta tuntutan kerja yang berat menyebabkan karyawan merasa cepat bosan serta tingkat kecemasan meningkat akibat tekanan dari perusahaan tersebut. Stres kerja berupa tekanan pada diri, kelompok dan lingkungan karena beban kerja berlebihan seringkali karyawan.

Ketidakpuasan, kurangnya kesediaan mencurahkan tenaga sepenuhnya bagi perusahaan dan beban kerja berlebih menjadi hal penting. Kesemuanya berkaitan dengan gaji/upah, atasan yang tidak peduli terhadap keinginan karyawan serta tuntutan pekerjaan yang berat dengan alat pelindung yang minim. Oleh karena itu tujuan penelitian berkaitan dengan kepuasan, komitmen dan stres kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intentions*).

2. Metodologi

2.1. Pengembangan model

2.1.1. *Turnover Intentions*

Keinginan berpindah merupakan bentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Keinginan pindah atau *turnover intention* dapat berupa niat atau hasrat atau angan-angan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain atau menjalankan profesi lain.

Keinginan pindah berarti masih dalam tahap hasrat diaman karyawan belum pindah. Meskipun baru sekedar keinginan tetapi hal ini merupakan ancaman karena kalau tidak dikelola, kepindahan karyawan dapat benar-benar terwujud. Dampak lainnya keinginan ini adalah menurunnya kinerja (Syafriзал, 2011) dan produktivitas (Fu'ad dan Gumilar, 2018). *Turnover intention* ditandai dengan munculnya keinginan meninggalkan pekerjaan, mencari pekerjaan baru dan mencari profesi baru. Hal ini penting untuk di hambat agar pegawai tidak benar-benar pindah (Tett dan Meyer, 1993).

Turnover intension dapat terjadi karena bermacam sebab, diantaranya adalah stres kerja (Wulansari, Kasmono dan Junaedi, 2017), kepuasan dan komitmen

organisasional (Sutanto, Eddy, dan Gunawan, 2013; Sianipar, dkk., 2014; Sari, Armanu dan Afnan, 2016; Lim dkk, 2013).

2.1.2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions.

Kepuasan merupakan bentuk perasaan senang, suka atau gembira atas sesuatu. Karyawan perusahaan puas jika mendapat balas jasa yang sesuai atau ditempatkan di posisi yang diharapkan.

Meskipun ada temuan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intentions* (Fu'ad dan Gumilar, 2018), tapi penelitian (Shabrina dan Prasetyo, 2018; Utomo, *et al.*, 2018) sebaiknya yaitu berpengaruh negatif. Pegawai yang senang dengan pekerjaannya, mendapat fasilitas yang baik dan diperhatikan pimpinan apalagi mendapat gaji dan posisi yang baik cenderung nyaman di perusahaan sehingga tidak akan meninggalkan perusahaan untuk berkarir di tempat lain. Makin tinggi kepuasan karyawan dengan pekerjaannya makin kecil keinginan untuk pindah. Hal ini senada dengan penelitian yang pernah ada sebelumnya (Lim, dkk. 2013; Prasetyo, dkk, 2018; Saputro, Fathonidan Minarsih, 2016; Shabrina dan Prasetyo, 2018; Sianipar, dkk., , 2014; Sutanto, Eddy dan Gunawan, 2013).

H1: Kepuasan berpengaruh negatif terhadap turnover intention

2.1.3. Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions.

Alkhatiri (2017) pada penelitiannya menjelaskan bahwa ada salah satu factor yang mempengaruhi seorang karyawan mengundurkan diri adalah rendahnya komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak akan mudah untuk meninggalkan tempat dimana selama ini bekerja. Penerimaan dan kerelaan untuk sepenuhnya mendedikasikan diri kepada organisasi akan membuat karyawan cenderung bertahan atau tidak meninggalkan perusahaan (Sutanto, Eddy dan Gunawan, 2013; Nilesh, 2015; Titis, Mochammad dan Afrianty, 2016).

Makin tinggi komitmen karyawan pada perusahaan makin sulit karyawan melepaskan diri dari perusahaan. Sebaliknya komitmen organisasional yang rendah membuat keinginan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru atau profesi baru akan semakin tinggi (Farhana, 2017; Putra dan Wayan, 2016; Sari, Armanu dan Afnan, 2016).

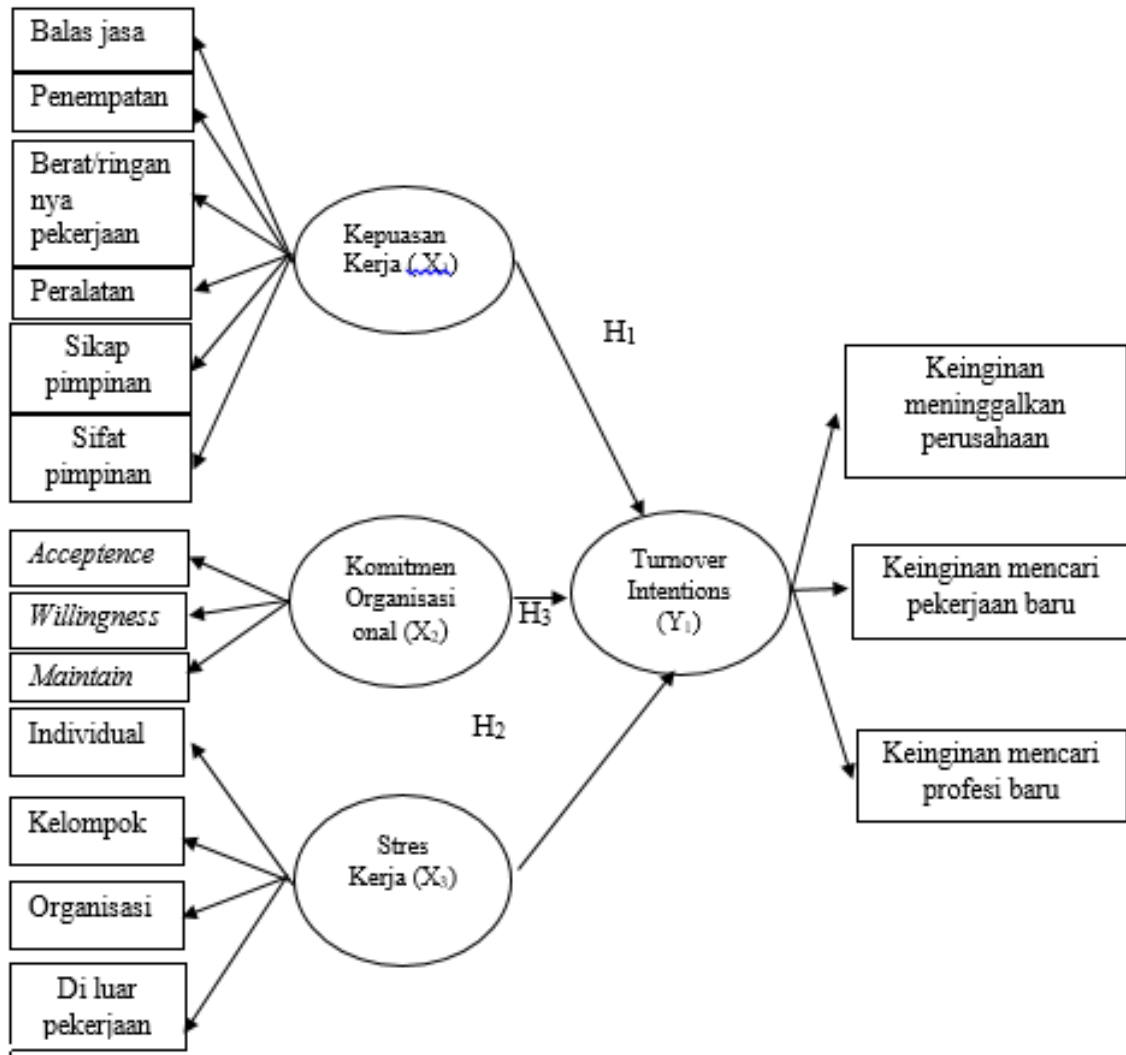
H2: Komitmen organisasional negatif terhadap turnover intentions.

2.1.3. Stres Kerja dan Turnover Intentions.

Stres kerja di satu sisi dianggap sebagai sesuatu yang positif karena adanya tuntutan untuk mencapai tujuan tertentu. Stress kerja dapat berdampak kepada banyak salah satunya mempengaruhi kinerja (Susilo dan Wahyudin, 2010). Stres juga bisa ditunjukkan dengan beban kerja yang dapat berdampak pada kepuasan (Hasyim, 2020).

Penelitian sebelumnya hubungan positif antara stress kerja terhadap *turnover intentions* (Prasetio dan Ramdhani, 2018); 2019). Stress atau tekanan yang berlebihan meningkatkan keinginan untuk lari meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Makin tinggi stress kerja dialami karyawan karena tekanan yang datang dari individu, kelompok, organisasi atau lingkungan luar membuat keinginan meninggalkan pekerjaan makin tinggi pula (Wulansari, Kasmono dan Junaedi, 2017; Waspodo, dkk. 2013).

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intentions



Gambar 1. Pengembangan Model

2.2. Pengumpulan Data

Kuesioner disebarikan kepada karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia untuk pengambilan data. Kuesioner diberikan kepada responden terpilih yaitu 59 orang yang merupakan seluruh karyawan. Karena penelitian yang dilakukan berupa sensus (Mulyanto dan Wulandari, 2010), maka seluruh kuesioner

dipastikan diisi sesuai kriteria dan tidak ada satupun yang tidak memenuhi syarat (harus lengkap)

2.3. Metode Analisis

Analisis dengan regresi linier berganda (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Analisis dilakukan melalui serangkaian persyaratan analisis dengan menggunakan data primer dimana instrumennya kuesioner. Hasil utama analisis adalah persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots 1)$$

Y adalah Turnover Intention yang merupakan variabel dependen. Variabel independen: X1 adalah kepuasan kerja; X2 adalah komitmen organisasional; dan X3 adalah stres kerja. Hasil analisis: a adalah intersep atau konstanta; b1 adalah koefisien variabel X1; b2 adalah koefisien variabel X2; b3 adalah koefisien variabel X3.

3. Hasil

Data penelitian dilakukan analisis dengan tahapan uji instrumen. Uji instrumen terpenuhi karena seluruh indikator yang digunakan telah valid dan masing-masing variabel telah reliabel. Persyaratan analisis regresi linier ganda juga terpenuhi karena data berdistribusi normal, model sudah tepat karena tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi kesalahan rambang karena tidak terjadi autokorelasi, dan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yang berarti modelnya linier. Hasil analisis utama disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Utama

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5.644	7.740		-.729	.469
KEPUASANKERJA	.168	.041	.305	4.047	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.006	.098	.004	.061	.952
STRES KERJA	.831	.083	.711	10.046	.000
a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION					

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil analisis pada tabel 1: a) koefisien variabel bebas kepuasan kerja (X_1) = 0,168; b) koefisien variabel komitmen organisasional (X_2) = 0,006; c) koefisien variabel stres kerja (X_3) = 0,831; d) konstanta sebesar -5,644. Model persamaan regresi penelitian adalah:

$$Y = -5,644 + 0,168X_1 + 0,006X_2 + 0,831X_3 \dots\dots\dots 2)$$

Koefisien regresi Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intentions* sebesar 0,168. Makin puas seorang karyawan makin tinggi keinginan pindah kerja. Koefisien regresi Komitmen organisasional tidak berpengaruh meskipun nilainya positif sebesar 0,006. Tinggi rendahnya komitmen karyawan pada organisasi tidak akan berarti pada tinggi rendahnya keinginan pindah. Koefisien regresi Stres kerja berpengaruh sebesar 0,831 terhadap *Turnover intentions*. Tekanan kerja yang tinggi membuat keinginan pindah makin tinggi pula.

4. Pembahasan

4.1. Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja bernilai positif $b_1 = 0,168$ terhadap *Turnover intentions*. Arah pengaruh ini menunjukkan pegawai yang puas justru memiliki keinginan pindah yang tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan balas jasa, penempatan di tempat kerja, merasakan kemudahan dalam pekerjaan dan senang dengan pimpinannya justru memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan sebagian besar penelitian yang pernah ada (Lim, dkk. 2013; Sianipar, dkk., 2014; Sutanto, Eddy dan Gunawan, 2013). Pegawai yang senang dengan pekerjaannya, gembira dengan fasilitas yang lengkap dan suka dengan pimpinannya seharusnya tidak akan meninggalkan perusahaan (Prasetio, dkk, 2018; Saputro, Fathonidan Minarsih, 2016; Shabrina dan Prasetio, 2018).

Temuan penelitian pengaruh positif kepuasan terhadap keinginan berpindah yang didukung penelitian sebelumnya (Fu'ad dan Gumilar, 2018) menjadi temuan yang masih harus ditelaah kembali. Telaah menjadi kesempatan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkonfirmasi kembali apakah dalam obyek berbeda akan mendapatkan hasil berbeda pula.

4.2. Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasional bernilai positif sebesar $b_2 = 0,006$. Namun demikian pengaruhnya tidak signifikan atau dapat dikatakan komitmen tidak berpengaruh terhadap *Turnover intentions*. Ada tidaknya atau tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan bukan yang menyebabkan ada tidaknya keinginan karyawan meninggalkan atau pindah tempat kerja.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Alkhatiri, 2017; Putra dan Wayan, 2016;) dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah tempat kerja. Komitmen organisasional yang semakin tinggi ditandai dengan penerimaan dan kerelaan mencurahkan diri karyawan kepada perusahaan seharusnya akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam rangka mencari pekerjaan atau profesi baru

(Farhana, 2017; Putra dan Wayan, 2016; Sari, Armanu dan Afnan, 2016; Sutanto, Eddy dan Gunawan, 2013; Nilesh, 2015; Titis, Mochammad dan Afrianty, 2016)

Tidak adanya pengaruh dan perbedaan temuan dengan penelitian yang pernah ada merupakan fenomena langka. Hal ini menunjukkan perlunya penelaahan kembali dan menguji kembali hasil temuan penelitian ini.

4.3. Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Stres kerja berpengaruh sebesar $b_3 = 0,831$ terhadap *Turnover intentions*. Pengaruh yang ditunjukkan adalah positif. Tekanan Tekanan kerja yang tinggi meningkatkan keinginan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Sebaliknya, tidak adanya stres menurunkan keinginan untuk pindah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Prasetio dan Ramdhani, 2018); 2019). Makin tinggi stress atau tekanan kerja dirasakan karyawan secara individu, kelompok dan organisasi atau lingkungan luar membuat keinginan untuk pindah kerja atau pindah profesi dengan meninggalkan pekerjaan akan makin tinggi pula (Wulansari, Kasmono dan Junaedi, 2017; Waspodo, dkk. 2013).

5. Kesimpulan

Kepuasan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intentions karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia. Komitmen organisasional dalam penelitian ini tidak berpengaruh.

Penelitian masih terbatas pada lingkup perusahaan yang relatif sempit. Selain itu kepuasan kerja yang pengaruhnya justru positif, membutuhkan penjelasan karena belum sepenuhnya terjawab pada penelitian ini. Selain itu tidak adanya pengaruh komitmen organisasional masih perlu diungkap kembali.

Perlu dilakukan dengan memperluas daerah jangkauan, yaitu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih besar. Selain itu perlu diuji kembali temuan penelitian ini khususnya mengenai kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Farhana, A. (2017). Intervensi Komitmen Organisasional Terhadap Keputusan Keluarnya Pegawai Dari Organisasi Non Profit. *Journal of Bussines Studies*. 2(2).
- Firdausi, AR., & Saragih, R. (2018). The Effect of Job Stress on Turnover Intentions: Case Study PT TASPEN KCU BANDUNG. *E-Proceeding of Management*. 6(1).

- Fu'ad, EN., & Gumilar, AG. (2018). Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intentions, Produktivitas dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 21(2).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*: Semarang.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17(1).
- Lim, Sheila Omar., Tnay, Otman and Siong. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Social and Behavioral Sciences* 97, 201 208. ELSEVIER.
- Monica, TJ., & Putra, MS. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions. *E-Jurnal Manajemen*. 6 (3).
- Mulyanto, H. dan Wulandari, A., (2010), *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: cv Agung
- Prasetio, P., Partono, A., Wulandari, P., Putri, ST., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2018). The Mediation of Job Satisfactions in The Relation of Work Stress and Turnover Intentions in Hotel Industry. *Advances In Economics, Business and Managemen Research*.
- Putra, I P. D. S. S., dan I Wayan S. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10),6260-6287.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, MM. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Pindah Kerja : Studi Kasus Pada Distribution Center PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang. *Journal of Management*. 2(2)
- Sari, R. R., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro - Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 54-64.
- Shabrina, DN., & Prasetio, AP. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*. 2(4).
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi

- Turnover Pada Karyawan bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.
- Sukarjati, E., Minarsih, MM., & Warso, MM. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*. 2(2).
- Susilo, Y. and Wahyudin, W. (2020), Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), pp. 45 - 58. doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5
- Sutanto, Eddy M., dan Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Syafrizal, G.D. (2011), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada hotel horizon semarang), Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tett, R. dan J. Meyer. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Thakre Nilesh. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1), 89-98.
- Titis, S., Mochammad, A. M. dan Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 177-186.
- Waspodo, Agung AWS., Handayani, N.K. dan Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Wulansari, YA., Kasmono, T., & Junaedi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Procedural dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan KomitmenOrganisasional Sebagai Variable Mediasi Pada PT.PJB SERVICE. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen.*, 6(2).