

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN  
DAN *TURNOVER INTENTION* PADA SARI SEGARA RESORT VILLA &  
SPA**

**Angelica Christy Caesarani<sup>1</sup>  
Gede Riana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: angelicachristy18@yahoo.com

**ABSTRAK**

*Turnover intention* merupakan salah satu masalah besar yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Perusahaan akan mengalami kerugian dan kesulitan ketika sudah dapat merekrut karyawan yang berkualitas, namun akhirnya karyawan tersebut memutuskan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* serta pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sari Segara Resort Villas & Spa. Jumlah responden yang diambil sebanyak 65 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

**ABSTRACT**

*Turnover intention* is one of the biggest problem that must be faced by a company. A company will suffer a financial loss and difficulties, if it recruits the employee with a high quality. But at the end because of the various reason, the employee decides to resign from the company. The purpose of this study was to analyze the effect of a stressful working toward organizational commitment and turnover intention and the effect of organizational commitment on employee turnover intention. This research was done at Sari Segara Resort Villas & Spa. There were 65 employees that was chosen as a respondent that used census method. The data was accumulated from the distribution of questionnaire that used *Likert* scale with the rate from 1 (strongly disagree) until 5 (strongly agree). The analysis technique that is used was *path analysis*. Based on the analysis result, it is found that stress in working shows negative result and significant of organizational commitment. Stress in working shows positive result and significant of turnover intention. Organizational commitment shows negative result and significant of turnover intention.

**Keywords:** stress in working, organizational commitment, *turnover intention*.

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi diperlukan sumber daya yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Wulandari (2011) mengatakan bahwa sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktifitas perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki peran yang penting terhadap kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku setiap karyawan (Sidharta & Margaretha, 2011). Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing para kompetitornya. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan (Khoiroh, 2012). Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering muncul akibat kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Saat karyawan meninggalkan

perusahaan, kemampuan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada akan terganggu (Fah *et al.*, 2010). Sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi sejak dini hal-hal yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Fah *et al.*, 2010). *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga dia ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu (Yulianto, dalam Sidharta & Margaretha, 2011).

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain stres kerja. Handoko (2010) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis (Qureshi *et al.*, 2013). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paille (2011) menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antar rekan-rekan dan menyebabkan kelelahan

yang berlebihan. Stres kerja akan muncul apabila di suatu titik karyawan merasa tidak dapat lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dalam jangka panjang akan membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan terkait. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012). Apabila di suatu perusahaan ditemukan adanya faktor-faktor pemicu stres kerja yang tinggi maka stres kerja tersebut akan berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Fah *et al.*, 2010; Heydarian & Abhar, 2011; Paille, 2011; Qureshi *et al.*, 2013).

Selain stres kerja, komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang dipercaya memiliki peran besar terhadap hasil yang didapat perusahaan, termasuk kinerja di dalam dan di luar perusahaan, serta niat dan perilaku *turnover*. Komitmen organisasional merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins dan Coulter, 2009:40). Komitmen organisasional dapat terdiri melalui tiga pendekatan, yaitu afektif, keberlanjutan dan komitmen. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, dalam Kreitner & Kinicki, 2008). Crow *et al.* (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Srimulyani (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Choong dalam Khan (2014) menyebutkan karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi tentu akan senang berada di dalam organisasi. Salah satu bentuk komitmen yang ditunjukkan karyawan adalah kinerja yang meningkat, rendahnya tingkat absensi dan keinginan untuk tidak mencari alternatif pekerjaan lain. Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotannya di dalam perusahaan (Novriyadi, 2015). Komitmen organisasional dapat dikatakan memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Khan *et al.*, 2014). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* serta pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Sari Segara Resort Villas & Spa yang terletak di Jalan Pantai Kedonganan Jimbaran, Bali. Sari Segara Resort Villas & Spa merupakan hotel yang didirikan oleh Bapak Nyoman Sarya pada tahun 2000. Usaha perhotelan pada dasarnya bertujuan untuk memberikan sarana tempat tinggal sementara bagi wisatawan asing maupun domestik yang akan berlibur di tempat tujuan wisata. Hotel memiliki target akhir yaitu memuaskan wisatawan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan profit dari hotel itu sendiri.

Karyawan hotel yang merupakan kunci perusahaan, memiliki peran penting dalam membantu hotel mencapai kinerja maksimalnya melalui pelayanan karyawan yang maksimal kepada wisatawan. Sari Segara Resort Villas & Spa memiliki komitmen untuk menjadi hotel yang terkemuka dan selalu menghasilkan yang terbaik, karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa loyalitas yang besar terhadap hotel dengan selalu bekerja sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh Sari Segara Resort Villas & Spa.

Kondisi industri perhotelan yang belakangan ini selalu ramai dengan wisatawan, tak jarang membuat karyawan harus melakukan pekerjaan yang melebihi deskripsi tugasnya sendiri. Beban ini mampu mendorong karyawan hotel untuk mengalami stres kerja. Masalah lain juga terjadi saat hotel sepi wisatawan, karyawan merasa stres diakibatkan *service* yang didapat dari tamu sedikit dan berkurang. Masalah lain juga yang terkait dengan stres kerja kurang bisa menghargai dengan baik pekerjaan ekstra diluar deskripsi kerja yang telah dilakukan karyawan. Kemudian perasaan jenuh yang dialami karyawan hotel sehingga menyebabkan karyawan hotel mengalami stres dan ingin mencari suasana baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *human resources development* (HRD) Sari Segara Resort Villas & Spa didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada Sari Segara Resort Villas & Spa cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1.**  
**Data *Turnover* Karyawan Sari Segara Resort Villas & Spa**  
**Tahun 2013-2015**

Department	2012	2013		2014		2015	
		Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Management	2	0	0	0	0	0	0
Accounting	3	0	0	0	0	0	1
Engineering	6	3	2	0	1	0	1
F&B Service	8	4	2	5	3	3	4
Cheff	8	3	2	3	3	2	3
Housekeeping	12	3	2	3	3	3	4
Laundry	4	1	2	2	1	2	0
Front Office	7	2	0	2	2	1	2
Sales	4	0	1	1	1	0	0
Reservation	2	0	0	0	0	0	0
Manager							
Spa	7	0	1	2	2	2	3
Gardener	4	0	0	2	2	0	2
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>21</b>
<b>Total karyawan</b>	<b>67</b>		<b>71</b>		<b>73</b>		<b>65</b>

Sumber: HRD Sari Segara Resort Villas & Spa

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2013 sampai tahun 2015, tingkat *turnover* pada Sari Segara Resort Villas & Spa cukup tinggi. Selama tahun 2013-2015, *turnover* tertinggi pada tahun 2015 dimana 21 orang karyawan keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD Sari Segara Resort Villas & Spa, tingginya tingkat *turnover* karyawan terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa beban diakibatkan tamu yang datang ke hotel sangat ramai. Kedatangan tamu yang sangat ramai, karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan memberikan pelayanan bagi para tamu. Disisi lain ketika hotel sepi tamu juga membuat karyawan merasa stres dikarenakan mereka tidak mendapat *service* tambahan dari para pengunjung yang menginap di hotel tersebut. Kejenuhan yang dirasakan

karyawan juga membuat karyawan ingin mencari suasana baru dan memutuskan untuk keluar dari hotel.

Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Khatibi *et al.* (2009) dan Firth *et al.* (2004) menyatakan hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka. Velnampy dan Aravinthan (2013) mengatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Peran konflik sebagai pembentuk stres mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasional yang artinya terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional (Pool, 2000). Cha *et al.* (2011) berpendapat stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasional, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka.

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

Penelitian Applebaum *et al.* (2010) mengatakan bahwa jika karyawan tidak mampu menahan stres dalam jangka waktu yang lama, maka karyawan tidak akan merasa nyaman di dalam perusahaan dan akan berdampak pada *turnover*



*intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Klassen (2011) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk keluar, karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention*. Penelitian Yuhui (2011) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi juga. Salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya (Manurung dan Ratnawati, 2012), dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Mc Carthy *et al.* (2010) menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kecemasan, kebosanan, ketegangan dan menunda-nunda pekerjaan merupakan gejala-gejala terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paille (2011) mengatakan bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.

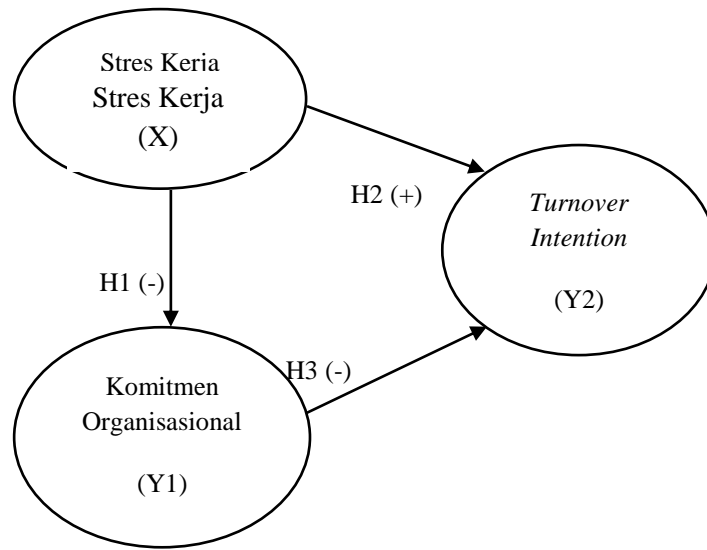
H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasional menurut Handaru dan Muna (2012) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover*

*intention*. Sidharta dan Margaretha (2011) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asigkil (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada turnover intention. Saat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi, keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Saqib (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan. Menurut Jehanzeb *et al.* (2013) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Ahmed *et al.*(2010) mengemukakan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan intensi keluar, semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi. Adanya pengaruh komitmen organisasional yang negatif juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *turnover intention* terhadap stres kerja dan komitmen organisasional, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Konseptual Penelitian**

Keterangan:

H1: 1. Nursyamsi (2012)

2. Khatibi *et al.* (2009)

3. Firth *et al.* (2004)

4. Velnampy dan Aravinthan (2013)

5. Cha *et al.* (2011)

6. Pool (2000)

H3: 1. Handaru dan Muna (2012)

2. Sidharta & Margareth (2011)

3. Jehanzeb *et al.* (2013)

4. Ahmed *et al.* (2010)

5. Saqib (2014)

6. Kumar *et al.* (2012)

7. Aydogdu dan Asigkil (2011)

H2: 1. Klassen (2011)

2. Yuhui (2011)

3. Manurung dan Ratnawati (2012)

4. McCarthy *et al.* (2011)

5. Paille (2011)

6. Applebaum *et al.* (2010)

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian kausalitas, yakni untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berlokasi di Sari Segara Resort Villas & Spa yang beralamat di Jalan Pantai Kedonganan Jimbaran, Bali. Alasan dilakukannya penelitian pada Sari Segara Resort Villas & Spa karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana hubungan stres kerja dan komitmen organisasional karyawan Sari Segara Resort Villas & Spa terhadap perusahaan dan *turnover intention*, selain itu pemilihan lokasi tersebut juga karena tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* karyawan pada Sari Segara Resort Villas & Spa.

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang menjadi penyebab munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X). Pada penelitian ini, stres kerja adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri yang dapat mengganggu keseimbangan seseorang.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel yang muncul akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y1) dan *turnover intention* (Y2). Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang

dimilikinya. *Turnover intention* adalah kesadaran yang timbul dalam diri seseorang untuk mencari lapangan pekerjaan baru dan meninggalkan pekerjaannya sekarang.

Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung yang berupa angka-angka atau yang dapat diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan dan data *turnover* karyawan di Sari Segara Resort Villas & Spa. Data kualitatif merupakan data yang tidak berupa angka dan tidak dapat dihitung. Data kualitatif pada penelitian ini adalah sejarah perusahaan dan struktur organisasi Sari Segara Resort Villas & Spa.

Sumber primer merupakan data yang langsung dan diperoleh dari sumbernya dan dicatat pertama kalinya. Sumber primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi responden tentang stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Sumber sekunder merupakan data yang dalam pengumpulannya tidak dihasilkan sendiri melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain (sudah tersedia).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Sari Segara Resort Villas & Spa yang berjumlah 65 karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh (*sensus*).

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu wawancara dan kuisioner. Wawancara merupakan pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan

mengenai masalah yang akan diteliti. Wawancara ini mengenai tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis tentang masalah yang akan dibahas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden sesuai masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi, seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Maka kuisisioner akan diukur menggunakan skala *Likert* dengan nilai.

- 1) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- 2) Tidak setuju (TS) = 2
- 3) Netral (N) = 3
- 4) Setuju (S) = 4
- 5) Sangat setuju (SS) = 5

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung variabel bebas dengan variabel tergantung. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model. Suatu diagram jalur akan sangat membantu menganalisis dan menginterpretasikan hubungan yang dihipotesiskan.

**Substruktur 1**

$$Y1 = \beta_1 X + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y1 = Komitmen organisasional

$\beta_1$  = Koefisien regresi stres kerja

X = Stres kerja

$e_1$  = Jumlah varian yang tidak diteliti dalam model penelitian (*error*)

**Substruktur 2**

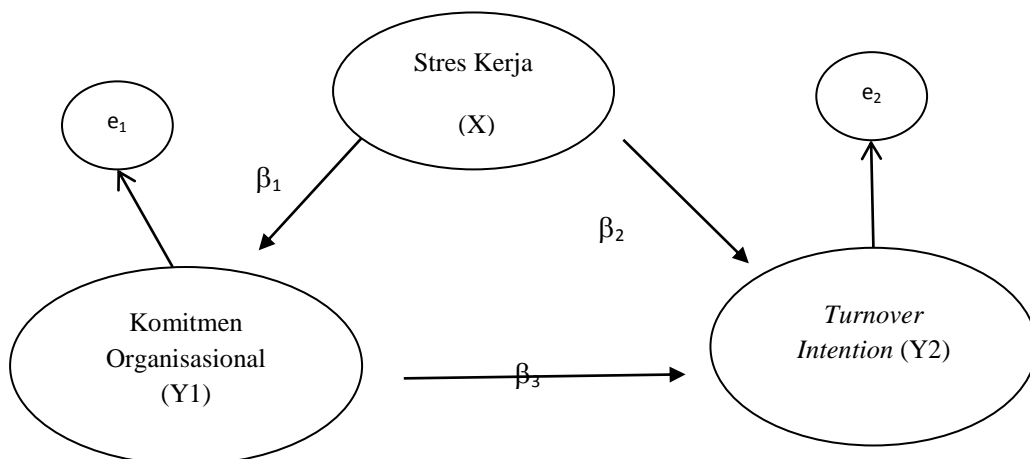
$$Y2 = \beta_1 Y1 + \beta_2 X + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y2 = *Turnover intention*

$\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi komitmen organisasional dan stres kerja

$e_1$  = Jumlah varian yang tidak diteliti dalam model penelitian (*error*)



**Gambar 2 Model Diagram Analisis Jalur**

Sumber: data primer diolah, (2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang digunakan terdiri dari pernyataan berdasarkan variabel stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan konversi, di mana jawaban responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran dihitung dengan  $\{(5-1):5\} = 0,8$ , maka kriteria pengukurannya sebagai berikut:

1,00 - 1,79 = sangat rendah

1,80 - 2,59 = rendah

2,60 - 3,39 = cukup baik

3,40 - 4,19 = tinggi

4,20 - 4,99 = sangat tinggi

**Tabel 2.**

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja**

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Keberatan dengan beban kerja berlebihan yang diberikan oleh pimpinan	1	7	12	26	19	3,85	Tinggi
2	Terbebani jika mendapat tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	0	6	14	20	25	3,98	Tinggi
3	Tidak terlalu kecewa dengan umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	0	7	20	26	12	3,66	Tinggi
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab	1	6	8	31	19	3,94	Tinggi
5	Beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam organisasi	0	7	12	32	14	3,82	Tinggi
<b>Stres Kerja</b>							<b>3,85</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: data primer diolah, (2016)



Tabel 2 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98 pada pernyataan saya merasa terbebani jika mendapat tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (X2) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,66 pada pernyataan saya tidak terlalu kecewa dengan umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai (X3). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel stres kerja sebesar 3,85 termasuk dalam kriteria tinggi.

**Tabel 3.**  
**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional**

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki pendapat yang sama dengan visi, misi dan tujuan perusahaan	0	8	11	25	21	3,91	Tinggi
2	Rugi jika meninggalkan perusahaan	0	7	15	20	23	3,91	Tinggi
3	Meninggalkan perusahaan karena ada tekanan dari pihak lain	0	10	17	22	16	3,68	Tinggi
4	Takut meninggalkan perusahaan karena akan menimbulkan pikiran negatif dari atasan atau rekan lainnya	3	8	13	20	21	3,74	Tinggi
5	Memiliki tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan saya yang dibeikan oleh atasan	2	4	11	26	22	3,95	Tinggi
6	Beruntung jika meninggalkan perusahaan	1	8	16	24	16	3,71	Tinggi
<b>Komitmen Organisasional</b>							<b>3,82</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 3 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap komitmen organisasional dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,95 pada pernyataan saya memiliki tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan saya yang diberikan oleh atasan (Y1.5) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,68 pada pernyataan saya takut meninggalkan

perusahaan karena ada tekanan dari pihak lain (Y1.3). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasional sebesar 3,82 termasuk dalam kriteria tinggi.

**Tabel 4.**  
**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel *Turnover Intention***

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru	0	8	11	23	23	3,94	Tinggi
2	Mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain	0	12	15	20	18	3,68	Tinggi
3	Mengevaluasi kerugian yang diakibatkan jika keluar dari pekerjaan	0	4	15	32	14	3,86	Tinggi
4	Berfikir untuk meninggalkan perusahaan	1	8	12	24	20	3,83	Tinggi
5	Mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain	0	7	14	18	26	3,97	Tinggi
<b><i>Turnover Intention</i></b>							<b>3,86</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 4 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap *turnover intention* dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,97 pada pernyataan saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain (Y2.5) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,68 pada pernyataan saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain (Y2.3). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel *turnover intention* sebesar 3,86 termasuk dalam kriteria tinggi.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Stres Kerja**

Indikator Variabel	Loading Factor	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,892	Valid
X <sub>2</sub>	0,881	Valid
X <sub>3</sub>	0,778	Valid
X <sub>4</sub>	0,841	Valid
X <sub>5</sub>	0,828	Valid
<b>KMO</b>	: 0,874	
<i>Eigen value</i>	: 3,572	
<i>Cumulative variance</i>	: 71,441%	

Sumber: Data primer diolah, (2016)

Tabel 5 menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing indikator variabel X > 0,5, nilai KMO dari variabel stres kerja sebesar 0,874 > 0,5, nilai *eigen value* sebesar 3,572 > 1 dan nilai *cumulative variance* sebesar 71,441 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel X dapat digunakan.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasional**

Indikator Variabel	Loading Factor	Keterangan
Y <sub>1.1</sub>	0,855	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,851	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,840	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,871	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,829	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,777	Valid
<b>KMO</b>	: 0,858	
<i>Eigen value</i>	: 4,209	
<i>Cumulative variance</i>	: 70,149%	

Sumber: Data primer diolah, (2016)

Tabel 6 menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing indikator variabel Y1 > 0,5, nilai KMO dari variabel komitmen organisasional sebesar 0,858 > 0,5, nilai *eigen value* sebesar 4,209 > 1 dan nilai *cumulative variance* sebesar 70,149 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel Y1 dapat digunakan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel *Turnover Intention***

Indikator Variabel	Loading Factor	Keterangan
Y <sub>2.1</sub>	0,892	Valid
Y <sub>2.2</sub>	0,866	Valid
Y <sub>2.3</sub>	0,763	Valid
Y <sub>2.4</sub>	0,915	Valid
Y <sub>2.5</sub>	0,915	Valid
<b>KMO</b>	: 0,883	
<b>Eigen value</b>	: 3,802	
<b>Cumulative variance</b>	: 76,033%	

Sumber: Data primer diolah, (2016)

Tabel 7 menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing-masing indikator variabel Y2 >0,5, nilai KMO dari variabel *turnover intention* sebesar 0,883 >0,5, nilai *eigen value* sebesar 3,802 >1 dan nilai *cumulative variance* sebesar 76,033 persen >60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel Y2 dapat digunakan.

**Tabel 8.**  
**Koefisien Jalur 1**

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Stres Kerja	-0,515	-4,769	0,000
<i>R square</i>	: 0,265		
<i>F. statistic</i>	: 22,472		
<i>Sig. F</i>	: 0,000		

Sumber: data primer diolah, (2016)

$$e1 = \sqrt{1 - 0,265}$$

$$e1 = \sqrt{0,735} = 0,857$$

Hasil *error term* diperoleh sebesar 0,857, artinya sebesar 85,7 persen komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh faktor luar stres kerja.

**Tabel 9.**  
**Koefisien Jalur 2**

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Stres Kerja	0,506	4,740	0,000
Komitmen Organisasional	-0,279	-2,611	0,011
<i>R square</i>	: 0,480		
<i>F. statistic</i>	: 28,602		
<i>Sig. F</i>	: 0,000		

Sumber: data primer diolah, (2016)

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,480}$$

$$e2 = \sqrt{0,52} = 0,721$$

Hasil *error term* diperoleh nilai sebesar 0,721 artinya sebesar 72,1 persen *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor lain diluar stres kerja dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil analisis e1 dan e2 maka dapat dihitung koefisien determinasi total sebagai berikut.

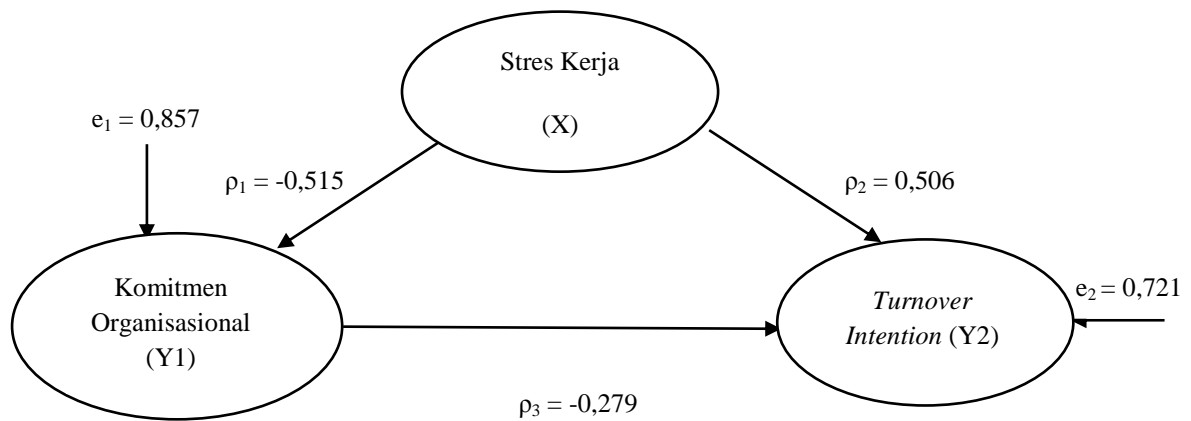
$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e1)^2 - (e2)^2 &&= 1 - (0,857)^2 - (0,721)^2 \\ &&&= 1 - (0,734) - (0,519) \\ &&&= 0,619 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,619 mempunyai arti bahwa sebesar 61,9 persen variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi stres kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 38,1 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**Tabel 10.**  
**Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total stres kerja (X), komitmen organisasional (Y1) dan turnover intention (Y2)**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung (pmx) x (pym)	Pengaruh total
Stres kerja -> Komitmen organisasional	-0,515	-	-0,515
Stres kerja -> Turnover intention	0,506	0,143	0,649
Komitmen organisasional-> Turnover intention	-0,279	-	-0,279

Sumber: data primer diolah, (2016)



**Gambar 3 Diagram koefisien jalur X terhadap Y1 dan Y2**

Sumber: data primer diolah, (2016)

Besarnya pengaruh stres kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y1) adalah sebesar -0,515. Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar -51,5 persen, sedangkan sisanya sebesar -48,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Besarnya pengaruh stres kerja (X) terhadap turnover intention (Y2) adalah sebesar 0,506. Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sebesar 50,6 persen, sedangkan sisanya 49,4 persen dipengaruhi

oleh faktor lain diluar model. Besarnya pengaruh komitmen organisasional (Y1) terhadap *turnover intention* (Y2) adalah sebesar -0,279. Angka ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar -27,9 persen, sedangkan sisanya sebesar -72,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nursyamsi (2012) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Velnampy dan Aravinthan (2013) mengatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cha *et al.* (2011) berpendapat stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasional, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka. Pool (2000) mengatakan peran konflik sebagai pembentuk stres mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasional. Khatibi *et al.* (2009) dan Firth *et al.* (2004) menyatakan karyawan

yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya karyawan yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Klassen (2011) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk keluar, karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paille (2011) mengatakan bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan. Hasil ini juga mendukung penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012) yang mengatakan salah satu dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah munculnya niat untuk berpindah dari pekerjaannya, dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. McCarthy *et al.* (2010) menyatakan bahwa kecemasan, kebosanan, ketegangan dan menunda-nunda pekerjaan merupakan gejala-gejala terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Applebaum *et al.* (2010) mengatakan



karyawan yang tidak mampu menahan stres dalam jangka waktu yang lama menyebabkan karyawan tidak akan merasa nyaman di dalam perusahaan dan akan berdampak pada *turnover intention*. Yuhui (2011) mengatakan semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi juga.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan akan berkeinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan maka semakin rendah *turnover intention*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Saqib (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Aydogdu dan Asigkil (2011) mengatakan saat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi, keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Menurut Jehanzeb *et al.* (2013) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan keinginan keluar dari organisasi. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Hasil ini juga mendukung penelitian dari Handaru dan Muna (2012) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sidharta dan Margaretha (2011)

menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan maka semakin rendah *turnover intention*.

Saran yang dapat diberikan, berdasarkan pada hasil analisis, pembahasan dan simpulan adalah perusahaan sebaiknya memberikan tenggang waktu yang lebih banyak kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan sebaiknya memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Perusahaan sebaiknya mampu memberikan kebutuhan dan fasilitas kerja yang baik dan memadai bagi karyawannya agar karyawan tetap loyal kepada perusahaan.

## REFERENSI

- Ahmed, Ishfaq, Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Salmiah Mohamad Amin and Muhammad Ramzan. 2013. Influence of Relationship of POS, LMX and Organizational Commitment On Turnover Intention. *Organization Development Journal*, 31(1): pp: 55-68.
- Applebaum, Diane and Susan Fowler. 2010. The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *The Journal of Nursing Administration*, 40: pp: 323-328.
- Aydogdu, S. and Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3): pp: 43-53.
- Cha, Jae Min., Kim Seung Hyun., Cichy, Ronald F. 2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members. *Psychology & Marketing*, 21(6): pp: 405-424.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35 (2): pp: 402-423.
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Kontruksi Di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1): pp: 1-19.
- Fah, C.B., Foon, S.Y., Leong, C., dan Osman, S. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8): pp: 57-64.
- Fatt, Choong Kwai., Wong Sek Khin, Edward., and Tioh Ngee Heng. 2010. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2 (1): pp: 56-63.
- Firt, Lucy., Mellor, David J., Moore, Kathleen A., Loquet, Claude. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2): pp: 170-187.

- Fishbein, Martin & Ajzen, Icek. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Gim, G. W. C., N. M. Desa. 2014. The Impact of Distributif Justice, Prosedural Justice, and Affective Commitment on Turnover Intention Among Public and Private Sector Employee in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(6): pp: 174-183.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesebelas. Yogyakarta: BPEE.
- Handura, Agung Wahyu, Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi PT. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3(1): h: 1-19.
- Heydarian, M. & Abhar, S. 2011. Factors contributing to employees turnover intention. *SEGI Review*, 4(2): pp. 31-41.
- Ikemefuna, C.O, Samuel Emeka Mbah. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention in total Nigeria plc. In Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14).
- Jehanseb, Khawaja, Rasheed Anwar and Mazen F. Rasheed. 2013. Organization Commitment and Turnover Intentions Impact of Employees Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*. 8(8).
- Jimad, Habibullah. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung 7(2): h: 155-163.
- Khan, Muhamad Saqib., G. M Kundi., S Khan., I. Khan., H. Khan., and N.B.Yar. 2014. The cause&effect and correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to leave among the Academicians in Higher Educational Institutions of Khyber Pakistan. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*, 4(2): pp: 2222-6990.

- Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Science*, 2(4): pp: 272-278.
- Khoiroh, M. M. 2012. Tingkat Worker Turnover pada Multinational Companies dan kaitannya dengan Cultural Adjustment. *JESP*, 4(1): pp: 5-12.
- Klassen, Robert M. 2011. The Occupational Commitment and Intention to Quit of Praticing and Preservice Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*. 36(2). pp: 114-129.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8 th ed. Boston: Mc Graw-Hill.
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. 2012. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5): pp: 9-42.
- Kuean, Wan Li., Edward Wong Sek dan Sharon Kaur. 2010. Employees' Turnover Intention To Leave The Malaysian Contexts. *The South East Asian Journal of Management*, 4(2).
- Latan, Hengky. 2012. *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80*. Bandung: Alfabeta.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W. 1998. Explaning Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3): pp: 305-320.
- Malik, Adam. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitement of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Bussiness and Management*, 5(6): pp: 17-26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, T.M., & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2): h: 145-157.

- McCarthy, Christopher J., Richard G. Lambert, Elizabeth W. Crowe, and Colleen J. McCarthy. 2010. Coping, Stress, and Job Satisfaction as Predictors of Advanced Placement Statistics Teachers Intention to Leave the Field. *SAGE Publications*, 94(4): pp: 306-326.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy dan Management*, 1(2). pp: 169-176.
- Novriyadhi, R. O., dan Gede. R. 2015. Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(6): h: 1753-1770.
- Nursyamsi, I. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM) Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang*. h:1-16.
- Paille, P. 2011. Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1).
- Pool, S. W. 2000. Organizational Culture and its Relationship Between Job Tension in Measuring Outcomes Among Business Executive. *The Journal of Management Development*, 19(1): pp: 32-49.
- Qureshi, M. I. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6): pp: 764-770.
- Rahim, A. 2012. Stress, Strain, and their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, January.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen, Edisi Kespuluh Jilid 2*. Terjemahan oleh Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera. 2010. Jakarta: Erlangga.
- Saqib, M. K., Kundi, G. M., Shadiullah, K., Irfanullah, K., Hamid, K., and Naseem, B. Y. 2014. The Cause & Effect and Correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to leave among the Academicians in higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(2): h: 2222-6990.
- Sarmanu. 2003. *Validitas dan Reliabilitas instrument, Pelatihan Structural Equation Modelling*, Lembaga Penelitian Unair.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 22. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidharta, N. & Margaretha, M. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerjaterhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2): h: 129-142.
- Srimulyani, V. A. 2014. Tipologi Dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1: h: 1-20.
- Steers, R. 1997. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative Science Quarterly*. 22: pp: 46-56.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhermin. 2012. Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi Dan Pertukaran Pemimpin Anggota (LMX) Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*. 16(2): h: 209-229.
- Suwardi, dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1): h: 75-86.
- Tourisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2): h: 170-178.

Umar, Husein. 2010. *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan Paradigma Posotivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.

Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. 5(7): pp: 78-99.

Wang, Chen, Hyde, & Hsieh. 2010. Chinese Employees Work Values And Turnover Intentions In Multinational Companies: The Mediating Effect Of Pay Satisfaction. *Social Behavior And Personality*, 38 (7): pp: 871-894.

Waspodo, Agung A.W., Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1).

Wulandari, Astri. 2011. Pengaruh Employer Brand terhadap Intensi Voluntary Turnover Karyawan dengan Mediasi dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Studi Kasus: PT. Asuransi Jiwa XYZ. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*, h: 1-25.

Yuhui, Li. 2011. Occupational Stressors, Turnover Intention and the Mediating Influence of Job Satisfaction: Evidence from China. *Quality and Reliability (ICQR)*, pp: 341-344.

Yuliasia, Yeni, Santoso Imam, dan Arif Hidayat. 2012. Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan *Structural Equation Modeling (Sem)* (Studi Kasus Pt Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). *Jurnal Teknologi Pertanian*. 13 (1): h: 61-66.