

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. INDONUSA TELEMEDIA (TRANSVISION)

1st Dwi Putri Cahya Marwindi, 2nd Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM.

Departemen Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
Jakarta, Indonesia

dwiputicahya.m@gmail.com ; meita_pragiwani@stei.ac.id

***Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia. Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia sebesar 38,1 %. Artinya, semakin besar tingkat komitmen organisasi pada karyawan, maka turnover akan rendah. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia sebesar 57,5%. Stres merupakan tekanan kerja yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, dapat menimbulkan tingkat keinginan keluar dari perusahaan tersebut. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia sebesar 15,1%. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, maka tingkat turnover atau tingkat keinginan karyawan keluar dari perusahaan akan tinggi*

***Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Stres kerja, Kepuasan Kerja , Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dikatakan penting karena merupakan suatu penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Setiap perusahaan tentunya akan menghadapi fenomena keluar masuknya karyawan dalam bekerja atau *turnover*. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini yang berkenaan dengan ketidakpuasan dan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Dalam waktu tertentu angka *turnover* bisa tinggi atau sebaliknya, tergantung faktor yang memengaruhinya.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaannya itu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Tingkat *turnover* tahun 2019 yang tergolong tinggi karena melebihi angka 10% dari batas yang disarankan. Dimana pendapat Sari (2014:3) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa di tolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Meningkatnya tren *turnover* berdampak pada perusahaan, salah satunya kinerja perusahaan menjadi terganggu sebab *turnover* dapat menurunkan produktivas kerja seperti menghambat aktivitas kerja dan mendapati hasil kinerja yang tidak atau kurang maksimal sehingga dapat merugikan perusahaan.

Terdapat banyak faktor dan tolak ukur mereka yang dapat memicu keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan atau melakukan *turnover*, seperti komitmen mereka pada organisasi, stres kerja dan kepuasan mereka selama bekerja di perusahaan tersebut.

Jason A Colquitt (2014:64), mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen akan menggambarkan penilaian individu berdasarkan tingkat pemahaman karyawan, tingkat kontribusi selama bekerja, penyesuaian diri dengan lingkungan sekitar, loyalitas terhadap perusahaan, dan tingkat rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam menjalankan kinerjanya suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mampu berkomitmen penuh terhadap organisasi, sebab jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka tingkat keluar karyawan akan rendah dan akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sedangkan *turnover intention* sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Keduanya saling berhubungan karena stres dapat menurunkan produktivitas, kemangkiran karyawan, tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) dan dapat meningkatkan jumlah karyawan yang keluar (*turnover*).

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Keterkaitan kepuasan kerja dengan *turnover intention* menurut Rivai dan Sagala (2013 : 59) dimana apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya

memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Setiap individu berkeinginan agar kebutuhannya terpenuhi dan meningkat sejalan dengan jenjang karier yang dicapainya. Aspek kepuasan yang perlu dipenuhi meliputi kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual yang memuaskan.

Turnover pada umumnya dapat terdiri dari beberapa faktor pribadi yaitu adanya keluhan yang dirasakan oleh masing-masing individu setiap karyawan. Seperti masih adanya karyawan yang belum memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan sehingga masih ingin mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai, selain itu memiliki konflik atau tekanan stres dalam bekerja, serta adanya karyawan yang merasa tidak puas selama bekerja di perusahaan tersebut karena berbagai hal. Maka dari itu perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor turnover karyawan yang dapat menimbulkan permasalahan bagi perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2015:15).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi. Pasar modal adalah pasar efek jangka panjang dimana dengan jatuh tempo yang lebih dari 1 tahun, seperti saham dan obligasi dibeli dan dijual (Gitman, 2017). Menurut Keown (2017) semua institusi dan prosedur yang memfasilitasi transaksi dalam instrumen keuangan jangka panjang.

2.2. Komitmen Organisasi

Umam (2012:258) mengemukakan bahwa Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sopiah (2012:163) proses terjadinya komitmen organisasional dapat dibedakan menjadi tiga fase yaitu : komitmen awal , komitmen selama pekerjaan awal , Komitmen selama karir nanti.

2.3. Stres Kerja

Menurut Gitman (2017) Investasi adalah asset apa pun yang dengan dana dapat diharapkan bahwa itu akan menghasilkan pendapatan positif dan atau melestarikan atau meningkatkan nilainya. Menurut Robbins dan Judge (2016), yaitu stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2015:193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan sejauh mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja, seperti :

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar daripada apa yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif manakala hasil yang diperoleh lebih kecil dari apa yang diharapkan.

2.5. Turnover Intention

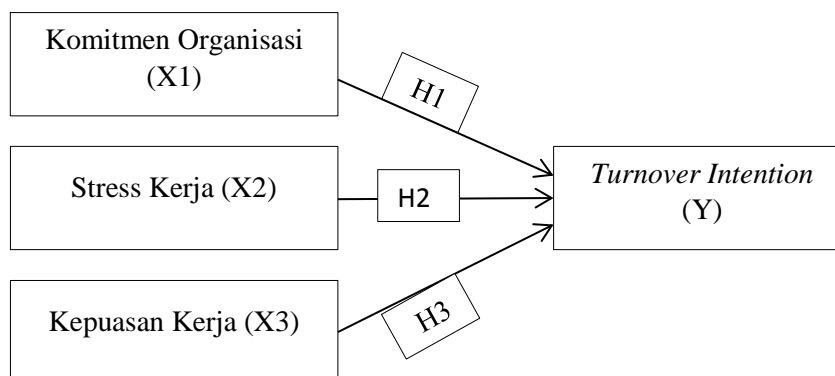
Turnover intention menurut Muamarah dan Kusuma (dalam Mujiati, dkk, 2016) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Bluedorn (dalam Mufidah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

2.6. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.
2. Diduga bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

2.7. Kerangka Konsuptual



III. METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif. Sugiyono (2017:125) mengatakan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel. Strategi ini dimaksudkan agar dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas terhadap *turnover intention* yang merupakan variabel terikat.

Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 26.00. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan survei adalah : 1) Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei; 2) Menentukan konsep dan hipotesa serta menggali kepustakaan; 3) pengambilan sampel; 4) Pembuatan kuesioner; 5) Pekerjaan lapangan; 6) Pengolahan data; 7) Analisa dan pelaporan.

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya karyawan pada PT. Indonusa Telemedia khusus area National Service Operation Jabodetabek.

Sugiyono (2017:116) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut betul-betul mewakili. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus *Slovin* yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Adapun perhitungan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2} = \frac{140}{1,35} = 103,70 \approx 104$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 orang yang diperoleh dari PT. Indonusa Telemedia.

3.2. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono, 2014:131). Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Data primer ini untuk mendapatkan responden tentang pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner dan wawancara pada karyawan PT. Indonusa Telemedia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah

1. Metoda Wawancara
2. Metoda Observasi
3. Metoda Kuesioner

Instrumen penelitian ini diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berbentuk pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penelitian diukur dengan skala *likert*, karena skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Bobot Nilai Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.3. Operasionalisasi Variabel

Tabel 2 : Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Komitmen Organisasi (X ₁)	1. Komitmen Afektif	Kenyamanan bekerja pada organisasi
		Perasaan Emosional
		Keterikatan karyawan kepada organisasi
		Keterlibatan Kerja
	2. Komitmen Berkelanjutan	Khawatir kehilangan pekerjaan
		Merasa Rugi
3. Komitmen Normatif	Pengabdian terhadap organisasi	
	Kesetiaan terhadap organisasi	
Stres Kerja (X ₂)	1. Stres Lingkungan	Lingkungan Kerja
		Ketidakpastian Ekonomi
		Ketidakpastian Politik
		Ketidakpastian Teknologi
	2. Stres Organisasi	Tuntutan Tugas
		Tuntutan Peran

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Indonusa Telemedia (Transvision)

		Tuntutan Pribadi
	3. Stres Individu	Masalah Keluarga
		Masalah Ekonomi
		Karakteristik Pribadi
Kepuasan Kerja (X_3)	1. Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan
		Pekerjaan yang beragam
	2. Gaji/Upah	Sistem Penggajian
		Tingkat Gaji
	3. Promosi	Kebijakan Promosi
	4. Pengawasan	Kesempatan Promosi
		Bantuan Teknis
	5. Rekan Kerja	Dukungan Perilaku
		Kerja Sama Tim
Turnover Intention (Y)	1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi	Niat keluar dari perusahaan
		Ketidakpuasan kerja dan jenuh
		Perasaan antusias terhadap organisasi
	2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain	Mencari pekerjaan di perusahaan lain
		Mencari informasi lowongan pekerjaan
		Melamar pekerjaan di perusahaan lain
	3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan	Mempertimbangkan tawaran pekerjaan
		Perubahan Karakteristik
		Meninggalkan Perusahaan

3.4. Metoda Analisis Data

Langkah-langkah yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1. Metoda pengolahan data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 26.00. Software SPSS digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat.

3.4.2. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih

sistematis. Dimana dilakukan tabulasi. Data yang diperoleh, setelah diolah dan disortir akan digunakan untuk analisis statistik data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

3.4.3. Analisis Statistik Data

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (parsial) sebagai berikut :

3.4.3.1. Uji Instrumen

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesahihan) dan *reability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2012:88). Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2017:126) : Jika $r_{hitung} \geq 0,30$ (r_{kritis}) dengan tingkat signifikansi 5%, yang berarti pernyataan dikatakan valid atau akurat. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus Korelasi Pearson (*Correlation Product Moment*). Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang dilihat dari *Corrected Item Total Correlation* melebihi r_{kritis} (0,30).

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots \dots \dots (3.2)$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden (sampel)
- X = Skor yang diperoleh subyek dari setiap item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS.

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- k = jumlah butir kuisioner
- α_{it} = koefisien keterandalan butir kuisioner
- $\sum S_i^2$ = jumlah variansi skor butir yang valid
- S_t^2 = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2$$

Keterangan :

- $\sum X_i$ = jumlah skor setiap butir
- $\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut: Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*. Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

3.4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2012:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
 $R_1^2 = (r_{Y1.23})^2 \cdot 100\%$
2. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
 $R_2^2 = (r_{Y2.13})^2 \cdot 100\%$
3. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
 $R_3^2 = (r_{Y3.12})^2 \cdot 100\%$

3.4.3.3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

$H_o : \beta_{y1.23} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*).

$H_a : \beta_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*).

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

$H_o : \beta_{y2.13} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*).

$H_a : \beta_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*).

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

$H_o : \beta_{y3.12} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*).

$H_a : \beta_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai *P-value* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$)

H_o ditolak, H_a diterima jika *P-value* $< 0,05$ dan

H_o diterima, H_a ditolak jika *P-value* $\geq 0,05$

IV. HASIL

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Karena skor angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel ($n = 104$) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan r_{kritis} 0,30, artinya bila nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$, dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka artinya tidak valid. (Sugiyono, 2014 : 121).

Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument setiap variabel, maka peneliti sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3: Uji Validitas Instrument Setiap Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (R-Hitung)	Nilai R-kritis	Hasil
Komitmen Organisasi	X1.1	0,690	0,30	Valid
	X1.2	0,605	0,30	Valid
	X1.3	0,619	0,30	Valid
	X1.4	0,707	0,30	Valid

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Indonusa Telemidia (Transvision)

	X1.5	0,883	0,30	Valid
	X1.6	0,745	0,30	Valid
	X1.7	0,631	0,30	Valid
	X1.8	0,750	0,30	Valid
	X1.9	0,719	0,30	Valid
	X1.10	0,663	0,30	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,719	0,30	Valid
	X2.2	0,837	0,30	Valid
	X2.3	0,438	0,30	Valid
	X2.4	0,663	0,30	Valid
	X2.5	0,708	0,30	Valid
	X2.6	0,801	0,30	Valid
	X2.7	0,652	0,30	Valid
	X2.8	0,420	0,30	Valid
	X2.9	0,780	0,30	Valid
	X2.10	0,792	0,30	Valid
	X2.11	0,597	0,30	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,702	0,30	Valid
	X3.2	0,647	0,30	Valid
	X3.3	0,557	0,30	Valid
	X3.4	0,772	0,30	Valid
	X3.5	0,713	0,30	Valid
	X3.6	0,728	0,30	Valid
	X3.7	0,695	0,30	Valid
	X3.8	0,665	0,30	Valid
	X3.9	0,636	0,30	Valid

	X3.10	0,667	0,30	Valid
Turnover Intention	Y.1	0,875	0,30	Valid
	Y.2	0,751	0,30	Valid
	Y.3	0,783	0,30	Valid
	Y.4	0,805	0,30	Valid
	Y.5	0,929	0,30	Valid
	Y.6	0,841	0,30	Valid
	Y.7	0,699	0,30	Valid
	Y.8	0,823	0,30	Valid
	Y.9	0,878	0,30	Valid
	Y.10	0,912	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsisten. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan nilai dari Cronbach's Alpha.

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
1.	Komitmen Organisasi	0,864	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,857	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,741	Reliabel
4.	Turnover Intention	0,947	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26

4.3. Analisis Statistik

Di dalam melakukan serangkaian analisis statistik data akan terbagi menjadi beberapa bagian yang terdiri dari analisis seperti yang diuraikan berikut ini :

4.3.1. Analisis koefisien determinasi

Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 .

1. Koefisien Determinasi Parsial

- a. Nilai koefisien determinasi komitmen organisasi (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.15. Koefisien determinasi Parsial Komitmen organisasi (X_1) terhadap *turnover intention* (Y)

Correlations			Komitmen Organisasi_X1	Turnover Intention_Y
Control Variables				
Stres Kerja_X2	Komitmen Organisasi_X1	Correlation	1,000	-,617
		Significance (2-tailed)	.	,000
	Turnover Intention_Y	Df	0	101
		Correlation	-,617	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	101	0

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas perhitungan koefisien determinasi parsial komitmen organisasi (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KDP_1 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (-0,617)^2 \times 100\% \\ &= 0,381 \times 100\% \\ KDP_1 &= 38,1\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,381 ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 38,1% atau dengan kata lain 38,1% variasi variabel *turnover intention* dapat diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya 61,9% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

b. Nilai koefisien determinasi stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.16. Koefisien determinasi Parsial Stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

Correlations			Stres Kerja_X2	Turnover Intention_Y
Control Variables				
Kepuasan Kerja_X3	Stres Kerja_X2	Correlation	1,000	,758
		Significance (2 tailed)	.	,000
	Turnover Intention_Y	Df	0	101
		Correlation	,758	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	101	0

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas perhitungan koefisien determinasi parsial stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KDP_2 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,758)^2 \times 100\% \\ &= 0,575 \times 100\% \\ KDP_2 &= 57,5\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,575 ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 57,5% atau dengan kata lain 57,5% variasi variabel *turnover intention* dapat diterangkan oleh variabel stres kerja, sedangkan sisanya 42,5% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- c. Nilai koefisien determinasi kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.17. Koefisien determinasi Parsial Kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Correlations			Kepuasan Kerja_X3	Turnover Intention_Y
Control Variables				
Komitmen Organisasi_X1	Kepuasan Kerja_X3	Correlation	1,000	-,389
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	101
	Turnover Intention_Y	Correlation	-,389	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	101	0

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas perhitungan koefisien determinasi parsial kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KDP_3 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (-0,389)^2 \times 100\% \\ &= 0,151 \times 100\% \\ KDP_3 &= 15,1\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,151 ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 15,1% atau dengan kata lain 15,1% variasi variabel *turnover intention* dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 84,9% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4. Pengujian Hipotesis

Tabel Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Indonusa Telemedia (Transvision)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,692	4,331		6,855	,000
Komitmen Organisasi_X1	-,403	,111	-,240	-3,624	,000
Stres Kerja_X2	,790	,079	,523	9,996	,000
Kepuasan Kerja_X3	-,570	,099	-,369	-5,771	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention_Y

1. Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap *turnover intention* (Y)

Ho : $\beta_{y1.23} = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

Ha : $\beta_{y1.23} \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26.0 diperoleh *Signifikansi t* variabel X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik simpulan Ho ditolak maka Ha diterima, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention* (pada taraf nyata 95%).

2. Pengaruh stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

Ho : $\beta_{y2.31} = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

Ha : $\beta_{y2.31} \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26.0 diperoleh *Signifikansi t* variabel X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik simpulan Ho ditolak maka Ha diterima, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* (pada taraf nyata 95%).

3. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Ho : $\beta_{y3.12} = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

Ha : $\beta_{y3.12} \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 26.0 diperoleh *Signifikansi t* variabel X_3 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik simpulan Ho ditolak maka Ha diterima, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* (pada taraf nyata 95%).

Tabel 4. Hasil Pengujian hipotesis secara parsial X_1 , X_2 , X_3 dengan Y

Variabel	Hasil uji signifikansi t	Proses keputusan
Komitmen organisasi (X_1)	0,000 < 0,05	Berpengaruh Signifikan
Stres kerja (X_2)	0,000 < 0,05	Berpengaruh Signifikan
Kepuasan kerja (X_3)	0,000 < 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

5.1. KESIMPULAN

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia. Komitmen merupakan perasaan dan sikap yang dimiliki karyawan organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat komitmen organisasi pada karyawan, maka tingkat *turnover* akan semakin tinggi.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia. Stres merupakan tekanan kerja yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan jumlah *turnover* pada perusahaan tersebut.
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Telemedia. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka tingkat *turnover* atau tingkat keinginan karyawan keluar dari perusahaan akan tinggi.

5.2. SARAN

1. Berdasarkan pernyataan skor terendah dari variabel komitmen organisasi, sebaiknya perusahaan perlu memprioritaskan aspek komitmen pada setiap karyawan dengan cara perusahaan perlu membangun suasana yang dapat membuat karyawan tidak ingin berpindah ketempat kerja yang lain seperti memberikan kenyamanan serta memberikan kepercayaan pada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih berkomitmen dan mengubah pola pikir mereka dan memiliki asumsi bahwa percaya terhadap nilai tetap setia pada satu perusahaan itu merupakan hal yang baik.
2. Berdasarkan perolehan hasil analisis statistik data pada variabel stres kerja, Sebaiknya perusahaan tidak memberikan pekerjaan yang diluar daripada kemampuan karyawannya, sebab jika karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar dari kemampuannya maka akan dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak akan sesuai dengan permintaan perusahaan dan memahami gejala-gejala stres kerja pada karyawan yang dapat memicu tingkat *turnover* pada perusahaan. Selain itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif agar tidak menimbulkan konflik yang dapat terjadi di ruang lingkup perusahaan.
3. Berdasarkan pernyataan skor terendah dari variabel kepuasan kerja, sebaiknya pihak perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meminimalisir tingkat terjadinya *turnover* pada perusahaan dengan cara memberikan pekerjaan yang lebih

bervariasi atau memberikan pelatihan kerja yang rutin agar karyawan tidak merasa jenuh ataupun bosan terhadap pekerjaannya, selain itu karyawan juga dapat mengenal atau menginterpretasikan skill dalam bekerja guna untuk meningkatkan *knowledge* dan *performance* karyawan.

4. Berdasarkan perolehan hasil analisis statistik data pada variabel *turnover*, sebaiknya pihak perusahaan juga perlu memperhatikan permasalahan karyawan serta keluhan yang didapat selama bekerja, sehingga dapat mempertahankan karyawannya agar tidak berfikir untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang lain, dengan cara mengadakan pertemuan rutin secara berkala baik untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai, atau adanya kotak saran sebagai mediasi antara keluhan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan dengan tujuan agar semakin membaik kedepannya dan karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terbatasnya objek penelitian yang hanya dilakukan pada sebagian karyawan perusahaan tersebut dikarenakan adanya pandemi virus corona. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan variabel penelitian dengan menambahkan beberapa variabel atau sampel yang digunakan berbeda sehingga variabel penelitian lebih bervariasi. Dan semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR REFERENSI

- Azzuhri, Misbahuddin. Faradina, Adhistis. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* (Studi Pada Jawa Pos Radar Malang – PT. Malang Intermedia Pers). Jurnal Aplikasi Manajemen (Journal of Applied Management) published by the Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya in cooperation with the Assosiasi Ilmuwan Manajemen Indonesia (AIMI). e ISSN: 2302-6332 | p ISSN: 1693-5241 ACCREDITED by Ministry of Research, Technology, and Higher Education of the Republic of Indonesia, No 30/E/KPT/2018, October 24, 2018.
- Baron dan Greenberg. 2012. Behavior in Organization International Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- David, Fred. 2012. Manajemen Strategis Konsep. Jakarta : Salemba Empat.
- Deviyantoro. 2017. Analisis Kepuasan Kerja Implikasinya Pada Intensi Turnover Pegawai Surat Kabar Harian Lokal di Banten. Seminar Nasional Riset Terapan 2017 | SENASSET 2017 ISBN: 978-602-73672-1-0 Serang, 25 November 2017
- Donni, Juni Priansa. 2015. Administrasi dan Operasional. Perkantoran. Bandung: Alfabeta.

- Firdaus. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Journal of Economics and Business*. 1(1), 1-9.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko. T. Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Gandika, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Trunover Intention* Dengan Karakteristik Sosialdemografi Sebagai Ariabel Moderator (Studi Kasus Pada PT. STRARLIGHT GARMENT SEMARANG), *economics & busines research festival*
- Harnoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Heryanda, Komang Krisna. 2019. The Effect of Job Insecurity on *Turnover Intention* Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 3, Number 3, Tahun 2019, pp. 198-205. Open Access: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409
- Kreitner & Kinicki. 2018. *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiana, Feri & Rijanti Tristiana. 2016. The Influence Of Job Stress And Person Organization Fit On *Turnover Intention* By Using Job Satisfaction As Mediating Role. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (SENDI_U). Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat*. ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Luthans. 2013. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans. 2017 *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mobley 2017. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mobley. 2011. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414
- Mujiati dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No. 4, 2016: 3335-3363, ISSN : 2302-8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia
- Muttaqiyathun, Ani. 2020. The Effect Of Work Satisfaction And Work Stress On Employees' *Turnover Intention* In PT. Telkom Indonesia Yogyakarta www.journalmabis.org *Journal of Management and Business*, Vol 19, No.

1(March2020).Manajemen & Bisnis (MABIS) is an open access journal with ISSN 1412-3789 and e-ISSN 2477-1783.

- Novitasari, Dwi. 2015. Dampak Stres Kerja Dan Kinerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada CV Diandra Prima Mitra Media). Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen eISSN: 2621-492X pISSN:2355-9381.
- Panggabean, MS. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2018 Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey
- Sekaran, Uma. 2013. Research Methods for Business. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2012. 6. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sopiah. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung. Andi
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Vitalaya, Aida. Sukmawati, Anggraini. Gunawan, Endang. 2018. Analisis Faktor- Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 11. No. 3, Desember 2018 ISSN 1979-3650 (Print) and ISSN 2548-2149 (Online).
- Wahyuni, Sri. 2017. Analisis Hubungan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo.). Universitas Muhammadiyah Surakarta Jurnal Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN (Print) : 1410- 4571 ISSN (Online) : 2541-2604.
- Wexley & Yukl. 2017 Perilaku Organisasi dan Psikologi. Personalia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yuli. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press,. Malang
- Zurnali. 2017. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung. Unpad Press