PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH

JURNAL PENELITIAN

Disusun Oleh:

Nama	: Riana Annisa
Nomor Mahasiswa	: 13311287
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH

Riana Annisa
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia
Email: riana.annisa95@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 132 perawat pada instalasi pelayanan medik dan instalasi pelayanan non medik di RSUD Pandeglang Berkah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial, pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di instalasi pelayanan medik dan instalasi pelayanan non medik di RSUD Pandeglang Berkah.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study discusses the effect of organizational commitment and work stress on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable. Respondents in this study were 132 nurses in medical service installations and non-medical service installations at Pandeglang Berkah Hospital. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on employee turnover intention partially, the effect of work stress on employee turnover intention partially, the effect of organizational commitment on job satisfaction partially, the effect of work stress on job satisfaction partially, the effect of job satisfaction on employee turnover intention partially, to find out whether job satisfaction mediates the influence of organizational commitment to employee turnover intention, to find out whether job satisfaction mediates the effect of work stress on employee turnover intention.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between organizational commitment to employee turnover intention, partially there is a positive and significant influence between job stress on employee turnover intention, partially there is a positive and significant influence between organizational commitment and job satisfaction, partial there is a positive and significant influence between work stress on job satisfaction, partially there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee turnover intention. In this study also proved that job satisfaction mediates the effect of organizational commitment on employee turnover intention, job satisfaction mediates the effect of work stress on employee turnover intention in medical service installations and non-medical service installations at Pandeglang Berkah Hospital.

Keywords: Organizational Commitment, job stress, turnover intention, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi, tujuan organisasi tidak akan bisa tercapai apabila tidak ada keselarasan antara visi misi perusahaan dengan perilaku setiap individu dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasikan suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010).Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis and Jackson, 2006). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Ada sembilan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu terdiri dari perencanaan dan analisis sdm, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan/staffing, pengembangan sdm, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan tenaga kerja dan buruh / manajemen (Bohlander dan Snell, 2010). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada sebelas yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedispilinan, pemberhentian.

Dalam mengelola sebuah organisasi karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi, dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi maka organisasi dapat menghindari *turnover intention. Turnover intention* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2006). Tingkat perputaran karyawan adalah perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar dari suatu perusahaan (Arifin & Fauzi, 2007).

Maka dari itu perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkuat keberadaan posisi mereka agar dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Seperti yang kita tau rumah sakit merupakan sarana pemerintah maupun swasta untuk melayani orang-orang yang sakit. Rumah sakit merupakan tempat penyembuhan atau pertolongan bagi mereka yang merasa kesakitan, orang yang sakit tidak pernah kenal waktu maupun tempat, maka dari itu rumah sakit memang dikhususkan untuk melayani orang sakit secara 24 jam dalam sehari. Mereka yang melayani orang sakit tersebut harus siap secara jasmani maupun mental untuk melayani pasien secara 24 jam tanpa kenal lelah. Maka dari itu karyawan yang bekerja di rumah sakit lebih sering rentan terhadap stres kerja yang mereka alami, dikarenakan kurangnya waktu istirahat yang mereka dapat sehingga menimbulkan kelelahan akibat kerja yang akan berdampak terhadap stres kerja.

Seperti halnya yang terjadi di Rumah Sakit Daerah Pandeglang Berkah, Rumah Sakit Daerah Pandeglang Berkah merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh pemerintah daerah sebagai sarana untuk memfasilitasi orang sakit, dimana seperti yang kita tau Rumah Sakit beroperasi 24 jam dalam sehari hal ini menjadikan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit tersebut rentanmengalami stres kerja, *turnover intention* sertakepuasan kerja. maka dari itu saya akan meneliti seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada perawat RSUD Pandeglang Berkah.

2. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Lew (2010) yang berjudul *"Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia"*, dengan sampel penelitian yang dilakukan terhadap staf akademik universitas swasta di Malaysia. Jumlah staf keseluruhan 134 responden. Dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif secara siginifikan terhadap turnover intention. Artinya menurunkan komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan meningkatnya *turnover itention* karyawan.

Dalam penelitian Adebayo (2011) yang berjudul *"Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State",* dengan sampel penelitian yang dilakukan terhadap 350 responden dari Negara Bagian Ekiti terdiri dari 200 petugas polisi pria dan 150 petugas polisi wanita. Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja akibat stres kerja dalam personil kepolisian. Implikasi dari hal ini adalah bahwa personil polisi memiliki pengalaman stres kerja yang lebih tinggi akan

mengalami penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya. Pengaruh stres yang diinduksi kerja terhadap intention atau turnover intention untuk keluar dari personil polisi.

Dalam penelitian Eslami dan Gharakhani (2012) yang berjudul "*Organizational Commitment and Job Satisfaction",* dengan sampel penelitian terhadap 280 karyawan di sebuah perusahaan layanan, di Iran. Komitmen organisasi ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka lebih tinggi pula *job satisfaction* mereka.

Dalam penelitian Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008) yang berjudul *"A Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees",* dengan sampel penelitian terhadap 629 responden rumah sakit Isfahan, Iran. Terdapat ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka juga lebih berkomitmen untuk pelayanan kesehatan.

Dalam penelitian Jerry, Nielsen dan Perchard (1993) yang berjudul *"Effects of Work Stresson Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support"*, dengan sampel penelitian terhadap 280 responden penelitian adalah relawan yang direkrut dari klerus dan staf administrasi sebuah departemen pemerintah di Brisbane, Australia. Dalam penelitian ini, bahwa hipotesis tingkat tinggi stres kerja (ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan beban kerja, dan *underutilisation* keterampilan) akan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Dalam penelitian Lu, Lu , Gursoy dan Neale (2015) yang berjudul *"Work Engagement, Job Satisfaction, And Turnover Intentions A Comparison Between Supervisors And Line-Level Employees",* dengan sampel penelitian terhadap 814 sampel penelitian terdiri dari karyawan *line-level* dan 29 supervisor hotel berskala besar di Amerika Utara. Hasil dari penelitian ini adanya hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian Zhan dan Feng (2011) yang berjudul *"The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, And Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions In Hubei, China: A Cross-Sectional Study",*dengan sampel penelitian terhadap 276 responden yang berprofesi sebagai dokter di Provinsi Hubei di China tengah. Pada *turnover intention,* dimana terdapat perbedaan yang signifikan diantara

kelompok-kelompok dari tiga kota dengan tingkat perkembangan yang berbeda. *Turover intention*, yang secara signifikan dan negatif berhubungan dengan kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasional dapat dimaksud sebagai suatu kondisi psikologis yang memberikan ciri pada hubungan antara pekerja dengan oraganisasi serta mempunyai implikasi pada keputusan yang diambil oleh pekerja yang bersangkutan untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau keluar. Dimensi dan indikator komitmen organisasional yang digunakan:

1. Komitmen berkelanjutan
2. Komitmen normatif

Stres Kerja

Menurut Robbins (2013), stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang diinginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang diinginkan. Dimensi dan indikator stres kerja:

1. Faktor lingkungan
2. Faktor organisasi
3. Faktor individual

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimensi dan indikator kepuasan kerja:

1. Gaji
2. Rekan kerja
3. Promosi

4. Penyelia

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986).

1. Upah / gaji
2. Integrasi
3. Komunikasi formal
4. *Centralization*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, tujuan penelitian, rumusan masalah, dan landasan teori maka hipotesis yang diajukan penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_3 : Diduga komitmen orgnisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_4 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_6 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover imtention*

H_7 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah perawat pada instalasi pelayanan medik dan instalasi pelayanan non medik di RSUD Pandeglang Berkah yang berjumlah 132 responden. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive proportional random sampling. purposive proportional random sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda, (Sekaran, 2006).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni komitmen organisasi (X_1), dan stres kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.Variabel terkait ini yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

3. Variabel Intervening

   Variabel intervening adalah yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur.Variabel ini merupakan variabel penyela atau variabel indenpenden tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel indenpenden.Dalam penelitian ini yang dilakukan menjadi variabel intervening kepuasan kerja (Z).

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sekaran, 2006).

1. Statistik Deskriptif

   Statistik deskriptif adalah statistik seperti frekuensi, rata-rata hitungan (*mean*), dan standar deviasi, yang memberikan informasi deskriptif dari sekelompok data (Sekaran, 2006).

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang membantu membuktikan hubungan di antara variabel dan menarik kesimpulan darisana (Sekaran, 2006).

Statistik inferensial memiliki parametris dan nonparametris yaitu:

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indenpenden (Ghozali, 2011). Metode pengambilan keputusan uji multikolinearitas ditetapkan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dari hasil olah data.Jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF, maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas menggunakan beberapa metode, antara lain dengan cara uji Glejser dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Ghozali, 2008).

2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel tingkat yang berskala interval (Sekaran, 2006).

3) Uji Hipotesis

a. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.*t-test* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Apabila koefisien regresi pada t-signifikan ≤ 0,05 atau 5 persen, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 1999).

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah pengunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam membangun diagram jalur, hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh garis dengan satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk ke konstruk lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk (Ghozali, 2011).

Jenis Pengumpulan Data

Dalam riset atau penelitian, data merupakan bahan mentah dari informasi yang penting bagi riset atau penelitian.Sehingga informasi merupakan data yang telah diolah dan data yang belum diolah tidak dapat memberikan informasi. Untuk mendapatkan data dilakukan dengan berbagai cara. Setiap cara memiliki kelebihan dan kekurangannya, sehingga cara yang digunakan harus sesuai dengan penelitian atau riset yang ingin dilakukan. Adapun data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, (Sekaran, 2006). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait perawat Rumah Sakit Umum Daerah Berkah Pandeglang, Banten. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada responden. Koesoner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai komitmen organisasi, dan stres kerja, *turnover*

intention dan kepuasan kerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Netral
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

2. Data Sekunder

   Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, (Sekaran, 2006). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literatur-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang, Banten dan penelitian terdahulu yang diperlukan dalam penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian mengenai ada tidaknya pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat RSUD Pandeglang Berkah. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 132 perawat RSUD Pandeglang Berkah. Pembahasan dalam penelitian ini meliputi uraian tentang analisis deskriptif, pengujian regresi dan analisis path.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut.

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,385	0,164	Valid
X1.2	0,464	0,164	Valid
X1.3	0,680	0,164	Valid

X1.4	0,621	0,164	Valid
X1.5	0,596	0,164	Valid
X1.6	0,599	0,164	Valid
X1.7	0,542	0,164	Valid
X1.8	0,583	0,164	Valid
X1.9	0,586	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner komitmen organisasional memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,482	0,164	Valid
X2.2	0, 483	0,164	Valid
X2.3	0,417	0,164	Valid
X2.4	0,365	0,164	Valid
X2.5	0,351	0,164	Valid
X2.6	0,427	0,164	Valid
X2.7	0,228	0,164	Valid
X2.8	0,249	0,164	Valid
X2.9	0,185	0,164	Valid
X2.10	0,463	0,164	Valid
X2.11	0,280	0,164	Valid
X2.12	0,414	0,164	Valid
X2.13	0,609	0,164	Valid
X2.14	0,335	0,164	Valid
X2.15	0,491	0,164	Valid
X2.16	0,475	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner stres kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan

Z1.1	0,643	0,164	Valid
Z1.2	0,457	0,164	Valid
Z1.3	0,690	0,164	Valid
Z1.4	0,554	0,164	Valid
Z1.5	0,414	0,164	Valid
Z1.6	0,454	0,164	Valid
Z1.7	0,599	0,164	Valid
Z1.8	0,733	0,164	Valid
Z1.9	0,616	0,164	Valid
Z1.10	0,506	0,164	Valid
Z1.11	0,533	0,164	Valid
Z1.12	0,502	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,725	0,164	Valid
Y1.2	0,836	0,164	Valid
Y1.3	0,718	0,164	Valid
Y1.4	0,645	0,164	Valid
Y1.5	0,650	0,164	Valid
Y1.6	0,653	0,164	Valid
Y1.7	0,621	0,164	Valid
Y1.8	0,564	0,164	Valid
Y1.9	0,645	0,164	Valid
Y1.10	0,614	0,164	Valid
Y1.11	0,586	0,164	Valid
Y1.12	0,694	0,164	Valid
Y1.13	0,685	0,164	Valid
Y1.14	0,590	0,164	Valid
Y1.15	0,543	0,164	Valid
Y1.16	0,685	0,164	Valid
Y1.17	0,673	0,164	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner *turnover intention* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel.* Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Komitmen organisasional (X1	0,732	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,640	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,804	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,916	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel. Sehingga item-item pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Data dan Hasil Analisis

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Normalitas

Pengujian	**P_Value Unstandardized Residual**	**Kesimpulan**
Tahap 1	0,559	Normal
Tahap 2	0,962	Normal
Tahap 3	0,666	Normal

Sumber : Hasil olah data, 2018.

Hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* pada tahap I sebesar 0,559, tahap II sebesar 0, 962 dan tahap III sebesar 0,666 atau semua tahap pengujian memiliki nilai p_value yang lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF).

Tabel 4.17

Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Pengujian	Variabel	Nilai VIF	Kesimpulan
Tahap 1	Komitmen Organisasional (X1)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas
	Stres kerja (X2)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas
Tahap 2	Komitmen organisasional (X1)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas
	Stres Kerja (X2)	1,014	Tidak terjadi multikolinieirtas

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai VIF dari kedua variabel yakni variabel komitmen organisasional dan stres kerja pada tahap I dan tahap II semua variabel yakni komitmen organisasional dan stres kerja memiliki nilai VIF dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18

Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Pengujian	Variabel	P_Value	Kesimpulan
Tahap 1	Komitmen organisasional (X1)	0,743	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Stres kerja (X2)	0,408	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tahap 2	Komitmen organisasional (X1)	0,129	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Stres kerja (X2)	0,387	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tahap 3	Kepuasan kerja (Z)	0,137	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai P_Value dari ketiga variabel yakni variabel komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja pada tahap I, tahap II dan tahap III di atas 0,05, maka dapat disimpulkan dalam model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi

1) Pengujian regresi tahap pertama

Model analisis path tahap 1 untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

Y = a + b_1x_1+ b_2x_2..... (1)

Hasil analisis path tersebut disajikan pada Tabel 4.19 :

Tabel 4.19

Hasil Hasil Regresi Berganda Tahap 1

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,528				
Komitmen organisasional (X1)	-0,207	-0,175	-2,239	0,027	Signifikan
Stres kerja (X2)	0,707	0,414	5,283	0,000	Signifikan
Variabel dependen : *Turnover intention* Adjusted R Square = 0,175 F_{hitung} = 18,114 Sign. F_{hitung} = 0,000					

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada Tabel 4.19 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 1,528 - 0,207\ X_1 + 0,707\ X_2$

2) Pengujian regresi tahap kedua

Model analisis path tahap 2 untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2$..... (2)

Hasil analisis path tersebut disajikan pada Tabel 4.20 :

Tabel 4.20

Hasil Regresi Berganda Tahap 2

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t_{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	4,411				
Komitmen organisasional (X1)	0,164	0,199	2,520	0,013	Signifikan

Stres kerja (X2)	-0,462	-0,388	-4,911	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Kepuasan kerja Adjusted R Square = 0,199 F_{hitung} = 16,834 Sign. F_{hitung} = 0,000					

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada Tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Z = 4{,}411 + 0{,}164\ X_1 - 0{,}462\ X_2$

3) Pengujian regresi tahap ketiga

Model analisis path tahap 3 untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

$Y = a + bZ$..... (3)

Hasil analisis path tersebut disajikan pada Tabel 4.21 :

Tabel 4.21

Hasil Hasil Regresi Berganda Tahap 3

Variabel	**Koefisien Regresi**	**Koefisien Beta**	**t_{hitung}**	**Sign. t**	**Keterangan**
Konstanta	4,485				
Kepuasan kerja (Z)	-0,545	-0,381	-4,695	0,000	Signifikan
Variabel dependen : *Turnover intention* Adjusted R Square = 0,381 F_{hitung} = 22,040 Sign. F_{hitung} = 0,000					

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada Tabel 4.21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 4{,}485 - 0{,}545\ Z$

Pengujian Hipotesis

H_1 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), koefisien regresi komitmen organisasional diperoleh sebesar -0,207 (negatif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasional meningkat maka *turnover intention* karyawan akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar -2,239 dan probabilitas (p) = 0,027 Karena p < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* TERBUKTI**.**

H_2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar 0,707 (positif) yang berarti apabila variabel stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel komitmen organisasional dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,283 dan probabilitas (p) = 0,000, Karena p < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* TERBUKTI**.**

H_3 : Diduga komitmen orgnisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.20 tentang pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), koefisien regresi komitmen organisasional diperoleh sebesar 0,164 (positif) yang berarti apabila variabel komitmen organisasional meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 2,520 dan probabilitas (p) = 0,013 Karena p < 0,05, maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen orgnisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja TERBUKTI**.**

H_4 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.20 tentang pengaruh stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), koefisien regresi stres kerja diperoleh sebesar -0,462 (negatif) yang berarti apabila variabel stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan

sebaliknya, dengan asumsi variabel komitmen organisasional dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar -4,911 dan probabilitas (p) = 0,000 Karena p < 0,05, maka hipotesis kempat diterima. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja TERBUKTI.

H_5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 4.21 tentang pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), koefisien regresi kepuasan kerja diperoleh sebesar -0,545 (negatif) yang berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar -4,695 dan probabilitas (p) = 0,000 Karena p < 0,05, maka hipotesis kelima diterima. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* TERBUKTI.

H_6 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover imtention*

Berdasarkan Tabel 4.20 dan Tabel 4.21 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keenam yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,013 dan kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover imtention* TERBUKTI.

H_7 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentio*

Pada Tabel 4.20 dan Tabel 4.21 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketujuh yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dan kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang

menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* TERBUKTI.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Pandeglang Berkah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

"Meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan, terbukti makin tingginya komitmen ini mampu membuat karyawan betah tinggal di perusahaan. Karena karyawan yang berkomitmen akan melakukan pekerjaan lebih baik, menunjukkan niat berhenti kerja kurang dan lebih puas dengan pekerjaan mereka"

1. Tidak memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, karena jika berlebihan akan membuat karyawan tertekan dan mengalami stres kerja yang akan mengganggu karyawan dalam bekerja, sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan juga menurun.

2. Perusahaan memenuhi apa yang menjadi keinginan karyawan agar mereka puas dalam menjalankan pekerjaannya, karena karyawan yang puas akan membuat karyawan tidak mengeluh dan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berhenti atau keluar mencari pekerjaan di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adebayo, Sulaiman Olanrewaju. (2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*. *2(3): 13-20.*

AL-Hussami, Mahmoud RN. (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *European Journal of Scientific Research*. *22(2): 286-295.*

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology,*

Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology.*

Allen, N.J. dan Meyer, J.pP. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Application, Thousand oaks*. California: Sage Publication.

Alwi, Syafarudin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Arifin, Johar dan A. Fauzi. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Arshadi, Nasrin and Damiri, Hojat. (2012). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 84: 706 – 710.*

Aydogdu, Sinem and Asikgil, Baris. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing. 1(3): 43-53.*

Bartram, Timothy., Joiner , Therese A. & Stanton, Pauline. (2004). Factors Affecting The Job Stress And Job Satisfaction Of Australian Nurses: Implications For Recruitment And Retention. *Contemporary Nurse 17(3): 293-304.*

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*. South Western: Cengage Learning

Bougie, & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.

Bratt, Marilyn Meyer., Broome, Marion., Kelber, Sheryl Talcott and Lostocco, Lynne. (2000). Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric

Intensive Care Unit Nurses. *Nursing Faculty Research and Publications. 9(5): 307-317.*

Culpepper, Robert A. (2011). Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior.* 78, pp: 517-527

Chang, Eunmi .(1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations. 52(10): 1257-1278.*

Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta.

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1*. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Egan, Toby Marshall., Yang, Bartlett and Baiyin, Kenneth R .(2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly. 15(3): 279-301.*

Eslami, Javad and Gharakhani, Davood. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology. 2(2): 2225-7217.*

Gibson, James, L., et al. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara*, Jakarta.

Gibson, James, L. (2000) *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* : Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Indrayani, Ni Made Manik dan Sudibya, I Gede Adnyana. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud. 6(11): 6241-6270.*

Jackson, J.H., & Mathis, R.L. (2006). *Human Resource Management (10th ed.)*. Jinterface Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2005). *Orgaizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5. Boston*: McGraw-Hill.

Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2015). *Organizational Behavior. Einghth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Lee, De-Chih., Hung, Li-Mei & Chen, Mei-Ling. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability. 2(2): 43-53.*

Lu, Lu., Lu, Allan Cheng Chieh., Gursoy, Dogan and Neale, Nathan Robert. (2015). Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions A Comparison Between Supervisors and Line-Level Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management. 28(4): 737-761.*

Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior. Sixth edition. McGraw-Hill International Edition. Management series.* New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Luthas, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Lew, Tek-Yew. (2010). Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research, 110-114*

Morgan, C. T. (1986). *Introduction to Psychology*. Mc. Graw-Hill Boook Co: New York

Mosadeghrad , Ali Mohammad., Ferlie, Ewan and Rosenberg, Duska. (2008). A Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research. 21: 211–227.*

Mosadeghard, MA., Ferlie, Ewan and Rosenberg, Duska. (2011). A Study of Relationship Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research, 24: 170.*

Mowday, Richard T. et. al. (1982). *Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc., New York.

Nadiri, Halil and Tanova, Cem. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management. 29: 33–41.*

Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS,* Yogyakarta: Andi.

Norman, Ian J and Wu, Lihua. (2005). An Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in a Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students. *Nurse Education Today. 26(4): 304-314.*

Notoatmodjo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Olawale, Azeez Rasheed., FolusoIlesanmi, Jayeoba and Olarewaju, Adeoye Abayomi. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research. 8(2): 102-114.*

Paat, Gishella., Bernhard Tewal and Arazzi Bin H. Jan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA 5(3): 3444-3454.*

Qureshi, MI., Iftikhar, Mehwish., Abbas, GS., Hassan, Umar., Khan, Khalid., dan Zaman, Khalid. (2013). Realtionship Between Job Stress, Workload Job Stress, Workload Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *International Journal of World Applied Sciences Journal, 23(6): 764-770.*

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience,* Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi. Indonesia* : PT Mancanan Jaya.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-1.*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., Timothy A. J. (2013). *Organizational Behavior*. Prentice Hall: New York.

Sarwono, S.W. (1993). *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan Purnama.

Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (1999). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung : CV Alfa Beta.

Sugiyono. (2007) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiyanto, Adi Irawan dan Hidayati, Selvi Nurul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. 5(1): 105-110.*

Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi danAplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.

Terry, Deborah J., Nielsen, Michelle and Perchard, Linda. (1993). Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support. *Australian Journal of Psychology 45(3): 168-175.*

Walgito. B. (1994). *Pengantar Psikologi Umum.* Yogyakarta: ANDI

Widodo. Suparno Eko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wexley, Kenneth. & Gary, Yukkl. (1988). *"Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*", PT. Jakarta: Bina Aksara.

Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Zaman, Khalid. (2012). Job stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *International Journal of Research Gate*

Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach, *International Journal of Manpower*. 15(9): 1-14.

Zhang, Yimin and Feng, Xueshan. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions In Hubei, China: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research. 11(235): 1-13.*