

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA

INTENTION TO QUIT

Studi pada PT. Indsutri Jamu dan Farmasi Sido Muncul

Kusuma Ayu Dewi Kartika, Indi Djastuti, Ahyar Yuniawan

The purpose of this research is to test the influences of job satisfaction and stress on commitment to impact intention to quit. Using these variables, the usage of these variables are able to solve the arising problem within officer PT. Sido Muncul. Statement of this problem is how decrease intention to quit?.

The samples size of this research is 200 officer PT. Sido Muncul. Using the Structural Equation Modeling (SEM). The results show that job satisfaction and stress on commitment to impact intention to quit.

The effect of job satisfaction on commitment are significant; the effect of job satisfaction on intention to quit are significant; the effect of stress on commitment are significant; the effect of stress on intention to quit are significant; the effect of commitment on intention to quit are significant.

Keywords: job satisfaction, stress, commitment, and intention to quit.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Chao *et al.*, 2010). Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot (Shahzad *et al.*, 2011).

Definisi lain mengenai stres dikemukakan oleh Ferijani dan Rahutami (2001) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis

atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya. Dari kedua definisi tersebut maka muncul definisi yang ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu. Dengan kata lain stres adalah akibat dari interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan orang memberi tanggapan dengan cara tertentu. Lebih lanjut Wincent dan Ortqvist, (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami tingkat frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai penambahan beban biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun beban biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) sering dihubungkan negatif dengan kepuasan kerja. Namun karena ada faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan pertimbangan yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2001; Tett and Meyer, 1995; dan Johnson et al., 1987)). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung untuk bertahan dan memberikan output yang optimal untuk organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi, jika bertahapun maka akan menurunkan produktivitas kerja. Ketidakpuasan kerja ini sering dihubungkan dengan tingkat *Turnover* karyawan dan ukuran inilah yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

Turnover telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses perekrutan yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata pada akhirnya menjadi sia-sia, karena staf yang direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Perilaku ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat karyawan meninggalkan perusahaan, kemampuan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada juga akan terganggu. Secara system, keluarnya karyawan dapat mengganggu kinerja perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan tersebut atau membebaskan tugas karyawan tersebut pada karyawan lain. Kedua pilihan tersebut berpotensi untuk merugikan perusahaan. Perekrutan karyawan baru memerlukan biaya tambahan untuk melakukan seleksi dan pelatihan karyawan baru. Apabila dilakukan pembebanan tugas ganda akan menyebabkan kinerja tidak optimal karena terbatasnya kemampuan individu. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi sejak dini hal-hal yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Dewasa ini berbagai permasalahan terkait dengan sumber daya manusia juga dirasakan oleh PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry Jamu dan Farmasi yang didirikan pada tahun 1940. Produk pertama dan andalan yaitu jamu Tolak Angin, mulai mendapat tempat di hati masyarakat sekitar dan permintaannya pun terus bertambah, maka pabrik mulai dilengkapi dengan mesin-mesin modern, demikian pula jumlah karyawannya ditambah sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Dengan semakin berkembangnya perusahaan maka semakin banyak permasalahan yang dihadapi oleh PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk, khususnya yang berhubungan dengan tingkat *turnover intention* (keluar masuk karyawan).

Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan PT. Sido Muncul tahun 2013 - 2015, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Voluntary Turnover Karyawan PT.Sido Muncul Tahun 2013-2015

Bulan	2013				2014				2015			
	Kary.	In	Out	%	Kary.	In	Out	%	Kary.	In	Out	%
Januari	1993	39	38	1,9	2010	32	42	2	1905	46	34	1,5
Februari	1994	17	17	0,8	2000	26	10	0,5	1917	35	27	0
Maret	1994	27	19	0,9	2016	27	15	0,7	1925	34	42	0,5
April	2002	17	30	1,5	2028	13	127	6,2	1917	42	16	2,9
Mei	1989	30	33	1,6	1914	8	20	1	1943	29	16	1
Juni	1986	21	30	1,5	1902	25	35	1,8	1956	51	11	2
Juli	1977	16	12	0,6	1892	16	8	1	1996	37	24	2
Agustus	1981	15	33	1,6	1900	29	33	0,4	2009	42	22	1
September	1963	54	30	1,5	1896	29	28	1,5	2029	50	24	2,4
Oktober	1987	30	25	1,2	1897	13	36	1,9	2055	41	12	3
November	1992	32	14	0,7	1874	33	20	1	2084	58	19	1
Desember	2001	22	13	0,6	1887	31	13	0,7	2123	14	16	0,5
Total	2010	320	294	14,6	1905	282	387	20	2121	479	263	12,3

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2013 sampai dengan Desember 2015, karyawan PT. Sido Muncul yang keluar mencapai angka 944 orang (15,63%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir di PT. Sido Muncul telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (dalam Sari, 2014) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Bagi PT. Sido Muncul karyawan merupakan salah satu unsur penting karena karyawan mampu menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan tujuan organisasi dengan menggunakan perencanaan yang matang, modal serta kecanggihan teknologi. Namun dalam sebuah perusahaan karyawan bukan hanya sekedar alat tetapi merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi, sehingga personalitas (manusia) tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya. Perhatian yang lebih serius dapat diberikan oleh pihak manajemen melalui perhatian stress, kepuasan kerja serta komitmen yang dimiliki oleh karyawannya. Saat perusahaan mampu menurunkan stress, meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluar. Karyawan sudah saatnya diperlakukan sebagai mitra perusahaan dalam rangka menunjang kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya terus berupaya bagaimana agar karyawan dapat bertahan di tempat kerjanya sekarang.

Selain stress kerja, menurut Moore tahun (2012), kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang memberi kontribusi pada keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hanifah (2014) mengatakan, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negative, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan *insecure* dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, hingga pada akhirnya karyawan memiliki niat untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya.

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya mengatakan komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi.

Masalah pada penelitian ini adalah adanya fenomena data perusahaan didapatkan adanya data *turnover intention* yang tinggi setiap tahunnya yang pastinya akan membawa dampak yang negative dan dapat mengganggu kinerja PT

Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis jamu dan farmasi dapat mengancam kelangsungan perusahaan jika kinerja perusahaan terus menurun karena perputaran karyawan yang tinggi.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar pada karyawan Sido Muncul?
2. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Sido Muncul?
3. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan Sido Muncul?
4. Bagaimana pengaruh dari *stress kerja* terhadap komitmen organisasional pada karyawan Sido Muncul?
5. Bagaimana pengaruh dari *stress kerja* terhadap niat untuk keluar pada karyawan Sido Muncul?

II. TELAHAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1 Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Intention to quit adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri, dan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya jika bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik (Ngo et al., 2005). *Intention* ini masih berupa niat, belum menjadi sesuatu yang terwujud. Jika karyawan sudah keluar dan bisa dihitung jumlahnya, maka bisa dikatakan telah terjadi *turnover*, sehingga sebelum terjadi *turnover*, maka ketika niat sudah terbentuk, dari gejala awal inilah sebuah perusahaan / organisasi harus peka terhadap gejala rawan yang terjadi pada karyawannya.

Efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap keinginan seseorang untuk tinggal lebih lama atau kecenderungan meninggalkan/keluarnya karyawan (*turnover intention*) sering dihubungkan secara negatif (Ngo, 2005). Namun karena ada faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan pertimbangan yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung untuk bertahan dan memberikan output yang optimal untuk organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi, jika bertahanpun maka akan menurunkan produktivitas kerja.

Turnover tidak dapat dihindari, organisasi harus mengambil langkah untuk mengendalikan *turnover* yang disebabkan oleh faktor-faktor organisasi seperti pengawasan yang buruk, pelatihan tidak memadai, kebijakan yang tidak konsisten. Hal ini juga bisa dikendalikan melalui gejala *intention to quit*, sehingga aktivitas sumber daya manusia harus dipelajari sebagai bagian dari usaha mengendalikan *turnover*. Indikator yang membentuk *niat untuk keluar* adalah (Congelosi et al., 1998):

- a. Kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dia bekerja
- b. Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan individu meninggalkan organisasi.

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Carrol et al., (1997) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* dan *intention to quit*. Penelitian serupa dilakukan oleh Erick et al., (2001) mengambil kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semakin tinggi tingkat niat untuk bertahan dalam perusahaan. Hwang dan Huei Kuo, (2006) menjelaskan bahwa seseorang yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan angka keluar masuk karyawan dan mengurangi keabsenan. Penelitian lain dilakukan oleh McNeese-Smith, (1993) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi lebih tidak menyukai untuk meninggalkan organisasi dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen terhadap perusahaan yang lebih rendah.

Bacharach et al., (1991) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover*.

2.2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen organisasional individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasional), yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen organisasional individu) atau visi bersama/komitmen organisasional.

Ganesan dan Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai :

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Kebanggaan terhadap organisasi.
3. Kepedulian terhadap organisasi.
4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Saat komitmen organisasional dicontohkan sebagai fungsi kepercayaan terhadap organisasi dan pengalaman kerja, karakteristik organisasi harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi kepercayaan pekerja terhadap organisasi dan oleh karena itu pada level komitmen organisasional pekerja, karakteristik kerja harusnya menjadi faktor utama yang mempengaruhi pengalaman kerja dan kepuasan kerja dari pekerja. Variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur melalui kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan besar untuk berusaha bagi organisasi dan hasrat yang kuat untuk tetap

menjadi anggota organisasi tersebut.

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasi dengan tujuan organisasi, kemampuan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1982). Komitmen organisasional pada organisasi ini menyangkut kebanggaan pekerja terhadap pekerjaannya dan menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja, sehingga dalam pelaksanaan tugas sebagai bagian dari organisasi, pekerja memiliki komitmen organisasional untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Tett dan Meyer, (1993), dalam penelitiannya menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mudah untuk keluar kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan hipotesis pertama (H1) sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Untuk mencapai produktivitas yang diharapkan, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Sardzoska, (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap emosional positif yang berdasar pada pengalaman kerja seseorang (Kalayaneet *et al.*, 2009).

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukai. Lebih lanjut kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Mas'ud (2004) menyatakan terdapat 5 dimensi yang mempengaruhi respon efektif seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik
2. Bayaran, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama
3. Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi
4. Atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

McNeese-Smith (1996) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam penelitiannya kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional

Penelitian tentang kepuasan kerja dan pergantian karyawan (Meyer 1993) mengungkapkan hubungan yang negatif. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah namun hal tersebut mungkin membantu, Sebaliknya jika terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Selain itu faktor usia, kedudukan dalam organisasi, komitmen organisasional dimungkinkan memainkan peranan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan hipotesis 3 (H3) sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar

2.4. Stress kerja

Stres dapat disebabkan oleh lingkungan, organisasi dan variabel individu (Nasurdin dan Kumaresan, 2006). Faktor-faktor organisasional diketahui mempengaruhi stres karyawan ditempat kerja (Wincent dan Ortqvist, 2008). Faktor-faktor ini biasanya disebut sebagai penyebab stres organisasional karena faktor-faktor ini sebagai salah satu pemicu berbagai reaksi akan munculnya stres (Nasurdin dan Kumaresan, 2006). Dari berbagai sumber stres organisasional, terdapat lima variabel yang merupakan sumber stres yaitu konflik, tersendatnya karir (*blocked career*), persaingan (*alientation*), kelebihan beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Ngo, (2005) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat stress yang tinggi dari karyawan akan mengakibatkan karyawan menjadi kurang membanggakan organisasi tempat bekerja, sehingga semakin tinggi tingkat stress akan menurunkan komitmen organisasi.

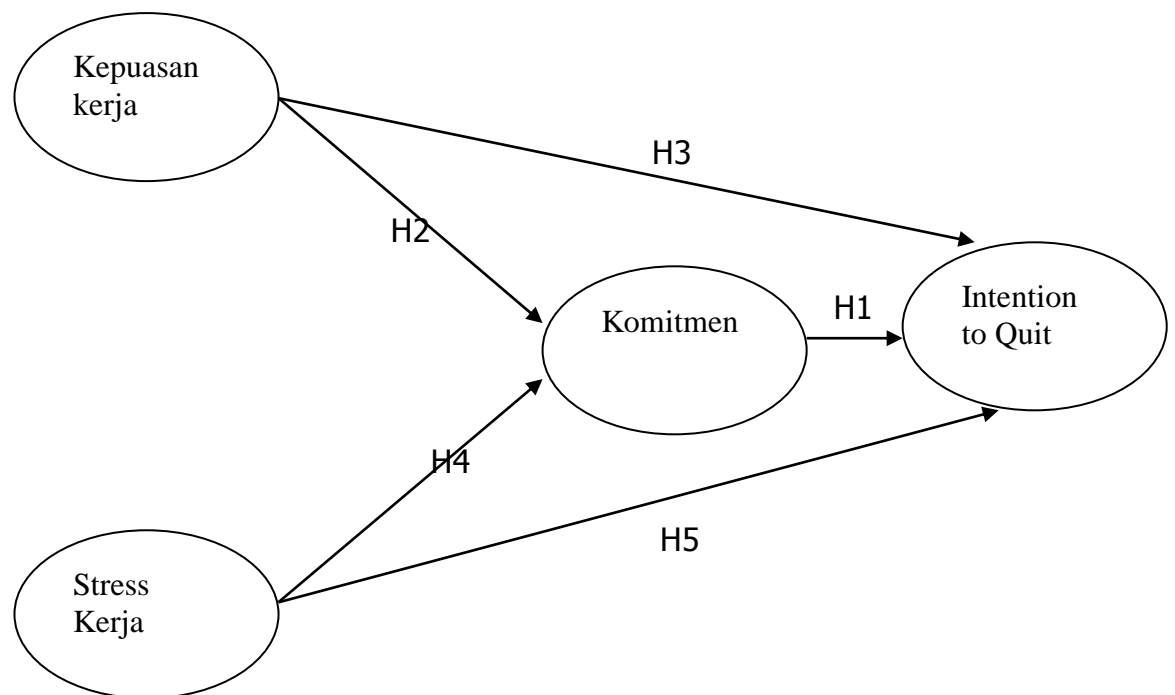
Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan hipotesis 4 (H4) sebagai berikut:

H4: Stress kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen organisasional

Schoubroeck, (1993) menyatakan bahwa sebagian besar waktu seseorang dalam hidupnya digunakan untuk bekerja. Dalam menjalankan pekerjaan tersebut seseorang karyawan dapat mengalami stres. Stres terjadi karena adanya interaksi antara individu dengan individu yang lain. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan hubungan timbal balik dengan manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dari dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Secara sederhana stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan hipotesis 5 (H5) sebagai berikut:
H5: Stress kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar

2.5. Kerangka Pikir Penelitian

Dari telaah pustaka diatas, maka disusun suatu kerangka pemikiran penelitian yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian digambarkan dalam gambar 2.1 :



Sumber: Mottazz (1988); Schoubroeck, (1993); Tett dan Meyer, (1993); McNeese-Smith, (1993); dan Ngo, (2005)

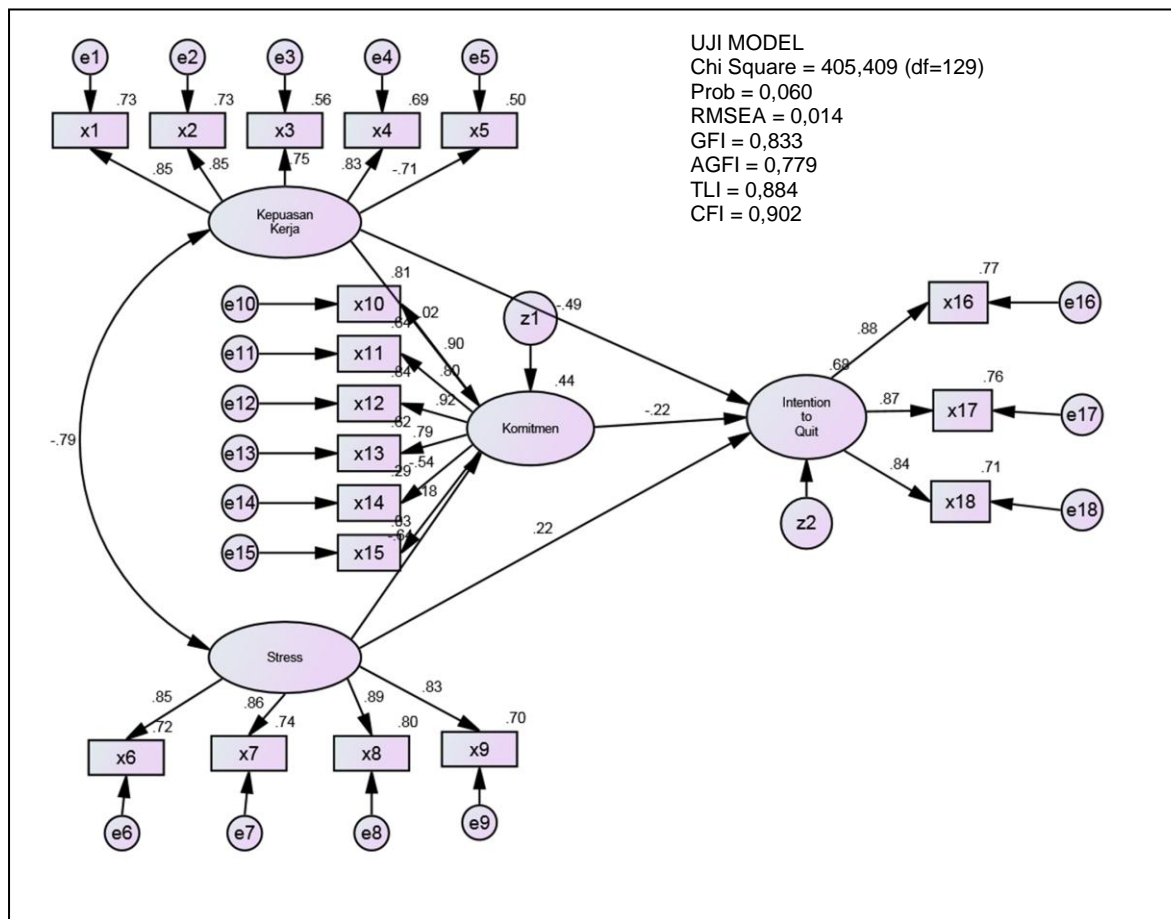
Gambar 2.1
Diagram Kerangka Pemikiran Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah *karyawan* PT. Sido Muncul, sejumlah 200 responden. *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS, digunakan untuk menganalisis data, Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress berpengaruh signifikan terhadap komitmen dalam menurunkan intention to quit.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variable laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 4.1, Tabel 4.1 dan Tabel 4.2



Gambar 4.1
Hasil Pengujian
Structural Equation Model (SEM)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen dengan nilai beta standar sebesar 0,021. Kepuasan kerja mampu menurunkan intention to quit dengan nilai beta standar sebesar 0,49. Stress mampu menurunkan komitmen dengan nilai beta standar sebesar 0,64. stress mampu meningkatkan intention to quit dengan nilai beta standar sebesar 0,22, dan komitmen mampu menurunkan intention to quit dengan nilai beta standar sebesar 0,22.

Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Kelayakan Model
Structural Equation Model (SEM)

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	Kecil (< 502.339)	405,409	Baik
Probability	≥ 0.05	0,060	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,014	Baik
GFI	≥ 0.90	0,833	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,779	Marginal
TLI	≥ 0.95	0,884	Marginal
CFI	≥ 0.95	0,902	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, (2016)

Untuk proses pengujian statistik ini ditampakkan dalam Tabel 4.2

Tabel 4.2
Standardized Regression Weight

		Estimate
Komitmen	<--- Kepuasan_Kerja	.021
Komitmen	<--- Stress	-.644
Intention_to_Quit	<--- Komitmen	-.222
Intention_to_Quit	<--- Kepuasan_Kerja	-.485
Intention_to_Quit	<--- Stress	.220
x1	<--- Kepuasan_Kerja	.853
x2	<--- Kepuasan_Kerja	.853
x3	<--- Kepuasan_Kerja	.751
x4	<--- Kepuasan_Kerja	.828
x16	<--- Intention_to_Quit	.877
x9	<--- Stress	.834
x8	<--- Stress	.895
x7	<--- Stress	.861
x6	<--- Stress	.851

		Estimate
x13	<--- Komitmen	.788
x12	<--- Komitmen	.916
x11	<--- Komitmen	.800
x10	<--- Komitmen	.899
x5	<--- Kepuasan_Kerja	-.709
x14	<--- Komitmen	-.535
x15	<--- Komitmen	-.179
x17	<--- Intention_to_Quit	.874
x18	<--- Intention_to_Quit	.843

Sumber : Data primer yang diolah, (2016)

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian 5 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel 4.3berikut.

Tabel 4.3

Regression Weight Structural Equational Model

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen	<--- Kepuasan_Kerja	.020	.001	1.989	.049
Komitmen	<--- Stress	-.594	.111	-5.354	***
Intention_to_Quit	<--- Komitmen	-.258	.083	-3.098	.002
Intention_to_Quit	<--- Kepuasan_Kerja	-.541	.108	-5.036	***
Intention_to_Quit	<--- Stress	.236	.114	2.060	.039

Sumber : Data primer yang diolah, (2016)

4.1. Interpretasi Hasil

4.1.1. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komitmen terhadap intention to quit menunjukkan nilai CR sebesar -3.098 dan dengan probabilitas sebesar 0,002. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar -3.098 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 1 terbukti, dengan demikian dapat disimpulkan komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit.

Hasil pengujian hipotesis 1 mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Tett dan Meyer, (1993),dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat mampu menurunkan intention to quit. Tett dan Meyer, (1993), dalam penelitiannya menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan

mudah untuk keluar kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar.

4.1.2. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen menunjukkan nilai CR sebesar 1.989 dan dengan probabilitas sebesar 0,049. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 1.989 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 2 terbukti, dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen.

Hasil pengujian hipotesis 2 mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: McNeese-Smith (1996), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasann kerja yang kuat mampu meningkatkan komitmen. McNeese-Smith (1996) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam penelitiannya kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

4.1.3. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap intention to quit menunjukkan nilai CR sebesar -5.036 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar -5.036 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 3 terbukti, dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit.

Hasil pengujian hipotesis 3 mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Moore (2012), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasann kerja yang kuat mampu menurunkan intention to quit. Moore (2012) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam penelitiannya kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

4.1.4. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh stress terhadap komitmen menunjukkan nilai CR sebesar -5.354 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar -5.354 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 4 terbukti, dengan demikian dapat disimpulkan stress berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen.

Hasil pengujian hipotesis 4 mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Sullivan dan Bhagat, (1992), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress mampu menurunkan komitmen.

4.1.5. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh stress terhadap intention to quit menunjukkan nilai CR sebesar 2.060 dan dengan probabilitas sebesar 0,039. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 2.060 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 5 terbukti, dengan demikian dapat disimpulkan stress berpengaruh signifikan positif terhadap intention to quit.

Hasil pengujian hipotesis 5 mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Sullivan dan Bhagat, (1992), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress mampu meningkatkan intention to quit.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis 1 yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi sehingga akan menurunkan niat untuk keluar.

Tett dan Meyer, (1993), dalam penelitiannya menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mudah untuk keluar kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar.

4.2.2. Pembahasan Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis 2 yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan yang menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi akan didukung oleh puas tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya.

McNeese-Smith (1996) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam penelitiannya kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional

4.2.3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis 3 yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dalam bekerja, hal ini mampu menurunkan niat untuk keluar.

Penelitian tentang kepuasan kerja dan pergantian karyawan (Meyer 1993) mengungkapkan hubungan yang negatif. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah namun hal tersebut mungkin membantu, Sebaliknya jika terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Selain itu faktor usia, kedudukan dalam organisasi, komitmen organisasional dimungkinkan memainkan peranan.

4.2.4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis 4 yang menunjukkan stress berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional diterima, dimana karyawan yang stress dengan pekerjaannya akan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena tekanan kerjanya meningkat, hal ini mampu menurunkan komitmennya.

Stres dapat disebabkan oleh lingkungan, organisasi dan variabel individu (Nasurdin dan Kumaresan, 2006). Faktor-faktor organisasional diketahui mempengaruhi stres karyawan ditempat kerja (Wincent dan Ortqvist, 2008).

Faktor-faktor ini biasanya disebut sebagai penyebab stres organisasional karena faktor-faktor ini sebagai salah satu pemicu berbagai reaksi akan munculnya stres (Nasurdin dan Kumaresan, 2006).

4.2.5. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hasil pengujian hipotesis 5 yang menunjukkan stress berpengaruh positif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan yang stress dengan pekerjaannya akan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena tekanan kerjanya meningkat akan mendorong niat untuk keluar.

Schoubroeck, (1993) menyatakan bahwa sebagian besar waktu seseorang dalam hidupnya digunakan untuk bekerja. Dalam menjalankan pekerjaan tersebut seseorang karyawan dapat mengalami stres. Stres terjadi karena adanya interaksi antara individu dengan individu yang lain. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan hubungan timbal balik dengan manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dari dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Secara sederhana stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak lima hipotesis. Simpulan dari lima hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin kuat komitmen mampu menurunkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 1 yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi sehingga akan menurunkan niat untuk keluar.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Hal ini disimpulkan bahwa semakin puas karyawan atas pekerjaannya mampu meningkatkan komitmennya. Hasil pengujian hipotesis 2 yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan yang menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi akan didukung oleh puas tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin puas karyawan atas pekerjaannya menurunkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 3 yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dalam bekerja, hal ini mampu menurunkan niat untuk keluar.

Stress berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen. Hal ini disimpulkan bahwa semakin tinggi stress karyawan atas pekerjaannya menurunkan komitmennya. Hasil pengujian hipotesis 4 yang menunjukkan stress berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional diterima, dimana

karyawan yang stress dengan pekerjaannya akan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena tekanan kerjanya meningkat, hal ini mampu menurunkan komitmennya.

Stress berpengaruh signifikan positif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin tinggi stress karyawan atas pekerjaannya meningkatkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 5 yang menunjukkan stress berpengaruh positif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan yang stress dengan pekerjaannya akan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena tekanan kerjanya meningkat akan mendorong niat untuk keluar.

5.2. Implikasi Manajerial

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Sido Muncul selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan insentif sesuai pencapaian target, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan, hal tersebut dapat menurunkan stress.
2. Manajemen PT. Sido Muncul memberikan peluang promosi lebih cepat bagi mereka yang berpotensi dan mempunyai skill sebagai karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan komitmennya dan menurunkan intention to quit.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memang telah dilakukan dengan baik, tetapi ada keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini. Pengalaman dilapangan para responden lebih cenderung kurang obyektif dalam menilai diri sendiri serta memposisikan diri bahwa mereka kurang termotivasi dengan keadaan perusahaan.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka yang disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Dalam melakukan pembagian kuesioner diberikan waktu yang luas untuk para responden saat melakukan pengisian kuesioner.
2. Peneliti bersamaan menunggu saat pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacharach, S. Bamberger, P. Conley, S. 1991. Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: mediating the impact of role stress on Burnout and Satisfaction at Work. **Journal of Organizational behavior**. Vol 12 ; No: 1. p.39
- Begley, Thomas M, Czajka, Joseph M, 1993. Panel analysis of the moderating effects of commitment on the job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. **Journal of Applied Psychology**, vol 78: NO: 4, p.552 –556
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006, “Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees”, **Human Resource Development International**, Vol.9, No.2,191-206, Juni
- Carol Saunders, Hu Qing, Gebelt Mary., September 1997, *Research Report : Diffusion Model of Information System Outsourcing : A Reevaluation of Influence Sources*, Information System Research: A **Journal of the Institute of Mangement Science**, pp. 288-301.
- Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, (2010), “The relationship between leadership behavior a principal and work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan,” **National Changhua University, Vol 2, No 8, pp 103-138**
- Congelosi, Joseph D Jr; Markham, F Scott; Bounds, William T. 1998, “ Factor Related Nurse Retention and Turnover: An Updated Study,”**Health Marketing Quarterly**, 15,3:p. 25
- Eric. S. William, Thomas. R, Konrad. William E. Scheckler, Donald E. Mc Murray, Martha Gernity and Mark Schwarz. 2001, ”Understanding Psysicians” Intention to withdraw from practice: The Role Of Job Satisfaction, Job Stres, Mental, and psysical Health,” **Health Care Management Review**. Inc.26
- Fuad Mas’ud, 2004, **Survei Diagnosis Organisasional**, BP UNDIP, Semarang
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami,2001, ”Stres kerja karyawan BPR”, **Dian Ekonomi Vol. VII No.1, Maret,19-34**
- Ghozali, 2005, **Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). **Multivariate data analysis**. Fift Edition. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey.
- Hwang, Ing-San, Dr. dan Jyh-Huei Kuo, 2006, "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations", **The Journal of American Academy of Business**, Cambridge, Vol.8, March
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**, BPFE UGM
- Johnson, Hendrik, 1987, "Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers"
- McNeese-Smith, Donna, (1993), "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," **Hospital & Health Services Administration**, Vol.41:2, Summer, p:160-175
- Mottaz, Clifford J. 1988, Work Satisfaction among Hospital Nurses," **Hospital & Health Service Administration**;33, 1, p. 57
- Mowday, R.T, L.W, Portner and R.M, Steers. (1992). **Employee Organization Linkages**, New york, Acadmyc Prees.
- Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon dan Paul E. Spector, 1999, "Stress in workplace" **Journal Of Organizational Behaviour**, Jan, 20, pp.63-73
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, (2006) "Organisational Stressor", **Singapore Management Review**, Vol. 27, No.2, pp 78-100
- Ngo, Hang-yue, Foley, Sharon. Loi. Raymond. 2005. Work Stress and Turnover intentions: a Study of Professional Clergy in Hong Kong. **International Journal of Human Resoures Management**, Vol 16.p. 2133-2146.
- RodgerW. Griffeth, et al,1997," Comparative Test of Multivariate Models of Recruiting Source Effects,"**Journal of Management**, 223, p. 19.
- Robbins, Stephen, 2001. **Perilaku Organisasi**. (*Organizational Behaviour*). PT.Prehalindo, Jakarta.
- Shahzad, Rashid, Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2011), "Constructs of quality work of life: A Perspective of informations and technology professionals, " **European Journal of Social Sciences**, Vol 3, No.5, pp. 298-312

- Steers R.M, Porter L.W, (1979), **Motivation and Work Behaviour**, Second Edition, International Student Edition, Mc Graw-Hill Inc., Tokyo.
- Sullivan, Sherry E dan Bhagat R. S. 1992. Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We from Here?. **Journal of Management**. Vol. 18. No.2
- Scaubroeck, J, Daniel, C. Ganster. 1993, "Cronic Demand and Responsivity to Challenge," **Journal of Applied Psychology** . p. 73-85.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999,"Pengujian Model Turnover Pasewaerk dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik,"Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**
- Tett, Robert P. dan John P. Meyer,1993, " Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings", **Personnel Psychology**, 46
- Toly, Agus Arianto, 2001. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Staff Kantor Akuntansi dan Keuangan, **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia** hal 102-125.
- Waldman, J.D., Kelly, F., Arora, S. And Smith, H.L. 2004, The Shocking cost of Turnover in Health Care. **Health Care Management Review** 29 (1), p. 2-7.
- Wincent, Joakim, dan Daniel Ortqvist, (2008), "A Conceptualization if entrepreneurs Role Stressor, **Lulea University of Technology, Vol 2, No 2, pp 87-103**
- Yuyetta, Etna Nur Afri, 2002, "Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi terhadap Keinginan Bepindah Akuntan Publik Yunion di Indonesia,"**Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis**. Halaman 92-104.