



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KEINGINAN KELUAR

Jansen Fredy Tahapary ✉, S. Martono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Desember 2016
Disetujui Februari 2017
Dipublikasikan Maret 2017

Keywords:
Budaya Organisasi; Stres Kerja; Komitmen Afektif; Keinginan Keluar

Abstrak

Karyawan menjadi faktor penting bagaimana perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif di era ini. Mempertahankan karyawan yang ada umumnya akan lebih menguntungkan bagi perusahaan dibanding merekrut karyawan yang baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif terhadap keinginan keluar karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan konstruksi dengan jumlah 84 yang keseluruhannya juga dijadikan sampel dan diambil dari keseluruhan bagian yang terdiri dari 8 unit. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi dan uji parsial menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan hipotesis diterima. Diketahui bahwa budaya dan komitmen afektif yang baik akan menurunkan keinginan keluar karyawan, dan stres kerja akan meningkatkan keinginan keluar karyawan. Saran penelitian ini hendaknya bagi peneliti selanjutnya untuk dikaji lebih mengenai variabel lain yang memungkinkan dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif. Bagi perusahaan hendaknya lebih selektif dalam menyeleksi karyawan dan lebih lagi dalam menyeleksi karyawan yang berdedikasi tinggi bagi perusahaan, karena karyawan dengan komitmen afektif tinggi lebih berpotensi bertahan dalam perusahaan, serta perusahaan baiknya lebih memberikan gambaran strategi karir yang jelas bagi karyawan untuk menciptakan budaya yang lebih baik dan menjaga tingkat stres kerja karyawan.

Abstract

Employees became an important factor in company's efforts to reach their goals in this competitive era. Maintaining existing employees will generally be more profitable for the company than hiring new employees. The purpose of this research is to know the influence of organizational culture, job stress and affective commitment toward turnover intention on employees of PT. Jaya Trade Indonesia. Population in this research is employees at construction enterprise with a total of 84 which are all also use as a sample. Methods of analysis data use analysis descriptive, classic assumption test, regression test, partial test using SPSS. Result of research is all hypothesis were accepted. Conclusion of this research is that good community traits and affective commitment will reduce employees' turnover intentions, and job stress will increase the intentions. Suggestions of this research for further investigators to be studied more about other variables that can mediate the relationship between organizational culture, job stress and affective commitment. For company to be more selective in selecting employees and more in selecting very high affective employees for the company needs to companies provide a clear career strategy picture for employees to create more great culture and maintain employee stress level.

PENDAHULUAN

Organisasi maupun perusahaan dewasa ini sangat menekankan adanya kinerja yang maksimal agar mendapatkan keuntungan atau profit yang digunakan untuk mengembangkan perusahaan. Dalam perjalanannya, terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai sebuah tujuan bersama. Faktor yang paling penting dalam perkembangan organisasi salah satunya adalah karyawan. Keluar masuknya karyawan dalam organisasi dapat menjadi hal yang bisa dihindari maupun tidak dapat dihindari, sangat sulit untuk memprediksi bagaimana keluar masuknya karyawan dalam perusahaan (Brough & Frame, 2004).

Menjaga dan membina hubungan baik dengan karyawan menjadi salah satu hal yang dapat membantu organisasi untuk mempertahankan karyawan. Membangun upaya sadar dari organisasi kepada karyawan karena karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan harus menjadi upaya wajib bagi organisasi (Andini, 2006). Bagi perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dengan kata lain, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawannya agar terus bersama meraih tujuan perusahaan. Tentunya dalam meraih tujuan tersebut terdapat pula tuntutan pekerjaan yang tidak kalah tinggi, semakin majemuk dan tingginya tuntutan kerja, akan menyebabkan kecenderungan karyawan yang keluar masuk perusahaan, *resign* atau mengundurkan diri (Dane & Brummel, 2013).

Keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) merupakan salah satu peristiwa yang mengganggu kinerja perusahaan. Keinginan keluar sudah menjadi salah satu masalah bagi organisasi atau perusahaan dalam berbagai aspek dengan berbagai jenis dan cakupan dari adanya organisasi yang ada (Foon & Chee-Leong, 2010). Kasus dari adanya *turnover intention* dewasa ini telah menjadi perhatian besar utamanya adalah karena hilangnya produktivitas perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus lebih mengenal dan memperhatikan sejak dini mengenai perihal kemungkinan keinginan keluar karyawannya untuk keluar dari perusahaan. Kemudian perlu dicari sebab-sebab yang mempengaruhi keinginan keluar karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Sidharta & Margaretha, 2011).

Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah

dengan menggunakan penghargaan atau *reward* yang positif yang diberikan oleh pemimpin atau manajer (Fasola dkk., 2013). Dalam penelitiannya, Fasola (2013) menemukan bahwa selain *reward*, kepemimpinan juga menjadi faktor yang menentukan dari adanya tingkat keinginan keluar yang rendah, namun dengan kepemimpinan transformasional, ternyata tidak terlalu berpengaruh. Ada beberapa faktor lain yang tidak ternyata mempengaruhi keinginan keluar dari karyawan. Lingkungan kerja yang cenderung dinamis menjadi salah satu faktor yang menjadikan komitmen kerja menjadi bias dan sangat bisa berubah hasilnya.

Lingkungan kerja yang berbeda akan menghasilkan kebudayaan yang berbeda pula. Perbedaan kebudayaan di organisasi ini akan mendorong seseorang untuk melihat berbagai sudut dari profesinya. Budaya organisasi ini juga akan mempengaruhi adanya norma dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan di dalam organisasi. Dalam organisasi sekarang ini, bagaimanapun karyawan membutuhkan pengertian yang baik dari adanya budaya yang berbeda dimana mereka akan berpotensi berinteraksi dengan berbagai orang dengan latar budaya berbeda dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki pengertian akan lingkungan dan budaya yang baik di organisasi akan sangat membantu dalam organisasi (Safari, 2013).

Budaya organisasi ini akan mendukung terbentuknya iklim organisasi. Semakin besar dan lama suatu organisasi berdiri, akan semakin juga terbentuk suatu iklim di organisasi tersebut (Yazdi, 2015). Dalam prakteknya, iklim organisasi memuat nilai benar atau tidaknya lingkungan kerja dan norma dalam budaya organisasi untuk keperluan menerima atau menolak tawaran kerja dari organisasi tersebut. Salah satu budaya yang berpengaruh baik adalah budaya kerja islami (Wartini & Harjiyanti, 2014).

Bagaimanapun, dalam berbagai organisasi, budaya, tradisi, dan metode operasional khusus akan menciptakan suatu atmosfer. Beberapa organisasi memiliki atmosfer kerja yang dinamis dan fleksibel, sebagian lainnya tidak. Sebagian besar yang berkaitan dengan budaya, iklim dan atmosfer kerja ini dipengaruhi oleh adanya pemimpin atau manajer, yang mana akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi.

Dane dan Brummel (2013) memprediksikan bahwa di tempat kerja, lingkungan yang dinamis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Persoalan mendasar bagi suatu organisasi adalah menciptakan budaya yang kuat atau dengan

kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang akhirnya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang mengimplikasikan tercapainya tujuan. Tujuan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung. Salah satu variabel yang dimaksud adalah motivasi. Semua tingkah laku manusia pada dasarnya mempunyai motif tertentu. Motif merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu (Saputra dkk., 2014).

Dikarenakan karyawan merupakan faktor yang penting bagi organisasi, maka perusahaan juga harus bisa menciptakan lingkungan yang mendukung bagi perusahaan (Emerson, 2013). Dalam penelitian Emerson ditemukan bahwa bagi organisasi, budaya yang tercipta dalam perusahaan akan membantu karyawan untuk mendapatkan kenyamanan di perusahaan, didukung dengan adanya bantuan dari organisasi terhadap individu karyawan. Selain itu, Barney (1986) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi sumber keberlangsungan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nahdhluddin dan Maftukhah (2015) bahwa budaya yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Susmiati dan Sudarma (2015) juga berpendapat bahwa budaya yang baik akan mampu mempengaruhi sikap karyawan untuk mampu berkomitmen serta akan meningkatkan kinerjanya. Susmiati dan Sudarma (2015) juga berpendapat bahwa budaya yang baik akan mampu mempengaruhi sikap karyawan untuk mampu berkomitmen serta akan meningkatkan kinerjanya.

Tujuan dari adanya budaya yang baik, tentu saja agar tingkat keinginan keluar karyawan menjadi rendah (Park & Kim, 2009). Bagaimanapun, organisasi harus berusaha menjaga agar karyawan tetap tinggal dalam organisasi untuk mencapai sebuah keunggulan kompetitif bersama. Park dan Kim (2009) menemukan bahwa untuk menurunkan angka keinginan keluar, meningkatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu menciptakan kestabilan dan gairah dalam bekerja.

Dalam studinya, Mehrabi dan Jadidi (2013) menemukan bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi, dapat meningkatkan pula pembelajaran organisasi oleh karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya komitmen kerja yang tinggi, manajer akan semakin mudah untuk bisa mengelola perusahaan. Manajer, supervisor, atau pemimpin dinilai sebagai sosok sentral dan strategis yang menentukan sebuah organisasi dan ka-

ryawan di dalamnya apakah dapat menciptakan komitmen kerja tinggi serta dapat menciptakan iklim kerja yang baik atau tidak. Hal ini didasarkan pada peran serta pemimpin yang memiliki tugas untuk mengelola dan mengatur perusahaan dan segala isinya termasuk karyawan. Karena bagaimanapun, setiap aturan yang ada dalam organisasi bermula dari pemimpin, manajer, atau supervisor yang berwenang menurut hierarki dan struktur organisasinya. Sartika (2014) juga berpendapat dengan komitmen yang tinggi, karyawan akan cenderung mampu membangkitkan semangat kerja serta akan lebih bisa bertahan dalam segala kondisi dalam perusahaan.

Di dalam era globalisasi, dimana tuntutan akan perubahan dan persaingan semakin ketat, organisasi harus berbenah untuk bisa bertahan. Sangat penting bagi perusahaan agar dapat merawat serta mengembangkan karyawan dengan baik. Organisasi dituntut untuk bisa mengembangkan karyawan, di satu sisi, memelihara karyawan agar karyawan merasa memiliki perusahaan menjadi suatu kekhawatiran tersendiri. Karena karyawan yang telah dikembangkan juga perlu untuk diberikan perhatian sehingga karyawan tersebut memiliki komitmen kepada organisasi (Andini, 2006). Komitmen yang baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya supaya menjadi lebih baik (Fitriastuti, 2013).

Selain budaya dan komitmen, salah satu isu yang menarik dalam mempertahankan karyawan adalah bagaimana pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Stress yang tinggi akan membuat karyawan akan semakin cenderung ingin segera keluar dari pekerjaannya. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan keluar, apabila stress kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan keinginan keluar, begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat keinginan keluar karyawan (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

Penelitian Khan dkk. (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Disamping itu, penelitian Widodo (2010) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lee dkk. (2010) menyatakan faktor utama yang berdampak pada perilaku *turnover intention* karyawan adalah karakteristik pekerjaan, hubungan karyawan dan lingkungan kerja (seperti tugas-tugas kantor). Khatri dkk. (2001) dalam Lee dkk. (2010) menyatakan penentu dari *turnover intention* bahwa terdapat faktor demografi, faktor terkendali (sifat pekerjaan, komitmen, keadilan)

dan faktor tidak terkendali (kesempatan kerja dan melakukan pekerjaan yang berpindah-pindah).

Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian sebelumnya dari Tett dan Meyer (1993); Wasti (2003); Kafashpoor dkk. (2014); Jaramillo dkk. (2017); Saputra dkk. (2014); Park dan Kim (2009); dan Emerson (2013) dengan memasukkan variabel keinginan keluar (*turnover intention*) sebagai variabel dependen dan komitmen afektif, budaya organisasi dan stres kerja sebagai variabel independen.

Tabel 1. Prosentase karyawan mengundurkan diri

No.	Nama Unit	Mengundurkan diri	Jumlah Karyawan	Prosentase
1.	BUSSINESS DEVELOPMENT	2	10	20%
2.	HANDLING EQUIPMENT	11	68	16%
3.	HEAVY EQUIPMENT	4	17	24%
4.	INTERNAL AUDIT	0	6	0%
5.	SEKRETARIS	0	2	0%
6.	AKUNTING	0	14	7%
7.	KEUANGAN	1	14	7%
8.	HRD	0	10	0%
9.	TEKNOLOGI INFORMASI	0	7	0%
10.	UMUM	40	157	23%
JUMLAH		40	157	25%

Objek pada penelitian ini adalah PT. Jaya Trade Indonesia. Perusahaan yang berkantor pusat di daerah Jakarta Pusat ini bergerak di bidang konstruksi, dan perdagangan. Tingginya angka investasi oleh pemerintah khususnya di bidang konstruksi membuat PT. Jaya Trade Indonesia memerlukan karyawan yang handal dan siap bekerja dengan tekanan tinggi, tentu saja karyawan akan didorong untuk bertahan dengan berbagai kemungkinan yang ada demi kemajuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Emerson (2013) menyatakan bahwa dalam budaya tersepar dalam organisasi dan grup kerja. Hal ini dapat berakibat pada efisiensi dan kebahagiaan para pekerja. Dampak lain adalah menjadi tolak ukur bagaimana karyawan akan berusaha atau melepas pekerjaannya. Budaya yang humanis di tempat kerja ditemukan berhubungan negatif keinginan

keluar karyawan. Jika seorang karyawan berada pada budaya organisasi yang mendukung, akan menurunkan niat keluar karyawan tersebut.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Park dan Kim (2009), ditemukan bahwa budaya organisasi berhubungan negatif dengan keinginan keluar. Budaya yang menekankan pada kerjasama dan nilai-nilai hubungan kemanusiaan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja yang tinggi dan menurunkan keinginan keluar perawat di Korea. Lebih lanjut, budaya konsensual yang lebih memberikan efek pada keinginan keluar dibandingkan dengan budaya lain.

Budaya dalam suatu organisasi merupakan cerminan bagaimana organisasi dalam bertindak dan mengambil keputusan. Di dalam sebuah budaya, setiap karyawan yang ada di dalamnya pasti akan mengalami dampak dari adanya budaya tersebut. Dampak positif dan negatif karena adanya budaya telah diteliti sejak lama dan merupakan kajian yang menarik untuk diteliti. Budaya yang setiap hari dialami dan dirasakan oleh karyawan semakin lama akan menjadi sebuah pegangan bagi seseorang apakah dirinya akan bertahan karena budaya yang positif dalam organisasi atau akan berusaha keluar karena adanya ketidakcocokan dari dalam dirinya dengan organisasi.

H1 : Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan.

Stres Kerja sudah menjadi salah satu fenomena yang sering diteliti oleh peneliti di seluruh belahan dunia. Mencari apa penyebab dan akibatnya stres di tempat kerja sangat menarik diperhatikan karena stres kerja merupakan salah satu hal yang pasti terjadi bagi setiap organisasi. Stress kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap keinginan keluar (Nazenin & Palupiningdyah 2014). Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah keinginan keluar karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kafashpoor dkk. (2014) juga menemukan hal yang sama, bahwa stres kerja berhubungan positif dengan keinginan keluar. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin membuka kesempatan untuk karyawan meninggalkan organisasi. Melihat bagaimana tingginya angka keinginan keluar ini akan mempengaruhi kinerja organisasi, manajer harus bisa mencari cara bagaimana menurunkan angka keinginan keluar. Paling tidak untuk menekan angkut tersebut, atau bila memungkinkan meniadakan keinginan keluar karyawan. Hubungan ini sudah dikenal luas dan berdampak buruk bagi organisasi bilamana tidak

mampu mencegah stres yang terjadi pada karyawan.

Stres kerja merupakan akibat dari adanya perlakuan atau tindakan yang dialamatkan kepada seorang individu karyawan di tempat kerja. Stres dapat terjadi karena beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal individu. Tekanan/ stres yang dirasakan oleh karyawan bila terlalu lama dirasakan akan muncul adanya kelelahan dalam bekerja, kelelahan akan menimbulkan pemikiran untuk keluar dari perusahaan bagi karyawan, karyawan dengan tingkat stres kerja tinggi cenderung akan menjadi beban bagi organisasi karena menurunnya kinerja dalam pekerjaannya, sehingga salah satu jalan keluar yang dilakukan oleh karyawan yang mengalami stres kerja tinggi adalah keluar dari pekerjaannya.

H2 : Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan.

Hubungan komitmen afektif dengan keinginan keluar telah secara luas dan telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Kafashpoor dkk. (2014) membuktikan bahwa terhadap hubungan negatif antara komitmen afektif dengan *turnover intention*. Karyawan akan semakin kecil berkeinginan untuk keluar jika dirinya merasa terikat dengan sebuah perusahaan baik dari sisi fisik maupun psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Brunetto dkk. (2012) juga ditemukan bahwa kepuasan kerja, keterikatan dan komitmen akan membawa turunnya angka keinginan keluar, dalam penelitian terdahulu lebih ditekankan pada kesejahteraan dan komitmen afektif untuk memprediksi *turnover intention*. Penelitian tersebut menekankan pada peran komitmen kerja dan keinginan keluar, semakin baik komitmen kerja karyawan, akan semakin memperkecil angka keinginan untuk keluar.

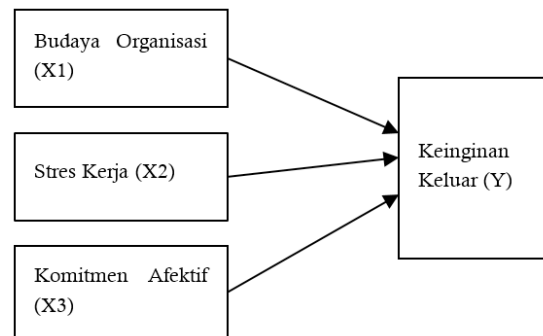
Sejalan dengan penelitian Filipova (2011) dan Widodo (2010) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen dan *turnover intention*, meskipun pada penelitian Filipova (2011) lebih ditekankan pada angka keinginan keluar bukan angka nyata keluar.

Komitmen organisasi di satu sisi telah menjadi perbincangan hangat bagi para peneliti karena komitmen sangat penting dijaga oleh organisasi. Namun, komitmen seorang karyawan dengan yang lain bisa jadi berbeda bergantung bagaimana faktor internal karyawan itu sendiri, ataupun kondisi eksternal yang ada di organisasi. Bagaimanapun juga, organisasi akan berlomba-lomba mempertahankan dan menjaga komitmen

karyawannya, karena untuk mendapatkan karyawan yang baik, juga harus menjadi penting bagaimana cara menjaga agar karyawan tersebut memiliki komitmen penuh untuk organisasi.

Keinginan keluar karyawan menjadi salah satu isu yang selalu menjadi perhatian setiap organisasi karena dianggap dapat merugikan organisasi. Jika tidak dilakukan tindakan pencegahan maka karyawan dengan keinginan keluar yang tinggi cenderung akan benar-benar meninggalkan organisasi. Keinginan keluar karyawan dapat ditunjukkan dengan seringnya karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi, merasa memiliki kemungkinan besar untuk meninggalkan organisasi dan mulai mencari pekerjaan lain.

H3 : Semakin baik komitmen afektif maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian yang memungkinkan untuk membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014). Variabel yang diuji yaitu keinginan keluar sebagai variabel dependen dan budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif sebagai variabel independen.

Variabel Budaya Organisasi diukur menggunakan indikator menurut Robbins (2002) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi terhadap hasil
4. Orientasi terhadap individu
5. Orientasi terhadap tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang bersumber dari Parker dan DeCotiis (1983), yaitu:

Time stress
Anxiety

Varibel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang bersumber dari Allen dan Meyer (1990), yaitu: Identifikasi, Partisipasi, Loyalitas.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dimana kuesioner disebarkan kepada responden dari 8 unit yang berbeda.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Keuangan	10
2.	Akunting	13
3.	Internal Audit	8
4.	EDP (IT)	7
5.	HRD & Sekretaris	8
6.	Umum	9
7.	<i>Handling & Heavy Equipment</i>	20
8.	Busdev	9
Total		84

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi

Q	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	.606	.2146	Valid
X1_2	.247	.2146	Valid
X1_3	.387	.2146	Valid
X1_4	.569	.2146	Valid
X1_5	.496	.2146	Valid
X1_6	.392	.2146	Valid
X1_7	.540	.2146	Valid
X1_8	.384	.2146	Valid
X1_9	.623	.2146	Valid
X1_10	.618	.2146	Valid
X1_11	.646	.2146	Valid
X1_12	.539	.2146	Valid
X1_13	.523	.2146	Valid
X1_14	.582	.2146	Valid

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Stres Kerja

Q	r hitung	rtabel	Keterangan
X2_1	.396	.2146	Valid
X2_2	.527	.2146	Valid
X2_3	.563	.2146	Valid
X2_4	.538	.2146	Valid
X2_5	.559	.2146	Valid
X2_6	.543	.2146	Valid
X2_7	.526	.2146	Valid
X2_8	.440	.2146	Valid
X2_9	.612	.2146	Valid
X2_10	.384	.2146	Valid
X2_11	.662	.2146	Valid
X2_12	.666	.2146	Valid

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel Komitmen Afektif

Q	r hitung	rtabel	Keterangan
X3_1	.711	.2146	Valid
X3_2	.453	.2146	Valid
X3_3	.498	.2146	Valid
X3_4	.492	.2146	Valid
X3_5	.550	.2146	Valid
X3_6	.609	.2146	Valid
X3_7	.485	.2146	Valid
X3_8	.710	.2146	Valid

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Keinginan Keluar

Q	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	.641	.2146	Valid
Y_2	.775	.2146	Valid
Y_3	.832	.2146	Valid

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
1	Budaya Organisasi	.856	Reliabel
2	Stres Kerja	.856	Reliabel
3	Komitmen Afektif	.831	Reliabel
4	Keinginan Keluar	.863	Reliabel

Lalu penelitian dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji analisis linier berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model regresi linear berganda dikatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test* (Ghozali, 2011). Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* (Asymp sig. 2-tailed) > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Penelitian ini diketahui dan diuji serta dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.444 dengan probabilitas > 0.05 maka data penelitian ini berdistribusi normal.

Model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.1 maka regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Budaya Organisasi	.765	1.307	Bebas multikolinieritas
Stres Kerja	.895	1.117	Bebas multikolinieritas
Komitmen Afektif	.730	1.371	Bebas multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.644	1.696		1.559	.123
Budaya Organisasi	-.027	.026	-.129	-1.013	.314
Stres Kerja	-.009	.023	-.046	-.395	.694
Komitmen Afektif	.023	.038	.079	.604	.547

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	18.241	1.432	12.734	.000
Budaya Organisasi	-.065	.021	-3.083	.004
Stres Kerja	.056	.019	3.011	.004
Komitmen Afektif	-.308	.028	-10.961	.000

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.065 bertanda negatif yang berarti semakin baik inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi 0.004 dengan taraf signifikansi 0.05 yang artinya sig hitung $<$ sig tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan semakin baik budaya organisasi akan semakin rendah keinginan keluar karyawan, diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa H1 diterima. Budaya organisasi terbukti berhubungan negatif dengan keinginan keluar, yang artinya adalah ketika budaya organisasi meningkat, akan menurunkan tingkat keinginan keluar karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Park dan Kim (2009) dimana dengan budaya organisasi yang baik akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi dan dapat menurunkan keinginan keluar, namun tidak semua budaya dapat dikatakan sama, dari beberapa tipe budaya dalam organisasi bisa saja hanya beberapa hal yang menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap keinginan keluar karyawan.

Temuan dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk. (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Lebih lagi, pada penelitian yang dilakukan oleh Widiyawati dan Yunia (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel budaya organisasi di PT. Jaya Trade Indonesia dalam kategori tinggi yang diukur dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi

individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas menunjukkan hasil yang cukup baik, artinya bahwa karyawan sudah merasakan adanya suasana positif di tempat kerja yang baik, namun masih terdapat nilai yang kurang pada stabilitas yang masih pada tingkat sedang, yang artinya karyawan masih membutuhkan adanya jaminan bagaimana jenjang karirnya dalam perusahaan, peluang karir, dan kesempatan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi.

Untuk indikator inovasi dan pengambilan resiko sebesar sebesar termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jaya Trade Indonesia merasa perusahaan mampu mengembangkan kreativitas dari para karyawan serta memacu karyawan untuk dapat mengambil resiko demi hasil yang lebih baik. Nilai indeks untuk indikator perhatian terhadap detail termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jaya Trade Indonesia merasakan adanya tingkat ketelitian terhadap pekerjaan mereka yang baik. Nilai indeks untuk indikator orientasi terhadap hasil termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jaya Trade Indonesia merasakan bahwa iklim perusahaan menuntut mereka untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Orientasi terhadap individu termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jaya Trade Indonesia merasakan perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan mengutamakan karyawannya. Nilai indeks untuk indikator orientasi terhadap tim termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jaya Trade Indonesia merasakan perusahaan mampu mendorong karyawan agar mampu bekerja sama dengan rekan sekerja dengan.

Agresivitas termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jaya Trade Indonesia merasakan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, aktif dalam pekerjaan yang ada dan mampu bersaing secara sehat agar tidak bersikap santai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari penelitian yang sudah dilakukan, budaya kerja cermat dan tepat sangat baik dalam meningkatkan mutu baiknya perusahaan, karyawan semakin dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, hal ini mendorong karyawan bekerja dengan giat, rajin. Didukung dengan optimalisasi kerja, serta dukungan dari pimpinan atau manajer yang ada.

Budaya organisasi yang baik terbukti mampu untuk karyawan merasakan kenyamanan da-

lam bekerja, sehingga dirinya akan sama-sama berjuang bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan keunggulan perusahaan dan mencapai tujuan serta produktivitas perusahaan. Budaya organisasi yang baik membuat karyawan mengalihkan pemikiran untuk keluar dari perusahaannya untuk lebih ke arah produktif yaitu mencapai keunggulan kompetitif bersama perusahaan. Hal ini didukung tentunya dengan pemimpin yang membunmi dan tuntutan kerja yang efektif serta mendorong karyawan untuk lebih mampu mengambil resiko.

Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0.056 bertanda positif yang berarti semakin tinggi tekanan pada waktu kerja dan kelelahan kerja maka akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi 0.004 dengan taraf signifikansi 0.05 yang artinya $\text{sig hitung} < \text{sig tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan, diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa H2 diterima. Stres kerja terbukti berhubungan positif dengan keinginan keluar, yang artinya adalah ketika stres kerja meningkat, akan meningkatkan pula keinginan keluar karyawan. Stres kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin gerah dan berkehendak untuk meninggalkan posisi atau pekerjaannya di perusahaan. Stres kerja sangat identik dengan ada atau tidaknya kesesuaian antara *demand* pekerjaan dan *supply* tenaga kerja. Tenaga kerja yang tidak mencukupi membuat perusahaan mau tidak mau akan melimpahkan sebagian tanggung jawab yang harusnya bisa dikerjakan banyak orang ke sebagian orang karena tidak adanya tenaga kerja lain yang tersedia. Ini akan mendorong karyawan untuk mau tidak mau menyelesaikan apa yang sebenarnya bukan tanggung jawabnya atau mengerjakan banyak hal dalam waktu yang singkat.

Bila hal ini terus berlangsung dalam kurun waktu yang lama, karyawan dengan pengalaman kerja yang minim dan usia kerja yang belum matang akan lebih rentan untuk memilih pergi keluar dari pekerjaannya. Lebih banyak karyawan yang merasa stres kerjanya tinggi akan tidak tenang ketika di rumah, apabila terjadi sewaktu-waktu panggilan mendadak datang, mereka beranggapan itu merupakan panggilan kerja dan membuat mereka lebih tidak tenang ketika di rumah atau ketika berlibur.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Widuri (2014), ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, itu

berarti semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan yang terjadi. Dengan demikian stres kerja memiliki peran dalam tingginya tingkat keinginan keluar yang akan terjadi pada karyawan. Stres kerja yang tinggi terbukti dapat membuat karyawan cenderung lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Ketika karyawan memiliki stres kerja tinggi, mereka akan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan yang baru atau sekedar melihat lowongan kerja yang tersedia di perusahaan lain, dan apabila mereka telah merasakan tekanan yang diluar kendalinya, bukan tidak mungkin karyawan tersebut lebih memilih untuk mengundurkan diri dan melihat kesempatan di perusahaan lain. Bila ini terus-terusan terjadi, perusahaan kemungkinan besar akan mengalami kerugian dalam hal waktu dan biaya perekrutan, karena tenaga kerja yang handal didapatkan dari seleksi yang baik dan dari *training* yang cukup untuk mencapai profesionalitas kerja.

Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja menunjukkan tingkat sedang. Dari hasil ini menggambarkan bahwa karyawan berada pada taraf tidak terlalu merasakan stres yang tinggi, namun juga bukan berada pada tingkat bebas dari stres atau tekanan kerja. Dengan hal ini, perusahaan mungkin bisa lebih bisa menjaga tingkat stres kerjanya agar karyawan dapat memperoleh sedikit keleluasaan dalam menjalani karir kerjanya.

Waktu kerja yang panjang akan membuat karyawan merasakan tekanan yang lebih, perlu adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan waktu kerja, terlebih untuk karyawan organik yang lebih pada produktivitas kelompok, bukan individu. Dikarenakan produktivitas kelompok lebih menekankan pada kerja sama dan bukan pada kerja individu tertentu yang sebetulnya tidak membutuhkan waktu kerja yang lama.

Koefisien regresi variabel komitmen afektif sebesar 0,308 bertanda negatif yang berarti semakin baik keterikatan emosional, ikatan dalam organisasi, loyalitas kerja maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi 0.000 dengan taraf signifikansi 0.05 yang artinya sig hitung < sig tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan semakin baik komitmen afektif maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan, diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial, H3 dinyatakan diterima. Dengan kata lain, semakin semakin baik komitmen afektif maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan dan terbukti

signifikan. Komitmen afektif yang berasal dari diri akan lebih membuat seorang karyawan merasakan dirinya mampu dan mau untuk bekerja lebih pada perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen afektif dapat diperoleh dan diketahui dari awal proses seleksi dimana calon tenaga kerja atau karyawan diketahui memiliki komitmen afektif yang tinggi dari keseriusannya dan perasaan ini benar-benar mengikat diri serta mempunyai kesesuaian nilai pada dirinya dan perusahaan tempatnya akan bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kafashpoor dkk. (2014) yang menemukan bahwa komitmen afektif secara langsung berhubungan dengan stres kerja, dimana bila manajer dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan, akan dapat menurunkan keinginan keluar kerja mereka. Dengan kata lain, metode yang dapat digunakan manajer untuk mengurangi tingkat keluar karyawan adalah dengan mempertinggi komitmen afektif mereka.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa cara yang paling mudah untuk menurunkan tingkat keluar karyawan adalah dengan seleksi karyawan secara dini yang memiliki tingkat ketertarikan tinggi dengan perusahaannya, hal ini dilakukan untuk menyaring karyawan yang memang berdedikasi untuk masuk dalam perusahaan, dan bukan hanya untuk sekedar mendapatkan pekerjaan, karyawan yang dari awal memang memiliki dedikasi tinggi akan lebih bisa bertahan pada perusahaan dibanding yang tidak, dan tentunya akan membantu karyawan untuk bisa mempertahankan karyawannya sebaik mungkin.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel komitmen afektif di PT. Jaya Trade Indonesia dalam kategori sedang. Angka ini menunjukkan bahwa karyawan secara rata-rata belum menunjukkan dedikasi dan keterikatan secara baik dengan perusahaan. Diperlukan adanya pengamatan lebih dari perusahaan agar secara perlahan, tingkat komitmen afektif dari karyawan dapat meningkat komitmen afektifnya.

Hasil penelitian yang ada menunjukkan komitmen afektif karyawan lebih terbantu dengan suasana kekeluargaan dalam perusahaan, dimana hal tersebut dapat dibangun ketika karyawan memang ingin mengikat diri dalam perusahaan. Dan ini membuat karyawan akan memiliki kecenderungan mengikat diri pada perusahaan dan membuat dirinya sedikit kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya.

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 11. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932*	.869	.860	.761

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.860. Artinya ketiga variabel independen (budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif) berpengaruh sebesar 86% terhadap variabel dependen (keinginan keluar). Sisanya sebesar 14% dipengaruhi variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif terhadap keinginan keluar karyawan pada PT. Jaya Trade Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan. Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka keinginan keluar karyawan akan menurun.

Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan. Artinya jika stres kerja meningkat maka keinginan keluar karyawan akan ikut meningkat. Semakin baik komitmen afektif maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan. Artinya jika komitmen afektif ditingkatkan maka keinginan keluar karyawan akan menurun.

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk mencoba menggali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan keluar karyawan, khususnya pada PT. Jaya Trade Indonesia yang berupa faktor positif maupun negatif yaitu budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif yang berhubungan secara langsung terhadap keinginan keluar. Masih dapat dikaji lebih mengenai variabel lain yang memungkinkan dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif. Dan penelitian ini terbatas pada populasi yang berada di kantor pusat, sehingga penelitian ke depan dapat dilakukan penelitian dengan skala yang lebih besar.

Bagi perusahaan penting untuk dapat menekan angka keluar karyawan yang dapat dilakukan dengan memperjelas skema kenaikan pangkat dan stabilitas yang didapatkan oleh karyawan dalam rangka menunjukkan pada karyawan bahwa perusahaan juga memperhatikan perkembangan dan tingkat produktifitasnya serta

menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman didorong dengan pimpinan yang memacu karyawannya untuk bekerja cerdas serta dengan target-target yang realistis.

Perusahaan hendaknya dapat membuat skema penyelesaian dan SOP kerja yang memiliki target waktu yang lebih sesuai dengan pekerjaan karena hal ini akan menyebabkan tekanan pada karyawan dengan tingkat pengalaman yang minim. Terlebih juga perusahaan hendaknya membebaskan karyawan dari pekerjaan ketika mengambil libur yang bisa dengan mendelegasikan tugas kepada karyawan yang bekerja dengan persetujuan bersama.

Untuk mendapatkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi dapat dimulai dengan seleksi atau rekrutmen karyawan yang berdedikasi perusahaan yang tinggi pula. Karena karyawan yang memiliki komitmen akan perusahaan dan timbul pada dirinya sendiri akan cenderung lebih dapat tinggal dan menghabiskan sisa karirnya pada satu perusahaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J & Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Doctoral Dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Barney, J. B. 1986. Organizational Culture: Can It be a Source of Sustained Competitive Advantage?. *Academy of Management Review*. 11 (3): 656-665.
- Brough, P & Frame, R. 2004. Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organisational Variables. *New Zealand Journal of Psychology*.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K & Farr-Wharton, R. 2012. Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Well-being and Engagement: Explaining Organisational Commitment and Turnover Intentions in Policing. *Human Resource Management Journal*. 22 (4): 428-441.
- Dane, E & Brummel, B. J. 2013. Examining Workplace Mindfulness and It's Relations to Job Performance and Turnover Intention. *Human Relations*. 67 (1): 105-128.
- Emerson, D. J. 2013. *Organizational Culture, Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*. Virginia Commonwealth University.
- Fasola, O. S., Adeyemi, M. A & Olowe, F. T. 2013. Exploring the Relationship between Transfor-

- mational, Transactional Leadership Style and Organisational Commitment Among Nigerian Bank Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Science*. 2 (6): 96-107.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penilitain untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen (Edisi Keli)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Filipova, A. A. 2011. Relationships Among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, and Intent-to-Leave for Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. *Journal of Applied Gerontology*. 30 (1): 44–66.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 103–114.
- Foon, Y. S & Chee-Leong, L. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*. 5 (8): 57–64.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P & Solomon, P. 2006. The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 26 (3): 271-282.
- Kaffashpoor, A., Sadeghian, S., Shakoori, N & Kavooosi, S. 2013. The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*. 2 (1): 96–102.
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, S., Khan, F., Khan, S & Yar, N. B. 2014. The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academicians in Higher Educational Institutions (HEIs) in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4 (2): 243.
- Lee, T. R., Chen, S. Y., Wang, S. H & Dadura, A. 2010. The Relationship between Spiritual Management and Determinants of Turnover Intention. *European Business Review*. 22 (1): 102-116.
- Nahdluddin, M & Maftukhah, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 219–228.
- Nazenin, S & Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2): 220–227.
- San Park, J & Hyun Kim, T. 2009. Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention?. *Leadership in Health Services*. 22 (1): 20-38.
- Parker, D. F & DeCotiis, T. A. 1983. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32: 160–177.
- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi (Edisi Kede)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Erlangga.
- Safari, A. 2013. The Study of the Effects of Cultural Intelligence on Service Staff's Professional Commitment. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2 (2): 194–205.
- Saputra, Y. D., Lelly, S. W., Saleh, C. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi. *SRA-Economic and Business Article*.
- Sartika, D. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*. 1 (2).
- Sidharta, N & Margaretha, M. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. 10 (2): 129–142.
- Susmiati & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (1): 79–87.
- Tett, R. P & Meyer, J. P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. 46 (2): 259–293.
- Wartini, S & Harjiyanti, W. 2014. Organizational Commitment as The Black Box to Connect the Islamic Work Ethics and Employees Behavior Toward Organizational Change. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2): 228–240.
- Wasti, S. A. 2003. Organizational Commitment, Turnover Intentins and The Influence of Cultural Values. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*. 76: 303–321.
- Widiyawati, C & Yunia, Y. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. 20 (3): 387–401.
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). *Doctoral dissertation*. Universitas Diponegoro.
- Yazdi, S. V. 2015. The Relationship between Organizational Climate, Job Commitment and the Mediating Role of Job Consciousness among the Employees of Islamic Azad University of Yazd. 2 (1): 87–96.