

PENGARUH KETERIKATAN KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MUJI MOTOR

Sella Bitha¹
I Komang Ardana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: sellabitha17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention*, untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention*, dan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Muji Motor berlokasi di Jalan Trengguli Gang XXII No.5 Denpasar. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 108 responden yaitu seluruh karyawan bengkel Muji Motor dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor, persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor.

Kata kunci: keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasional, *turnover intention*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of job embeddedness to the labor turnover intention, to test the effect of perceived organizational support to the turnover intention, and to examine the influence of organizational commitment to turnover intention. This research was conducted on Muji Motor which is located in Jalan Trengguli Gang XXII No.5 Denpasar. The number of respondents that used in this study was 108 respondents, all employees of Muji Motor using saturated sample. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study prove that the job embeddedness of the work has a significant negative effect on turnover intention in Muji Motor, perceived organizational support has a significant negative effect on turnover intention in Muji Motor, and organizational commitment had a significant negative effect on turnover intention in Muji Motor.

Keywords: *job embeddedness, perceived organizational support, organizational commitment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting, dikarenakan betapapun majunya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang profesional (Tjutju, 2008). Perusahaan apapun memerlukan SDM untuk mencapai tujuannya. Melalui pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan mempunyai SDM yang handal. SDM yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan semaksimal mungkin, namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan, karena adanya niat untuk keluar dari perusahaan (Rahayu, 2011).

Setiap perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar sukarela. Perusahaan pada dasarnya tidak mampu mempengaruhi atau mengendalikan karyawan yang telah mengambil keputusan keluar karena berbagai alasan, terutama yang berasal dari eksternal perusahaan (Sumarto, 2009). Sebelum benar-benar keluar dari perusahaan, seringkali karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang mengindikasikan (menunjukkan gejala) keinginan berpindah (*turnover intention*). Gejala ini tidak dapat diukur secara langsung, namun muncul melalui intensi, yang oleh Moorhead dan Griffin (2013:70) didefinisikan sebagai salah satu komponen sikap yang memandu perilaku seorang yang tidak selalu terwujud dalam tindakan nyata.

Menurut Zeffane & Gul (1995) mengartikan niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Keluar adalah berhentinya seorang

karyawan dari tempat kerja secara sukarela. *Turnover Intention* timbul melalui norma-norma subjektif individu, sikap, dan perilaku yang muncul secara terencana dan atas kemauan sendiri, sesuai dengan teori tindakan beralasan yang dikemukakan (Fishbein dan Ajzen, 1975). Salah satu alasan yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar yaitu adanya keinginan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain (Tett dan Meyer, 1993).

Turnover berkaitan dengan meningkatkan biaya penarikan, seleksi, serta pelatihan dan pengembangan (Riyanto, 2008; Sumarto, 2009). Karyawan yang keluar merupakan kendala bagi perusahaan dan posisinya harus digantikan (Mathis & Jackson, 2006:125), dan perusahaan mengalami kerugian ketika mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar atau berhenti (Foon *et al.*, 2010), sehingga akan mengganggu stabilitas perusahaan (Moorhead & Griffin, 2013:77). Maka dari itu pengusaha harus bertujuan untuk memiliki karyawan yang secara emosional berkomitmen untuk organisasi dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (Ponnu dan Chuah, 2010). Perusahaan juga dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya dengan memberikan balas jasa yang tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya nyaman dan semangat dalam bekerja (Andini, 2006) serta mencari faktor-faktor yang mendorong niat karyawan untuk keluar berpindah kerja.

Mitchell *et al.* (2006) memperkenalkan keterikatan kerja untuk membantu mengatasi faktor-faktor yang dapat membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak. Holtom (2006)

menyatakan bahwa semakin besar koneksi seseorang dengan organisasi dan komunitasnya, maka akan semakin besar kemungkinan ia akan bertahan di organisasi. Shafique *et al.* (2011), Kismono (2011), Garnita dan Suana (2014) menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*.

Berbagai penelitian juga telah menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah prediktor yang reliable bagi intensi untuk keluar dari perusahaan (Clinton, 2012). Selain memiliki suatu hubungan keterikatan yang erat dengan pekerjaan dan perusahaannya, karyawan juga perlu merasakan dukungan dari perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan harus senantiasa memberikan dukungan yang bersifat positif yang disebut dengan dukungan organisasional (Putra, 2015).

Peran dukungan organisasional adalah sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial, menyediakan indikasi dari kesiapan perusahaan untuk menghargai peningkatan kerja, dan mengindikasikan kecenderungan perusahaan untuk menyediakan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang efektif (Linda dan Eisenberger, 2002). Linda dan Eisenberger (2002) menyarankan bahwa peran dukungan organisasional akan mengindikasikan kesediaan perusahaan untuk memperhatikan dan menghargai usaha karyawan dalam membantu keberhasilan perusahaan.

Dukungan organisasional yang dimiliki seorang karyawan secara psikologis mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan organisasional akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kedua,

dukungan organisasional dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk menyatukan status peran dan keanggotaan ke dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasional memperkuat keyakinan karyawan bahwa perusahaan selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja mereka (Sumarto, 2009).

Karyawan dalam sebuah perusahaan ketika merasakan adanya dukungan dari perusahaan yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan, dan tidak akan pernah meninggalkan perusahaan (Kartika *et al.*, 2012).

Komitmen organisasional merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut (Robbins dan Coulter, 2004). Karyawan yang berkomitmen merasakan nilai pentingnya mengintegrasikan tujuan individual dan perusahaan. Mas'ud (2004) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan proses yang terus menerus terjadi dimana karyawan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal yang penting terhadap perusahaan.

Chiu dan Tsai (2005) mengatakan, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada perusahaan kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaan daripada karyawan yang relatif tidak berkomitmen. Perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk

meningkatkan komitmen organisasi karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan untuk dapat mengurangi niat keluar secara internal dan eksternal (Chiu dan Tsai, 2005). Karyawan yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, dengan demikian biaya pergantian tinggi tidak terjadi, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Rismawan (2014) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kasus *turnover* berkembang meluas dan terjadi di seluruh dunia. Berdasarkan data yang didapatkan mengenai efek negatif dan kerugian yang diakibatkan oleh *turnover*, tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru. Dan setiap tahunnya ada sekitar 16,8 persen karyawan yang melakukan *turnover* (Aamodt, 2007).

Kasus di Indonesia, fenomena intensi *turnover* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Widodo (2010) berpendapat bahwa tingkat *turnover* di Indonesia tinggi. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh *managing consultant* PT. Watson Wyatt Indonesia tahun 2006-2007 menunjukkan bahwa *turnover* untuk posisi terpenting di industri perbankan mencapai 6,3-7,5 persen. Sedangkan *turnover* pada industri lainnya berkisar antara 0,1-0,74 persen. Hasil survei vibiznews.com pada tahun 2008, tingkat *turnover* sektor perbankan

mencapai 10-11 persen per tahun, industri migas mencapai 12 persen, dan sektor manufaktur berkisar 8 persen.

Jadi, fenomena *turnover intention* ini dapat dialami oleh semua pihak, tidak terkecuali karyawan di Muji Motor. Muji Motor merupakan salah satu bengkel *body repair and paint specialist* serta bengkel *non-authorized* terbesar di Bali. Bengkel Muji Motor yang berdiri pada tahun 1988, dimulai dengan menerima pekerjaan *body repair* dan cat untuk kendaraan roda dua atau motor, dan mulai pekerjaan untuk kendaraan roda empat atau mobil sejak tahun 1990. Saat ini, perusahaan hanya menerima pekerjaan khusus untuk mobil, baik yang memiliki asuransi maupun yang tidak. Bengkel Muji Motor memperkerjakan sebanyak 108 orang karyawan per Februari 2016, yang seluruhnya merupakan karyawan tetap dan sebanyak 66 orang berasal dari luar pulau Bali.

Sebagai perusahaan jasa, bengkel Muji Motor tentu harus memberikan kesan yang baik dan kepuasan untuk setiap pelanggannya. Hal tersebut tidak terlepas dari dukungan seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya. Perlunya pengetahuan dan pengalaman yang cukup terhadap kendaraan roda empat dan *body repair* mengharuskan bengkel Muji Motor untuk terus mempertahankan karyawan-karyawan yang sudah memiliki banyak pengetahuan di bidang ini. Mempertahankan SDM dapat diwujudkan dengan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, dimana terdapat beberapa faktor yang dikatakan berpengaruh yaitu keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional.

Alasan yang dikemukakan oleh beberapa karyawan adalah adanya keinginan untuk kembali ke daerah asal dan mencari pekerjaan yang memiliki lokasi lebih dekat dengan daerah asal. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan mengatakan kurangnya dukungan organisasi serta adanya perbedaan budaya yang dirasakan oleh karyawan yang berasal dari luar pulau Bali menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention*, bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention*, dan bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention*, dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memiliki dua kegunaan penelitian yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis. Kajian pustakan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah *turnover intention*, keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasional.

Shafique *et al.* (2011) yang telah melakukan penelitian pada keterikatan kerja dan *turnover intention*, menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tingkat keterikatan kerja mempengaruhi hubungan dengan *turnover*, dimana hubungan ini akan lebih lemah ketika keterikatan kerja tinggi, karena karyawan tidak akan mudah beralih ke pekerjaan lain (Crossley *et al.*, 2007). Penelitian yang juga dilakukan Kismono (2011)

menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Mitchell *et al.* (2001) telah memperkenalkan keterikatan organisasi membangun keterikatan kerja untuk membantu mengatasi faktor-faktor terkait agar karyawan tinggal dalam suatu organisasi yang mencegah *turnover* mereka.

H₁: Keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hui *et al.* (2007) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasional menjadi faktor penting yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, dan dalam penelitiannya “*Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy*” menemukan hasil hubungan persepsi dukungan organisasional terbukti berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Ishfaq *et al.* (2013) juga menemukan hubungan persepsi dukungan organisasional berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*, dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2015) menemukan hasil yang sama dimana hubungan persepsi dukungan organisasional terbukti berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti dengan tingginya tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah ke organisasi lain.

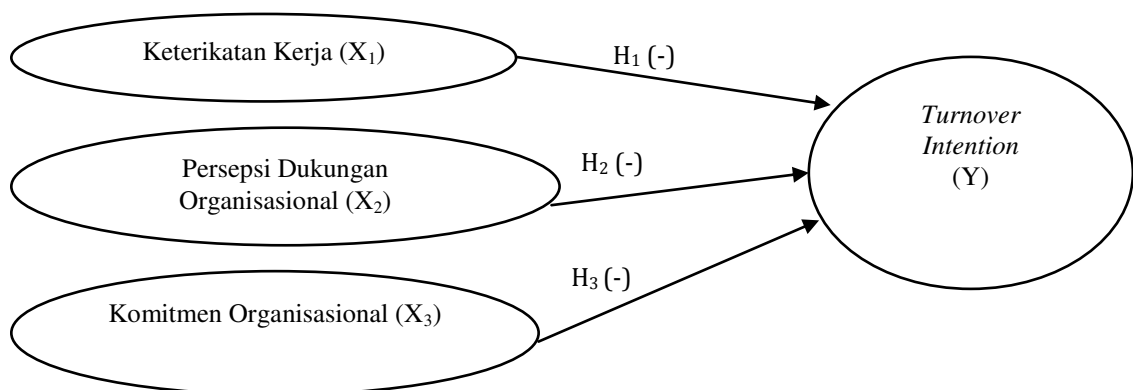
H₂: Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Dalam hasil penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) menemukan hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Penelitian yang dilakukan oleh Thakre (2015) yang meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif *turnover intention* terhadap komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi *turnover* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah, begitu juga dalam penelitian Iqbal *et al.* (2014) menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat yang rendah untuk berhenti dari organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi, lebih suka untuk tinggal dan bekerja dengan organisasi daripada meninggalkan organisasi.

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hipotesis di atas, maka dapat dibuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen seperti Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: H₁: Shafique *et al.* (2011), Kismono (2011), H₂: Ishfaq *et al.* (2013), Putra *et al.* (2015), H₃: Sutanto dan Gunawan (2013), Thakre (2015), dan Iqbal *et al.* (2014)

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah Bengkel Muji Motor berlokasi di Jalan Trengguli Gang XXII No.5 Denpasar.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependennya adalah *turnover intention*, dan variabel independennya adalah keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, dan komitmen organisasional.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Berdasarkan sumbernya penelitian ini menggunakan sumber data primer dan skunder. Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data berupa profil perusahaan, jumlah karyawan dan tingkat perputaran karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bengkel Muji Motor yang berjumlah 108 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh menentukan sampel yang digunakan. Berdasarkan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 108 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Keusioner yang digunakan menggunakan skala pengukuran data adalah skala *likert*. Skala Likert yang digunakan memiliki nilai dari satu sampai dengan lima, dimana satu memiliki arti sangat tidak setuju dan lima memiliki arti sangat setuju.

Uji instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas pada variabel terikat. Adapun persamaanya sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
α	= Konstanta
β_1 - β_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Keterikatan Kerja
X_2	= Persepsi Dukungan Organisasional
X_3	= Komitmen Organisasional
e	= Error

Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini dengan cara melakukan uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinieritas. Selain uji asumsi klasik, pada penelitian ini dilakukan uji kelayakan model atau uji F yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda yang digunakan sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara bersamaan atau parsial berpengaruh pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30 (Sugiyono, 2013:178), dan suatu instrument dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2011:48).

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1, sedangkan hasil uji realibilitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Keterikatan Kerja (X ₁)	X1.1	0,570	Valid
	X1.2	0,627	Valid
	X1.3	0,674	Valid
	X1.4	0,618	Valid
	X1.5	0,659	Valid
	X1.6	0,727	Valid
Persepsi Dukungan Organisasional (X ₂)	X2.1	0,878	Valid
	X2.2	0,919	Valid
	X2.3	0,876	Valid
	X2.4	0,924	Valid
	X2.5	0,792	Valid
	X2.6	0,907	Valid
	X2.7	0,816	Valid
Komitmen Organisasional (X ₃)	X3.1	0,915	Valid
	X3.2	0,822	Valid
	X3.3	0,793	Valid
	X3.4	0,913	Valid
	X3.5	0,858	Valid
	X3.6	0,761	Valid
	X3.7	0,769	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,691	Valid
	Y2	0,751	Valid
	Y3	0,689	Valid
	Y4	0,800	Valid
	Y5	0,626	Valid
	Y6	0,777	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan *turnover intention* memenuhi syarat validitas karena nilai korelasi antara skor butir dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Keterikatan Kerja (X_1)	0,711	Reliabel
2	Persepsi Dukungan Organisasional (X_2)	0,948	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (X_3)	0,927	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,816	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4.2 dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian variabel yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Uraian	Jumlah Kuesioner
Total kuesioner yang disebar	108
Kuesioner yang dikembalikan	108
Kuesioner yang digunakan	108
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) = $108/108 \times 100\%$	100%
Tingkat penggunaan (<i>usable respon rate</i>) = $108/108 \times 100\%$	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Penelitian ini telah menyebar kuesioner sebanyak 108 eksemplar dengan tingkat pengembalian sebanyak 108 kuesioner atau 100%. Kuesioner yang disebar dan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterikatan Kerja

N0	Daftar Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Perusahaan adalah perusahaan tempat pencapaian tujuan karir.	8	18	13	60	9	368	3.41	Kuat
2	Memiliki gagasan ide yang sama dengan rekan-rekan kerja.	8	22	10	59	9	363	3.36	Cukup Kuat
3	Hubungan yang baik dan dekat dengan rekan-rekan kerja.	6	14	5	68	15	396	3.67	Kuat
4	Nyaman saat bekerja dengan lingkungan kerja di perusahaan.	2	21	3	67	15	396	3.67	Kuat
5	Sedih jika harus meninggalkan teman-teman saya di tempat kerja dari pekerjaan.	4	7	6	76	15	415	3.84	Kuat
6	Rugi jika harus meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan.	4	11	8	78	7	397	3.68	Kuat
Nilai Rata-Rata Keterikatan Kerja								3,60	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa rata-rata skor dari enam pertanyaan mengenai *turnover intention* yaitu 2,62 yang berada dikisaran 2,60-3,40 yang berarti *turnover intention* cukup tinggi. Berdasarkan hasil tersebut *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor cukup tinggi dilihat dari keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang sama di perusahaan lain yang rendah, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain yang cukup tinggi,

keinginan untuk mencari profesi baru yang cukup tinggi, pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang cukup tinggi, evaluasi karyawan mengenai kerugian yang diakibatkan jika keluar dari pekerjaan yang rendah, dan karyawan akan keluar dari pekerjaan dalam jangka waktu 6 bulan kedepan yang rendah. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor dalam kondisi cukup tinggi.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterikatan Kerja

N0	Daftar Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Perusahaan adalah perusahaan tempat pencapaian tujuan karir.	8	18	13	60	9	368	3.41	Kuat
2	Memiliki gagasan ide yang sama dengan rekan-rekan kerja.	8	22	10	59	9	363	3.36	Cukup Kuat
3	Hubungan yang baik dan dekat dengan rekan-rekan kerja.	6	14	5	68	15	396	3.67	Kuat
4	Nyaman saat bekerja dengan lingkungan kerja di perusahaan.	2	21	3	67	15	396	3.67	Kuat
5	Sedih jika harus meninggalkan teman-teman saya di tempat kerja dari pekerjaan.	4	7	6	76	15	415	3.84	Kuat
6	Rugi jika harus meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan.	4	11	8	78	7	397	3.68	Kuat
Nilai Rata-Rata Keterikatan Kerja								3,60	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari enam pertanyaan mengenai keterikatan kerja yaitu 3,60 yang berada dikisaran 3,40-4,20 yang berarti keterikatan kerja kuat. Berdasarkan hasil tersebut keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor kuat dilihat dari

perusahaan merupakan tempat pencapaian tujuan karir yang kuat, memiliki gagasan ide sama dengan rekan-rekan kerja yang cukup kuat, nyaman saat bekerja dengan lingkungan kerja di perusahaan yang kuat, hubungan yang baik dan dekat dengan rekan-rekan kerja yang kuat, sedih jika harus meninggalkan teman-teman di tempat kerja dari pekerjaan yang kuat, dan rugi jika harus meninggalkan pekerjaan di perusahaan yang kuat. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor dalam kondisi kuat.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Persepsi Dukungan Organisasional

N0	Daftar Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan	11	5	0	62	30	419	3.88	Tinggi
2	Organisasi memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan.	12	8	0	59	29	409	3.79	Tinggi
3	Organisasi akan menanggapi dengan baik jika memiliki keluhan.	8	11	16	29	44	414	3.83	Tinggi
4	Organisasi akan memberikan bantuan saat menghadapi kesulitan.	10	10	2	43	43	423	3.92	Tinggi
5	Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan.	6	6	0	53	43	445	4.12	Sangat Tinggi
6	Organisasi akan lebih perhatian apabila karyawan bekerja dengan baik.	12	10	6	53	27	397	3.68	Tinggi
7	Apabila karyawan telah mencapai target maka organisasi akan menunjukan prestasi karyawan kepada karyawan lain.	7	9	1	65	26	418	3.87	Tinggi
Nilai Rata-Rata Persepsi Dukungan Organisasional								3,87	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa rata-rata skor dari tujuh pertanyaan mengenai persepsi dukungan organisasional yaitu 3,87 yang berada dikisaran 3,40-4,20 yang berarti persepsi dukungan organisasional tinggi. Berdasarkan hasil tersebut persepsi dukungan organisasional yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor tinggi dilihat dari tingginya perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan, organisasi memberikan pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan, organisasi menanggapi dengan baik jika karyawan memiliki keluhan, organisasi memberikan bantuan saat karyawan menghadapi kesulitan, organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan, serta organisasi lebih perhatian dengan karyawan yang bekerja dengan baik dan akan menunjukkan prestasi satu karyawan kepada karyawan lain apabila karyawan telah mencapai target.

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa rata-rata skor dari tujuh pertanyaan mengenai komitmen organisasional yaitu 3,88 yang berada dikisaran 3,40-4,20 yang berarti komitmen organisasional kuat. Berdasarkan hasil tersebut komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor tinggi dilihat dari perusahaan tempat bekerja memiliki makna penting bagi karyawan, karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, perusahaan mendapatkan loyalitas karyawan, karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan, karyawan merasa senang apabila dapat bekerja di perusahaan, karyawan merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah karyawan, dan karyawan merasa senang berdiskusi dengan orang lain mengenai perusahaan tempatnya bekerja.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen
Organisasional

N0	Daftar Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Perusahaan tempat bekerja memiliki makna penting bagi karyawan.	8	2	2	71	25	427	3.95	Kuat
2	Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	8	2	2	75	21	423	3.92	Kuat
3	Perusahaan mendapatkan loyalitas karyawan.	4	2	7	69	26	435	4.03	Kuat
4	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.	6	5	8	62	27	423	3.92	Kuat
5	Karyawan merasa senang apabila dapat bekerja di perusahaan.	7	7	0	70	24	421	3.90	Kuat
6	Karyawan merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah karyawan.	4	7	21	53	23	408	3.78	Kuat
7	Karyawan merasa senang berdiskusi dengan orang lain mengenai perusahaan tempatnya bekerja.	5	4	0	81	18	427	3.95	Kuat
Nilai Rata-Rata Komitmen Organisasional								3,88	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,464	1.483		25.260	.000
Keterikatan Kerja (X ₁)	-.607	.083	-.543	-7.268	.000
Persepsi Dukungan Organisasional (X ₂)	-.151	.049	-.213	-3.091	.003
Komitmen Organisasional (X ₃)	-.150	.052	-.201	-2.884	.005
Dependen variabel	<i>Turnover Intention</i>				
Adjusted R Square	0,662				
F hitung	70,812				
Signifkansi F	0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2016

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 8.

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 37,464 - 0,607 X_1 - 0,151 X_2 - 0,150 X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda nomer 2 dapat diketahui hal-hal sebagai berikut. Nilai koefisien regresi dari keterikatan kerja sebesar -0,607 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel keterikatan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi dari persepsi dukungan organisasional sebesar -0,151 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel persepsi dukungan organisasional (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi dari komitmen organisasional sebesar -0,150 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel komitmen organisasional (X_3) terhadap *turnover intention* (Y).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 9. Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,092 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
N	108
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,092

Sumber: Data primer diolah, 2016

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *glejser*. Jika nilai signifikansinya berada di atas 0,05 maka model regresi ini dapat dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 10. Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai sig. dari masing-masing variabel adalah di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Keterikatan Kerja (X_1)	0,304	Bebas Heteroskedastisitas
2	Persepsi Dukungan Organisasional (X_2)	0,857	Bebas Heteroskedastisitas
3	Komitmen Organisasional (X_3)	0,274	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Apabila suatu variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka model tidak mengandung gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 11. Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen (0,1) dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model dikatakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,566	1,766
X2	0,668	1,498
X3	0,649	1,542

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai dari *adjusted R²*. Hasil *adjusted R²* dapat dilihat pada Tabel 8. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya *adjusted R²* adalah 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa 66,2 persen variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 33,80 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil analisis kelayakan model (Uji F) ini dapat dilihat pada Tabel 8. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 70,812 dengan nilai signifikan F atau *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Artinya variabel keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada *turnover intention*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual atau sendiri-sendiri dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Variabel keterikatan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,607 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Angka sig t lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel persepsi dukungan organisasional (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Angka sig t lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel komitmen organisasional (X_3) memiliki

koefisien regresi sebesar -0,150 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Angka t lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Koefisien regresi keterikatan kerja memiliki tanda negatif, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Shafique *et al.* (2011), Kismono (2011), Garnita dan Suana (2014) yang menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*.

Mitchell *et al.* (2006) meknyatakan bahwa keterikatan kerja untuk membantu mengatasi faktor-faktor yang dapat membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak. Holtom (2006) menyatakan bahwa semakin besar koneksi seseorang dengan organisasi dan komunitasnya, maka akan semakin besar kemungkinan ia akan bertahan di organisasi. Hal ini berarti bahwa jika para karyawan Bengkel Muji Motor memiliki keterikatan kerja maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Koefisien regresi persepsi dukungan organisasional memiliki tanda negatif, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasional maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Ishfaq *et al.* (2013) dan Putra *et al.* (2015) yang menemukan bahwa persepsi

dukungan organisasional terbukti berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti dengan tingginya tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah ke organisasi lain.

Apabila seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat merasakan adanya dukungan dari perusahaan yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan, dan tidak akan pernah meninggalkan perusahaan (Kartika *et al.*, 2012). Hal ini berarti bahwa jika para karyawan Bengkel Muji Motor memiliki persepsi dukungan organisasional maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Koefisien regresi komitmen organisasional memiliki tanda negatif, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013), Thakre (2015), dan Iqbal *et al.* (2014) yang menemukan bahwa hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Chiu dan Tsai (2005) mengatakan karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada perusahaan kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaan daripada karyawan yang relatif tidak berkomitmen. Perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk

meningkatkan komitmen organisasi karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan untuk dapat mengurangi niat keluar secara internal dan eksternal (Chiu dan Tsai, 2005). Hal ini berarti bahwa jika para karyawan Bengkel Muji Motor memiliki komitmen organisasional maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor maka tingkat *turnover intention* di Bengkel Muji Motor akan mengalami penurunan.

Persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasional yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor maka tingkat *turnover intention* di Bengkel Muji Motor akan mengalami penurunan.

Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan Bengkel Muji Motor maka tingkat *turnover intention* di Bengkel Muji Motor akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan, dan kesimpulan maka saran sebagai berikut. Sebaiknya perusahaan mengadakan sosialisasi lebih

mendalam tentang profil Bengkel Muji Motor dan peraturannya, misalnya hak dan kewajiban sebagai karyawan. Melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, baik kegiatan di dalam maupun di luar organisasi, misalnya ulang tahun Bengkel Muji Motor, kegiatan keagamaan, dan lain sebagainya untuk memperkuat ikatan terhadap sesama rekan kerja. Membuka wadah bagi karyawan untuk berinteraksi antara sesama karyawan sehingga mampu menjembatani level top manajemen dengan karyawan biasa agar terbina suatu hubungan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan. Memberikan sanksi jika karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di Bengkel Muji Motor sampai batas waktu yang telah disepakati.

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, maka peneliti menyarankan agar dapat menambah variabel lain agar lebih luas dalam gambaran penelitiannya, seperti stress kerja, gambaran pekerjaan, sistem evaluasi kinerja, dan persepsi struktur organisasional perusahaan.

REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. 5th Ed. Belmont: Thomson Learning Inc.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*, Program Studi Mafister Manajemen Universitas Diponogoro.
- Allen, N. 1. And Meyer, 1. PP. 1993. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, Vol. 26, pp.. 49-61.

- Campbell Jesse W, Tobin Im, and Jisu Jeong. 2014. Internal Efficiency and Turnover Intention: Evidence from Local Government in South Korea. *Public Personnel Management*. 43(2) pp: 259-282.
- Chiu and Tsai. 2006. Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*. 140 (6): 517-530.
- Clinton, M., et al. 2012. Job Embeddedness: A new attitudinal measure, international. *Journal of Selection & Assessment*, 20, 1, 111 – 117.
- Crossley, C., et al. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 4.
- Eisenberger Robert and Robin Hotington. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 7(3) pp: 500 – 507.
- Felps, W., et al. 2009. Turnover contagion : How coworkers' job embeddedness and job search behavior influence quitting. *Academy of Management Journal*, Vol. 52.
- Fishbein dan Ajzen. 1975. Belief, Attitude, Intentions and Behavior: an introduction to theory and research. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Garnita Ni Made Ayu dan I Wayan Suana. 2014. Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(9) pp: 2767-2783.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19 edisike 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. 2006. Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18, 435-452.
- Holtom, B. C., T. R. Mitchell, & T. W. Lee. 2006. Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organization Dynamics*, 35, 4, 316 – 331.
- Hui Chun, Alfred Wong and Dean Tjosvold. 2007. Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80 pp: 735-751.

- Ishfaq Ahmed, Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Salmiah Mohamad Amin, Muhammad Ramzan. 2013. Influence of Relationship of POS, LMX and Organizational Commitment on Turnover Intentions. *Organization Development Journal*. 31(1) pp: 55 – 68.
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia, Lecturer Muhammad Rizwan, Noreen Mehwish. 2014. The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4, No. 2.
- Kismono, Gugup. 2011. The Relationships Between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Thesis of Piloshopy*: pp: 1-10.
- Mas'ud, Fuad .2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Meyer dan Tett. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover. *Personnel Psychology*.
- Mitchell, T.R, Holtom B.C, Lee T.w.et al. 2001. Why people Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra Richard Gunawan, Maria Valentina Bastari, Endo Wijaya Kartika. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 1 pp: 191-202.
- Rahayu, Sri Palupi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. X di Sidoarjo. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Narotama*, pp: 2-5.
- Rhoades Linda and Robert Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*.87(4) pp: 698–714.
- Rismawan. 2014. Pengaruh Mesiasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Tesis*. Program Magister Studi Manajemen Udayana.

- Riyanto, P. 2008. Pengaruh Model Turnover Pasework dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *Journal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2. No. 2. Hal 173 – 195.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. 2001. *Organizational Behavior, 13th Edition*. London: Pearson International Edition.
- Sutanto Eddy M. dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4(1): pp: 76-88.
- Shafique, Muhammad., Faisal Qadeer, Munir Ahmad, Rashid Rehman. 2011. Impact of Job Embeddedness on Leave Intention: An Understanding from Higher Education (HE) System. *African Journal of Business Management*, 5(30): p:1.
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk menyurutkan niat keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol,11, No 2, September 2009.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thakre Nilesh. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*. 10(1) pp: 89-98.
- 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. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Zeffane, R.M, dan Gul, F.A. 1995. Determinants of employee turnover intentions: an exploration of a contingency (P-O) model. *International Journal of Employment Studies*. 3 (2): 91-11.