

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, DUKUNGAN SOSIAL, DAN IKLIM ETIKA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Dewa Ayu Putu Kharismawati¹
I Gusti Ayu Manuati Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
E-mail: imarisma36@gmail.com/ *telp*: +6285737657553

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan terhadap karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 dan dengan menggunakan rumus Slovin maka didapat sampel sebanyak 53 responden ditentukan melalui *random sampling method*. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Tingginya komitmen, dukungan sosial, dan iklim etika dalam perusahaan mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata kunci : komitmen organisasional, dukungan sosial, iklim etika, *turnover intention*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational commitment, social support, and ethical climate on turnover intention. Research carried out on employees of Guest Services Assistant at PT Indonesia AirAsia Denpasar. The population in this study were 114 and by using the Slovin formula then obtained a samples of 53 respondents determined through random sampling method. Data were collected through interviews and questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of organizational commitment, social support, and ethical climate negatively affect employee turnover intention of Guest Services Assistant at PT Indonesia AirAsia Denpasar. The high commitment, social support, and ethical climate at the company will reduce the level of employee turnover intention.

Keywords: organizational commitment, social support, ethical climate, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Ardana *et al.*, 2011:5). Pernyataan ini

menguatkan wacana bahwa SDM merupakan aset berharga yang patut untuk dikembangkan dan diberdayakan dengan baik demi kelangsungan hidup organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur strategis organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut Sumber Daya Manusia. Khan (2014) mengemukakan bahwa menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan diakibatkan oleh melemahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya dinyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya *turnover intention*. Mulki et al. (2008) menyatakan bahwa etika dalam organisasi dapat dicerminkan dari komunikasi antar karyawan, sikap antar karyawan, dan etika antar karyawan. Kondisi serta sikap karyawan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu bentuk sikap karyawan yang menentukan kinerja suatu perusahaan adalah *turnover intention* (Susiani, 2014).

Robbins dan Judge (2007:38), menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan *turnover* merupakan pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Bodla dan Hameed (2008) (dalam Iqbal, 2014) mengemukakan bahwa perusahaan dengan *turnover*

yang tinggi akan mengeluarkan biaya yang signifikan atau risiko kehilangan aset sosial.

Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan kerugian, karena akan mengurangi produktifitas perusahaan ataupun organisasi. Meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah (Kadiman & Indriana, 2012) . Perusahaan dengan kinerja karyawan yang rendah akan memberhentikan karyawannya dan melakukan rekrutmen karyawan baru dengan harapan karyawan yang baru memiliki kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, *turnover intention* memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan terkait dengan pengeluaran biaya yang cukup besar karena harus melakukan perekrutan ulang, orientasi, pelatihan, lembur, hingga pengawasan. Oleh karena itu, *turnover* perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan (Manuel, 2015).

Survei *Global Strategy Rewards* yang dilakukan oleh Watson (2007) menyatakan bahwa, umumnya karyawan atau individu berani memutuskan berpindah kerja dikarenakan tersedianya alternatif pekerjaan, sehingga mudah untuk mendapatkan pekerjaan lain. Kondisi di Indonesia tidaklah demikian, dimana terdapat pengangguran yang tinggi akibat lapangan pekerjaan yang relatif terbatas. Walaupun lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi di Indonesia.

Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh masalah internal yang terjadi di dalam perusahaan.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di Indonesia untuk posisi-posisi penting (tingkat managerial dan di atasnya) umumnya berkisar 10-12% pertahun. Timbulnya *turnover intention* pada karyawan dapat diakibatkan oleh beberapa faktor. Menurut Bramantara (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Dengan tingginya rasa komitmen terhadap organisasi, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Fan (2007) komitmen juga didefinisi sebagai keputusan rasional dan investasi emosional dari individu terhadap organisasi, pekerjaan, dan karir, berdasarkan pertukaran sumber daya dan dukungan psikologis, yang memberikan kontribusi dan menjaga konsistensi perilaku yang stabil, termasuk loyalitas. Menurut Khan (2010) komitmen organisasional merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Robbins (2008:155) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai loyalitas dan identitas karyawan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa komitmen organisasional dapat ditunjukkan dari adanya rasa loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap

pekerjaannya atau organisasi. Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi (Dordevic, 2004)(dalam Srimulyani, 2014). Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan (Novriyadi, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah dukungan sosial yang diterima oleh karyawan (Lobburi *et al.*, 2012). lebih lanjut dijelaskan bahwa dukungan sosial yang dirasakan adalah proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, jika dalam masyarakat seseorang memiliki ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-temannya maka terdapat kecendrungan orang tersebut menunjukkan *turnover intention* yang rendah.

Menurut Stewart (2011), faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah iklim etika. Dalam melaksanakan tugas organisasi, iklim etika memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku organisasi karyawan. Iklim etika mengacu pada persepsi karyawan tentang aturan organisasi mereka, kebijakan, nilai-nilai, dan praktek dalam konteks etika (Schwepker, 2001). Dijelaskan lebih lanjut bahwa sikap kerja yang positif dapat ditimbulkan oleh persepsi iklim etika yang positif karena karyawan dapat melihat organisasi-organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang positif yang ditandai dengan

kejujuran dan kepercayaan. Pengakuan dari seorang karyawan mengenai komitmen pada situasi yang etis pada organisasinya berkaitan dengan kecilnya kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh De George, (1990) (dalam Schwepker, 2001) yang mengindikasikan bahwa individu yang merasa tidak sesuai dengan iklim etika organisasi umumnya tidak bertahan lama di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, akan dilakukan penelitian pada karyawan *Guest Services Assistant* PT Indonesia AirAsia Denpasar. Dalam lima tahun terakhir terdapat peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan *Guest Services Assistant* PT Indonesia AirAsia yang Keluar Dari Perusahaan

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata-rata karyawan (3)=(1)+(2):2	Karyawan keluar (orang) (4)	Karyawan keluar (%) (5)= (4) : (3)x 100%
2010	99	95	97	4	4,12%
2011	102	97	150,5	5	3,32%
2012	105	100	102,5	5	4,87%
2013	100	98	99	2	2,02%
2014	112	99	105,5	13	12,32%

Sumber : PT Indonesia AirAsia Denpasar

Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi kecenderungan penurunan karyawan yang keluar dari tahun 2010 - 2011 dari 4,12% menjadi 3,32% dan mengalami peningkatan pada tahun 2013 menjadi 4,87%. Namun, pada tahun 2014 *turnover* karyawan meningkat kembali menjadi 12,32%. Menurut Gillis (1994) (dalam Setiawan, 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per

tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Berdasarkan Tabel 1.1 *turnover* karyawan pada tahun 2014 mencapai 12,32%. Dari latar belakang ini dapat ditarik simpulan bahwa ada masalah *turnover* karyawan yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi PT Indonesia AirAsia, khususnya pada karyawan *Guest Services Assistant*. Salah satunya akan terjadi pemborosan dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2014 tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan *turnover intention* pada tahun berikutnya pada karyawan *Guest Services Assistant* PT Indonesia AirAsia Denpasar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian. Pertama, bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Kedua, bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention*. Ketiga, bagaimanakah pengaruh iklim etika terhadap *turnover intention*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, untuk menguji pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention*, untuk menguji pengaruh iklim etika terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

Komitmen organisasional merupakan satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008:100). Komitmen diawali dengan membangun hubungan

antar individu, sehingga timbul kepedulian maka persiapan yang baik akan menumbuhkan pemahaman dan persepsi positif sehingga orang merasa dapat menerima (Parameswari, 2014).

Menurut Porter (1974), komitmen organisasional memiliki keyakinan tentang kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk organisasi. Komitmen organisasional membentuk kesediaan karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal untuk organisasi. Dengan tingginya rasa komitmen terhadap organisasi, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan keterlibatannya secara aktif dalam organisasi serta aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2013).

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya. Menurut Lobburi *et al.* (2012), dukungan sosial dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan komitmen organisasional dan keinginan berpindah karyawan. Hal ini dikarenakan tujuan dukungan sosial bagi individu untuk saling membantu pada bidang sosial, untuk mengurangi ketidakpastian, kecemasan, dan stres ketika individu dihadapkan dengan masalah dan krisis. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan menyampaikan makna peduli dan perhatian untuk kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diahsari (2001:371) (dalam Adinda, 2011) stres kerja menjadi bagian dari kehidupan individu dan organisasi.

Sekecil apapun gejala stres kerja muncul, akan merugikan organisasi maupun karyawannya.

Dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan merupakan proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam masyarakat dengan ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-teman, seperti dalam budaya kolektivistis, faktor non-kerja (misalnya, keluarga dan teman-teman, kekerabatan, dll) juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja yang berkaitan dengan karyawan seperti komitmen organisasional dan *turnover intention*.

Menurut Cullen *et al.* (1993) (dalam Feng-Hua *et al.*, 2014) iklim etika merupakan salah satu jenis iklim dalam organisasi. Menurut Wirawan 2007 (dalam Carolina, 2012) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh seluruh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan suatu lingkungan organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi, subunit dan pekerjaan dapat terdiri dari berbagai jenis iklim termasuk salah satunya adalah iklim etika (Schneider dalam Schwepker, 2001). Sebagian besar manajer dalam organisasi *non profit* percaya bahwa kesuksesan organisasi berhubungan dengan etika (Schwepker, 2001).

Menurut Carolina (2012) iklim etika merupakan konsep yang berhubungan dengan perbuatan yang benar dan yang salah. Etika menyatakan apakah suatu perilaku sesuai dengan moral atau tidak. Sebagai sistem sosial, organisasi memiliki konsep etika baik tertulis (formal) maupun tidak tertulis (informal).

Etika organisasi bersumber dari etika sosial, profesional, dan individu. Etika sosial merupakan nilai-nilai moral yang terbentuk dari budaya, kebiasaan, keyakinan, sistem hukum tertulis, dan sistem hukum tidak tertulis yang diterapkan dan dipatuhi oleh anggota masyarakat. Sedangkan etika profesional umumnya dikembangkan oleh organisasi profesi yang digunakan sebagai pedoman perilaku profesional anggotanya (Wirawan 2007, dalam Carolina, 2012).

Iklim etika merupakan sebuah persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktik dan prosedur dalam organisasi yang memiliki pedoman etika. Iklim etika dapat dipandang sebagai salah satu komponen budaya organisasi secara keseluruhan atau iklim organisasi. Para peneliti menekankan pentingnya mempelajari iklim etika organisasi karena sangat berguna dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dan pencapaian organisasi (Schwepker, 2001).

Untuk membentuk iklim etika dan perilaku organisasi, beberapa instrumen digunakan seperti kode etik, kebijakan, program pendidikan formal dan pesan manajemen puncak yang memainkan peran penting dalam pembentukan dan pelestarian sebuah iklim etika organisasi (Schwepker, 2001).

Turnover karyawan merupakan pengunduran diri secara permanen baik sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins, 2008:38). Sementara itu Hartono (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan

kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik. *Turnover* dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan (Ronodipuro & Husnan, 1995:34). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) yakni *Theory of Planned Behavior* yang merupakan penyempurnaan dari *Reason Action Theory* menjelaskan bahwa perilaku *turnover* dapat diukur melalui intensi atau niat terhadap *turnover intention*. Studi ini mengacu pada *Theory of Planned Behavior*. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover intention* mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan individu dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi (Harsusdadikawati, 2005).

Kumar *et al.*, 2012 mengklafikasikan *turnover intention* kedalam dua bagian yaitu *turnover intention* yang tidak dapat dicegah dan *turnover intention* yang tidak diinginkan. *Turnover intention* yang tidak dapat dicegah misalnya karena penyakit, masalah keluarga atau umur pensiun, sedangkan *turnover intention* yang tidak diinginkan misalnya karena tidakmampuan karyawan dalam bekerja atau merasa tidak nyaman didalam organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* yang tidak diinginkan pada karyawan dengan kompetensi tinggi dan berkualitas dapat terjadi karena adanya masalah dalam organisasi seperti kurangnya pengawasan, kurangnya dukungan dari atasan atau sesama rekan kerja serta adanya konflik yang dirasakan individu.

Jenis-jenis *Turnover* menurut Mathis dan Jackson (2009:125) *Turnover* fungsional dan *turnover* disfungsional. *Turnover* fungsional merupakan situasi dimana karyawan memiliki kinerja lebih rendah, kurang diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi. Sedangkan *turnover* disfungsional merupakan keadaan dimana karyawan yang penting bagi perusahaan dan memiliki kinerja tinggi kemudian meninggalkan organisasi pada saat yang penting. Jenis –jenis *turnover intention* berikutnya adalah *Turnover* yang tidak dikendalikan dan *turnover* yang dikendalikan. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dapat muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi misalnya, karyawan pindah dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alasan keluarga, suami atau istri dipindahkan, karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi. Sementara itu *turnover* yang dapat dikendalikan dapat muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dirumuskan hipotesis penelitian berdasarkan hubungan antar variabel yakni.

H₁: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasional memiliki dua sumber yang berbeda, komitmen kelanjutan dan komitmen afektif. Menurut Meyer dan Alenn (1993), dimensi

berganda komitmen organisasional mempunyai hubungan yang berbeda terhadap *turnover intention* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Ahmed (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saqib (2014) bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Khan (2014) komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan.

H₂: Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Acker (2004) dukungan sosial dari atasan dan dari rekan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Thanacoody (2009) juga menyatakan bahwa konflik dalam keluarga dapat menyebabkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan. Berarti, dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lobburi *et al.* (2012) yang juga mengemukakan bahwa dukungan sosial (atasan, rekan kerja, kerabat dan teman-teman) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₃: Iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Stewart (2011) terindikasi bahwa jika iklim etika tinggi, maka keinginan berpindah karyawan rendah. Begitupun sebaliknya, jika iklim etika karyawan rendah maka keinginan berpindah karyawan tinggi. Ini berarti iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil

penelitian Feng-Hua *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi menggambarkan suatu lingkungan organisasi yang dirasakan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Dalam praktiknya, iklim organisasi mampu mempengaruhi karyawan untuk menentukan keputusan karyawan untuk tetap ataupun meninggalkan organisasi.

Seperti dalam penelitian Mulki *et al.* (2008) bahwa karyawan yang memiliki etika yang baik akan mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari atasannya, sehingga terdapat kecenderungan menurunnya keinginan mereka untuk berpindah.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Metode pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti adalah penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yakni jawaban hasil kuesioner dan wawancara serta sumber sekunder dalam penelitian ini yakni gambaran organisasi. Sumber data primer berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan, sementara sumber data sekunder dalam penelitian ini terkait dengan jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, serta struktur perusahaan.

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan. Data kuantitatif adalah data yang

diperoleh dalam bentuk angka- angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yakni komitmen organisasional, dukungan sosial dan iklim etika. Sedangkan, variabel terikatnya yakni *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Guest Services Assistant* yang berjumlah 114 orang. *Guest Services Assistant* merupakan bagian dari departemen *groud operation* dan bertugas pada gerbang kedatangan domestik maupun internasional, serta gerbang keberangkatan domestik maupun internasional, *check in* penumpang, dan menangani bagasi penumpang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang diacu dalam Riduwan (2007:65) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah populasi = 114 responden
- d : Presisi (ditetapkan 10 persen)

$$n = \frac{114}{114.0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{114}{2,14}$$

n = 53,2 dibulatkan menjadi 53

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka total sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan *Guest Services Assistant* PT Indonesia AirAsia Denpasar. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka perlu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Butir Pernyataan	Pearson's Correlation	Keterangan
1.	Komitmen organisasional (X ₁)	X _{1,1}	0,723	Valid
		X _{1,2}	0,806	Valid
		X _{1,3}	0,814	Valid
		X _{1,4}	0,811	Valid
		X _{1,5}	0,733	Valid
		X _{1,6}	0,621	Valid
		X _{1,7}	0,592	Valid
		X _{1,8}	0,761	Valid
2.	Dukungan Sosial (X ₂)	X _{2,1}	0,477	Valid
		X _{2,2}	0,510	Valid
		X _{2,3}	0,386	Valid
		X _{2,4}	0,794	Valid
		X _{2,5}	0,693	Valid
		X _{2,6}	0,550	Valid
		X _{2,7}	0,507	Valid
		X _{2,8}	0,522	Valid
		X _{2,9}	0,463	Valid
3.	Iklim Etika (X ₃)	X _{3,1}	0,806	Valid
		X _{3,2}	0,844	Valid
4.	<i>Turnover intention</i> (Y)	Y _{1,1}	0,949	Valid
		Y _{1,2}	0,924	Valid
		Y _{1,3}	0,955	Valid

Sumber : Data diolah, 2015

Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti.

Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor tiap butir instrumen dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Instrumen dikatakan valid bila nilai r

Pearson Correlation terhadap skor total diatas 0,30 (Sugiyono, 2013:455). Apabila hasil korelasi antar butir dengan skor total menunjukkan angka lebih kecil dari 0,30 maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *pearson's correlation* lebih besar dari 0,30 sehingga keempat variabel beserta pernyataannya dinyatakan valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan tanggapan yang relatif sama untuk waktu yang berbeda. Menurut Nunnally (Ghozali, 2012), variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha*, lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012: 42). Hasil uji statistik pada Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga variabel pada kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen organisasional (X_1)	0,873	Reliabel
Dukungan Sosial (X_2)	0,711	Reliabel
Iklim Etika (X_3)	0,85	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,875	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2015

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan

berdistribusi normal. Hasil uji normalitas melalui uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,996 (lebih besar dari 0,05) yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	53
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,413
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,996

Sumber : Data diolah, 2015

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05, maka model dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas adalah sebesar 0,632 untuk komitmen organisasional; 0,082 untuk dukungan sosial, dan 0,128 untuk iklim etika (di atas 0,05) yang berarti bahwa model yang dibuat tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Komitmen organisasional	0.481	0.632
Dukungan Sosial	-1.776	0.082
Iklim Etika	-1.549	0.128

Sumber : Data diolah, 2015

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinieritas dapat

dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau *variance inflation factor* kurang dari 10, maka model dikatakan tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,750, 0,587, dan 0,684 (lebih besar dari 0,01) dan nilai VIF sebesar 1,334, 1,704, dan 1,461 (lebih kecil dari 10) yang berarti bahwa model tersebut bebas dari multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komitmen organisasional (X_1)	0,75	1,334
Dukungan Sosial (X_2)	0,587	1,704
Iklm Etika (X_3)	0,684	1,461

Sumber : Data diolah, 2015

Data karakteristik responden dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian yang meliputi empat aspek, yaitu jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan umur (Tabel 7).

Tabel 7.
Karakteristik Responden

No.	Klasifikasi	Jumlah		
		Orang	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	54,7
2		Perempuan	24	45,3
	Jumlah		53	100
3	pendidikan	SMA/Sederajat	9	17
4		Diploma	19	35,8
5		S1	24	45,3
6		S2	1	1,9
	Jumlah		53	100
7	Masa Kerja	1 - 5 Tahun	41	77,4
8		6 – 10 Tahun	12	22,6
	Jumlah		53	100
9	Umur	17-25	27	51
10		26-34	20	37,7
11		35-44	6	11,3
	Jumlah		53	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa karakteristik responden karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar sebagai berikut.

1) Jenis kelamin

Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 29 orang atau sebesar 54,7persen. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 24 orang atau sebesar 45,3 persen. Data ini sesuai dengan pernyataan pihak perusahaan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan jumlahnya seimbang. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pembagian kerja baik untuk bagian *chek-in* penumpang, gerbang kedatangan, gerbang keberangkatan dan bagasi penumpang. Biasanya bagian bagasi diisi dengan karyawan laki-laki.

2) Pendidikan

Karyawan paling sedikit adalah yang berpendidikan SMA (9 orang atau 17%) dan terbanyak yakni S1 sebanyak 24 orang atau 45,3%. Sebenarnya, menurut wawancara dengan manajer *guest services assistant* PT Indonesia AirAsia menyatakan bahwa karyawan yang direkrut minimal berpendidikan D3. Ternyata sebagian besar pelamar adalah tamatan S1. Dengan demikian, saat ini proporsi karyawan tertinggi adalah tamatan S1. Namun tidak menutup kemungkinan jika terdapat pengecualian calon karyawan yang melamar kerja berpendidikan terakhir SMA dengan kemampuan yang baik dapat diterima.

3) Masa kerja

Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun, yaitu sebanyak 41 orang (77,4%). Kondisi ini dapat menjadi suatu

indikasi bahwa PT Indonesia AirAsia baru saja melaksanakan perekrutan karyawan *guest services assistant* karena pada tahun sebelumnya banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, seperti yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian ini.

4) Umur

Sebagian besar berumur 17-25 tahun yakni sekitar 51 persen. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer *guest services assistant* kondisi ini sedikit banyak disebabkan PT Indonesia AirAsia mengutamakan perekrutan calon karyawan *fresh graduated*.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terhadap keempat variabel, variabel yang memiliki rata-rata nilai terendah adalah variabel dukungan sosial.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,402 hal ini menunjukkan bahwa 40,2 persen variabel *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional, dukungan sosial dan iklim etika dan 59,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.088	5.172		6.591	.000
1 Komitmen organisasional	-.502	.103	-.620	-4.858	.000
Dukungan Sosial	-.230	.091	-.365	-2.532	.015
Iklim Etika	-.714	.299	-.319	-2.391	.021
R Square	= 0,402				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				
F _{hitung}	= 10,986				

Sumber : Data diolah, 2015

Maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkam adalah sebagai berikut.

$$Y = 34,088 - 0,502X_1 - 0,230 X_2 - 0,714X_3 \dots\dots\dots(2)$$

X1 = -0,502, artinya komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa bila komitmen organisasional meningkat, maka *Turnover intention* akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p= 0,000).

X2 = -0,230, artinya dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa bila dukungan sosial meningkat, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p=0,015).

$X_3 = -0,714$, artinya iklim etika memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa bila iklim etika meningkat, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan ($p=0,021$).

Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan layak atau tidaknya model regresi yang dihasilkan. Hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi *anova*. Jika $p\ value < \alpha = 0,05$ maka variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali,2012:98).

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai $\alpha =0,05$), maka model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas (komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

Hasil Uji t

1) Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha =0,05$, maka H_1 diterima dengan nilai beta $-0,502$. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar.

2) Dukungan sosial organisasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,015 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_2 diterima dengan nilai beta -0,230. Dapat dikatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar.

3) Iklim etika organisasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,021 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_3 diterima dengan nilai beta -0,714. Dapat dikatakan bahwa iklim etika berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta nilai koefisien regresinya sebesar -0,502. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Ahmed (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Saqib (2014) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional yang semakin tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan.

Menurut Khan (2014) komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Dengan tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan sikap *turnover intention* karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi menjaga rasa komitmen karyawan yakni, perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan, adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun atasannya dan perusahaan memberikan contoh dan inspirasi serta peluang berkarir di dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention*

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel dukungan sosial terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 serta nilai koefisien regresinya sebesar -0,230. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Acker (2004) bahwa dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Thanacoody (2009) juga menyatakan bahwa konflik dengan kerabat dapat menyebabkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan.

Adanyan konflik dengan kerabat menyebabkan kurangnya dukungan sosial terhadap karyawan. Ini berarti dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lobburi *et al* . (2012) yang juga mengemukakan bahwa dukungan sosial (atasan, rekan kerja,

keluarga, dan teman-teman) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Demi meningkatkan dukungan sosial terhadap karyawannya, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yakni, hubungan karyawan satu dengan karyawan lainnya dalam bekerja, dan hubungan karyawan dengan keluarga serta lingkungan sosialnya.

Banyak perusahaan yang memberikan jaminan liburan untuk karyawan beserta keluarga ataupun kerabat yang bertujuan untuk meningkatkan rasa solidaritas terhadap perusahaan. Maka keluarga akan memberi dukungan terhadap salah satu keluarganya yang menjadi karyawan untuk bekerja lebih giat dan tetap berada di perusahaan tersebut.

Pengaruh iklim etika terhadap *turnover intention*

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel iklim etika terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 serta nilai koefisien regresinya sebesar -0,714. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Stewart (2011) dan Feng-Hua *et al.*, (2014) terlihat bahwa jika iklim etika bernilai tinggi maka keinginan berpindah karyawan rendah. Begitupun sebaliknya, jika iklim etika karyawan rendah maka keinginan berpindah karyawan tinggi. Menurut Mulki *et al.*, (2008) karyawan yang memiliki iklim etika yang baik akan mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari atasannya, sehingga akan menurunkan keinginan berpindah dari karyawannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, dukungan sosial dan iklim etika terhadap perusahaan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti terhadap karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Sebaiknya perusahaan memperhatikan ketiga variabel tersebut untuk menekan *turnover intention* karyawan. Pihak manajemen sebaiknya mengupayakan atau menstimulasi agar karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan. Disarankan pada perusahaan untuk memberi kesempatan kepada karyawan untuk menjaga komunikasi dan berdiskusi tentang masalah-masalah pekerjaan sebagai cerminan dukungan yang penting dalam organisasi. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, jawaban responden terhadap dukungan sosial menunjukkan rata-rata skor terendah. Disarankan kepada pihak manajemen agar memfokuskan perhatiannya untuk meningkatkan kondisi dukungan sosial kepada karyawan.

REFERENSI

- Acker, D.S.W., and Gila, M. 2004. The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal*. 40 (1) : 65-73
- Adinda, S. P. P. 2011. Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. *Majalah Ilmiah Informatika*. 2 (1): 104-114
- Ahmed, I., Wan, K. W.I., Salmiah, M.H., Ramzan, M. 2003. Influence of relationship of POS, PMX and Organizational Commitment on Turnover intentions. *Organization Development Journal*. 31 (1): 55-68
- Ardana, K., Mujiati, N, W., dan Mudiarta, U, I, W. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bramantara, B., dan Kartika, D, A, A, S. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (1): 1-20.
- Carolina, Y. A. 2012. Pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* (studi kasus : PT Trac Cikarang). *Skripsi*. Program Sarjana Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Cotton, J. L., and Jeffrey, M. T. 1986. Employee *Turnover* : A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*. 11(1): 55-70.
- Fan, C.W. 2007. Organizational commitment, Attitude commitment, Exchange commitment. *School Administration Monthly*. 50 : 128-144.
- Feng-Hua, Y., You-Shiun, T., and Kun-Chih, T. 2014. The Influences Of Ethical Climate On Turnover intention: The Mediating Role Of Emotional Exhaustion. *The International Journal of Organizational Innovation*. 6 (4):72-89.
- Fishbein and Ajzen, 1975. *Belief, Attitude, Intentions and Behavior: an introduction to theory and research*. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: PT Prehallindo.

- Harsusdadikawati, E. 2005. Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 2 (1): 85-110.
- Kardiman., Indriana., dan Dian, R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang). *Juraksi*. 1(1): 57-72.
- Khan, I., Allah, N., Shadiullah, K., Farhatullah, K., Sahib, K., Naseem, B. Y. 2014. The Impact of Organizational Commitment on the Intention to Leave among the Academicians in Higher Educational Institutions in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(2): ISSN: 2222-6990.
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F. A., and Ramay, M. I. 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. 15(3), 292-298.
- Kumar, R., Ramendran, C., and Yacob, P. 2012. A Study on *Turnover Intention* Infast Food Industry: Employees' Fit To The Organizational Culture and the Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2 (5): 9-42.
- Lobburi, P. P.D., Kokkrabrue., Maung., and Samutsakorn. 2012. The Influence Of Organizational And Social Support On *Turnover intention* In Collectivist Contexts. *The Journal of Applied Business Research*. 28 (1): 93-104.
- Manuel, B. G. P. E dan Rahyuda, A, G. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif Terhadap *Turnover Intention* Di Ayodya Resort Bali. *Jurnal Manajemen Unud*. 4 (8): 2243-2268.
- Mathis, R., L., and Jackson, J. H. 2009. *Human Resource Managemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A 1993. Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78:538-551.
- Mulki, J. P. 2008. Effect of Ethical Climate on Turnover intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*. 78:559-574.
- Novriyadhi, R. O., dan Gede. R. 2015. Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*. 4 (6): 1753-1770

- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, T.T., and Boulian, P.V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and *turnover* among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59 (5): pp. 603-9.
- Parameswari, A. A. A., dan Rahyuda, A, G. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Persepsi Keadilan Organisasi Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, Bali). *Jurnal Manajemen Unud*. [3 \(12\)](#): 3781-3800.
- Riduwan., Kuncoro., dan Engkos. A. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku organisasi (edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronodiputro dan Husnan, S. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES.
- Saqib, M. K., Kundi, G. M., Shadiullah, K., Irfanullah, K., Hamid, K., and Naseem, B. Y. 2014. The Cause-& Effect and Correlation between Job Satisfaction and Organizational commitment on Intention to leave among the Academicians in higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4 (2) 2222-6990.
- Schwepker, C.H. J. 2001. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and *turnover intention* in the salesforce. *Journal of Business Research*. 54: 39-52.
- Setiawan, R., dan Brian, H. 2013. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 1 (1) : 21-41.
- Sintha, D. K. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen organisasional Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7 (2) :116-125.
- Srimulyani, V. A. 2014. Tipologi Dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1: 1-20.
- Stewart, R. W. 2011. You Support Diversity, But Are You Ethical? Examining the Interactive Effects of Diversity and Ethical Climate Perceptions on Turnover intentions. *Journal of Business Ethics*. 99:453-465.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Susiani, V. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *Jurnal ilmu manajemen*. 3 (9): 2633-2650.

Thanacoody, P. R., Timothy, B., and Gian, C. 2009. The Effects of Burnout and Supervisory Social Support on the Relationship Between Work-Family Conflict and Intention to Leave A Study of Australian Cancer Workers. *Journal of Health Organization and Management*. 23 (1): 53-69.

Watson, W. 2007. Survei: *Global Strategi Rewards*. [http://www http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/reference/05920006.pdf](http://www.http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/reference/05920006.pdf) diakses 10 Oktober 2015.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat