

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN *HARDY'S MALLS* DI GIANYAR

**Ni Putu Diah Prawisanti¹
Ni Ketut Sariyathi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: diahprawisanti95@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kompensasi finansial terhadap niat keluar karyawan, 2) pengaruh stres kerja terhadap niat keluar karyawan, 3) pengaruh komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan. Penelitian dilakukan di *Hardy's Malls* Gianyar yang berlokasi di Jl. Ngurah Rai No.85, Kabupaten Gianyar, Bali. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 103 orang karyawan dengan metode pengumpulan sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert* dengan 5 poin untuk mengukur 16 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Hasil selanjutnya yaitu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Penelitian ini juga memperoleh hasil, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

Kata kunci : kompensasi finansial, stres kerja, komitmen organisasional, dan niat keluar karyawan

ABSTRACT

This study aims to know 1) the effect of financial compensation on employee turnover intentions, 2) the effect of job stress on employee turnover intentions, 3) the effect of organizational commitment to employee turnover intentions. The study was conducted at Hardy's Malls Gianyar located on Jl. Ngurah Rai No.85, Kabupaten Gianyar, Bali. Respondents in this study as many as 103 employees with the method of collecting samples using saturated samples or census. Collecting data by distributing questionnaires using Likert scale with 5 points to measure 16 indicators. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results obtained prove that financial compensation has a negative and significant effect on employee turnover intentions. The next result is, job stress has a positive and significant impact on employee turnover intentions. This study also obtained results, organizational commitment has a negative and significant effect on employee turnover intentions.

Keywords : *financial compensation, job stress, organizational commitment, and employee turnover intention*

PENDAHULUAN

Bali bukan hanya terkenal akan panorama dan keberagaman budayanya, Bali juga menghadirkan tempat wisata belanja yang bernuansa tradisional maupun modern. Wisata belanja tradisional yang sangat dikenal oleh wisatawan domestik maupun mancanegara adalah Pasar Seni Sukawati. Wisata belanja modern atau *mall* tentu sudah banyak berkembang. Perkembangan *mall* besar di Bali lebih berpusat di daerah Kuta maupun Nusa Dua yang menjadi tempat pilihan favorit wisatawan domestik maupun mancanegara. *Mall* saat ini tidak hanya sekedar untuk melayani kebutuhan belanja masyarakat tetapi dijadikan sebagai tempat hiburan bersantai di akhir pekan.

Menurut Irbayuni (2012), niat keluar (*turnover intention*) karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Pratiwi dan Ardana (2015), niat keluar karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasional. Menurut Rivai (2009:240), yang dapat mempengaruhi niat keluar karyawan yaitu beban kerja, lama bekerja, dukungan sosial, dan kompensasi. Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan dan akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Lama bekerja karyawan juga mempengaruhi niat keluar karyawan. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan niat keluar karyawan, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain lamanya masa kerja, dukungan sosial juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis

karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasinya. Selain itu, kompensasi mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Seseorang bekerja dalam suatu perusahaan untuk memperoleh imbalan/balas jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itulah perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi bagi karyawannya. Omotayo *et al.* (2014) menyatakan kompensasi adalah penghargaan karyawan yang diterima sebagai imbalan untuk melakukan tugas organisasi. Menurut Aprijon (2014), secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan untuk balas jasa kerja mereka. Karyawan juga mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial yang juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Tantowi dkk. (2016) menyatakan kompensasi finansial langsung dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan finansial tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Hameed *et al.* (2014) dalam penelitiannya, kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena akan berdampak bagi karyawan itu sendiri.

Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber dan mempengaruhi orang-orang dengan cara yang berbeda. Qureshi *et al.* (2013) menyatakan informasi yang cukup mengenai cara melakukan pekerjaan secara memadai dapat

meredakan stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan. Tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya sehingga mengalami stres dalam bekerja dan akhirnya menampilkan kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Islam *et al.* (2012) mengatakan bahwa karyawan yang lebih berkomitmen untuk organisasi membuat upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan tugas-tugas dengan lebih baik. Aydogdu and Asikgil (2011), komitmen organisasional menyiratkan kesediaan karyawan untuk menempatkan usaha mereka pada suatu organisasi dan memiliki niat untuk tinggal pada organisasi tersebut untuk waktu yang lama. Sudita (2015) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, yang berarti bahwa tingginya komitmen organisasional karyawan pada perusahaan maka rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di *Hardy's Malls* Gianyar yang berlokasi di Jl. Ngurah Rai No.85, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap *Hardy's Malls* Gianyar, dimana *Hardy's Malls* Gianyar memiliki 108 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan kontrak. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa orang karyawan tetap *Hardy's Malls* Gianyar, mendapatkan permasalahan adanya niat karyawan meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional. Faktor kompensasi finansial dikarenakan usia yang dominan dari karyawan tergolong usia muda, dimana usia tersebut masih ingin mencari hal-hal atau pengalaman yang baru, perihal

kompensasi finansial yang diterima dirasa belum cukup bagi karyawan. Stres kerja pada karyawan diakibatkan adanya rasa bosan, tanggung jawab menyelesaikan tugas, misalnya bagian kasir yang harus merekapitulasi penjualan harian. Adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan suasana dan pengalaman baru di tempat kerja lainnya yang menandakan komitmen karyawan rendah pada perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan *Manajer Human Resources Development Hardy's Malls* Gianyar, berikut ini terdapat tabel yang menampilkan data perputaran karyawan *Hardy's Malls* Gianyar periode tahun 2012-2016.

Tabel 1.
Data Perputaran Karyawan *Hardy's Malls* Gianyar
Periode Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Jumlah Karyawan (orang)		Karyawan Keluar (%)
	(1)	(2)	Masuk (3)	Keluar (4)	(5) = $\frac{(3) + (4)}{(1) + (2)} \times 100\%$
2012	185	166	20	15	9,97
2013	165	183	18	22	11,49
2014	184	208	24	35	15,05
2015	207	159	22	48	19,12
2016	156	108	26	48	28,03

Sumber: HRD Hardy's Malls Gianyar, 2016

Berdasarkan rumus perputaran karyawan menurut Panggabean (2004:20) dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan (*turnover*) tinggi terjadi pada tahun 2016. Perubahan tertinggi terjadi dikarenakan pada tahun 2016 terdapat sebanyak 26 orang masuk dan 48 orang yang keluar dengan tingkat perputaran karyawan sebesar 28,03 persen. Pada tahun 2015 pula, terdapat sebanyak 22 orang masuk dan 48 orang yang keluar dengan tingkat perputaran karyawan sebesar 19,12 persen. Gillies (1989) menyatakan tingkat perputaran karyawan dikatakan

normal berkisar antara 5-10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila tingkat perputaran lebih dari 10 persen per tahun. Semakin tinggi nilai perputaran karyawan mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar? (2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar? (3) apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi finansial terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar; (2) pengaruh stres kerja terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar; (3) pengaruh komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar.

Kegunaan teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris dalam hal kompensasi finansial, stres kerja, komitmen organisasional, dan niat keluar karyawan. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat menambah wawasan di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja, komitmen organisasional dan, niat keluar karyawan.

Perputaran karyawan merupakan masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi (Kumar *et al.*, 2012). Niat keluar karyawan diartikan sebagai

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Keinginan keluar dari karyawan memiliki dampak negatif pada keberhasilan organisasi, karena akan menyebabkan organisasi menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru untuk mengganti karyawan yang meninggalkan organisasi (Sheraz Ahmad *et al.*, 2014). Menurut Zeffane (1994), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya niat keluar karyawan yaitu, faktor eksternal meliputi pasar tenaga kerja. Faktor internal, meliputi kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, supervisi, karakteristik personil dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, lama bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia (Vidianingtyas dan Putri, 2014). Putrianti dkk. (2014) menyatakan kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Menurut Mondy (2008:4), kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang (Simamora, 2006:445). Hasibuan (2008:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yaitu penawaran dan permintaan, kemampuan dan kesediaan

perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup, posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Marlistiani dan Putra (2015), perusahaan perlu memberikan spesifikasi pekerjaan secara jelas terhadap karyawan agar mengurangi stres kerja karyawan. Menurut Leung *et al.* (2007), stres kerja didefinisikan sebagai deviasi antara beban kerja yang diharapkan dengan kemampuan sebenarnya. Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu sering merasakan suatu tekanan-tekanan akibat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak tercapai kepuasan dalam bekerja seperti yang diharapkan (Pratiwi dan Ardana, 2015). Menurut Anatan dan Ellitan (2007:56) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu *extra organizational stressor*, *organizational stressor*, *group stressor*, *individual stressor*.

Omotayo *et al.* (2014) menyatakan komitmen organisasional dapat menyiratkan bahwa karyawan bisa berkomitmen kepada perusahaan dalam memberikan layanan terbaik mereka bila mereka puas akan pekerjaan mereka. Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat akan bekerja lebih keras untuk berkontribusi terhadap kinerja organisasi menurut Tolentino (2013). Meyer dan Allen (2007) menyatakan komitmen organisasional sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dengan organisasi, yang kemudian karyawan memiliki keputusan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Menurut Rehman *et al.* (2013), komitmen organisasional adalah sejauh mana

seorang pekerja mengakui dan keinginannya untuk melanjutkan pekerjaannya di suatu perusahaan. Jonh dan Taylor (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman pekerjaan, karakteristik struktural.

Penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap niat keluar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Permana dkk. (2015) mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Devi dan Sudibia (2015) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Tantowi dkk. (2016) dan Sandi (2014) menyatakan kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Jadi, semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan pihak perusahaan maka semakin rendah niat keluar karyawan tersebut, hal itu dikarenakan karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang terpenuhi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

Hassan (2014) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Johartono dan Widuri (2013), bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Sari (2014), dalam penelitiannya mendapatkan hasil stres kerja berpengaruh positif terhadap niat

keluar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2012) memperoleh hasil bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Yani dkk. (2016), bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan. Jika stres kerja yang didapat oleh karyawan semakin tinggi maka niat keluar karyawan akan semakin tinggi pula. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2015), mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Irbayuni (2012) juga mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Penelitian oleh Widyantera dan Ardana (2015) memperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Aydogdu and Asikgil (2011) mendapatkan hasil komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat keluar karyawan. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan niat keluar karyawan. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka semakin rendah niat keluar karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif yang dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1), stres kerja (X2), komitmen organisasional (X3), dan niat keluar karyawan (Y). Lokasi dari penelitian ini dilakukan di *Hardy's Malls* Gianyar yang beralamat di Jl. Ngurah Rai No.85, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah yang terkait dengan niat keluar karyawan. Obyek dari penelitian ini adalah kompensasi finansial, stres kerja, komitmen organisasional, dan niat keluar karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu jumlah karyawan dan tingkat perputaran karyawan *Hardy's Malls* Gianyar. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gambaran umum *Hardy's Malls* Gianyar. Sumber data primer penelitian ini yaitu hasil wawancara dan skor jawaban kuesioner dari responden/karyawan *Hardy's Malls* Gianyar. Sumber data sekunder yang dikumpulkan yaitu jumlah karyawan, gambaran umum, dan tingkat perputaran karyawan *Hardy's Malls* Gianyar.

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 108 orang. Hingga akhir April 2017 terdapat 2 orang mengundurkan diri dan 1 orang mutasi jabatan pada divisi *Hardy's Dept. Store*. Divisi *Cashier* terdapat 1 orang mengundurkan diri dan pada divisi *Fresh Food* terdapat 1 orang mutasi jabatan sehingga responden dari penelitian ini berjumlah 103 orang responden. Metode penentuan responden yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai

sampel/responden. Berikut ini terdapat tabel yang menampilkan jumlah responden penelitian dari masing-masing divisi *Hardy's Malls* Gianyar.

Tabel 2.
Jumlah Responden Karyawan Tetap *Hardy's Malls* Gianyar

No.	Divisi	Responden (orang)
1	<i>Fresh Food</i>	13
2	<i>Grocery & Hardy's Hardware</i>	17
3	<i>Hardy's Dept. Store</i>	24
4	<i>Buyer & Good Receiving</i>	5
5	<i>Cashier</i>	20
6	<i>Security</i>	8
7	<i>Marketing & Communication</i>	4
8	<i>Mechanical & Property Maintenance</i>	4
9	<i>Accounting</i>	3
10	<i>Human Capital</i>	3
11	<i>Information Technology</i>	2
	Total	103

Sumber: HRD *Hardy's Malls* Gianyar, 2017

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden/karyawan *Hardy's Malls* Gianyar yang berupa pernyataan secara tertulis. Pengukuran dengan menggunakan skala *Likert* dengan skala 1-5, dimana nilai 5 dikategorikan jawaban sangat setuju (SS), nilai 4 jawaban setuju (S), nilai 3 jawaban netral (N), nilai 2 jawaban tidak setuju (TS), nilai 1 jawaban sangat tidak setuju (STS). Penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi terlebih dahulu harus menentukan nilai intervalnya.

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari interval 0,80 bisa ditentukan kriteria kompensasi finansial, stres kerja, komitmen organisasional, dan niat keluar karyawan sebagai berikut.

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju

2,61 – 3,40 = Netral

3,41 – 4,20 = Setuju

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan. Adapun model regresi penelitian ini sebagai berikut.

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

Keterangan:

Y= Niat Keluar Karyawan

a= Nilai Konstanta

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Komitmen Organisasional

β_1 = Koefisien variabel X_1

β_2 = Koefisien variabel X_2

β_3 = Koefisien variabel X_3

e = *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

Pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas diuji dengan tingkat kepercayaan (*convidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dapat dikatakan valid dan reliabel dengan cara diuji sebelumnya dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Untuk menguji indikator instrumen tersebut valid atau tidak, dengan cara mengkolerasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka faktor tersebut *construct* yang kuat (Sugiyono, 2014:178). Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel niat keluar karyawan, kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional memiliki item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 sehingga seluruh indikator pernyataan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Niat Keluar karyawan	Y1	0,905	Valid
		Y2	0,902	Valid
		Y3	0,941	Valid
2	Kompensasi Finansial	X1.1	0,835	Valid
		X1.2	0,822	Valid
		X1.3	0,838	Valid
		X1.4	0,813	Valid
3	Stres Kerja	X2.1	0,932	Valid
		X2.2	0,908	Valid
		X2.3	0,877	Valid
		X2.4	0,948	Valid
		X2.5	0,928	Valid
		X2.6	0,965	Valid
4	Komitmen Organisasional	X3.1	0,935	Valid
		X3.2	0,859	Valid
		X3.3	0,834	Valid

Sumber : data diolah, 2017

Sugiyono (2014:456), uji reliabilitas untuk mengukur suatu indikator kuesioner dari setiap variabel. Koefisien *Cronbach Alpha* yang melebihi angka dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) suatu instrumen. Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian yaitu, niat keluar karyawan, kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Reliabilitas		Keterangan
			<i>Alpha Cronbach's</i>	Standar	
1	Niat Keluar Karyawan	Y	0,904	0,6	Reliabel
2	Kompensasi Finansial	X1	0,844	0,6	Reliabel
3	Stres Kerja	X2	0,964	0,6	Reliabel
4	Komitmen Organisasional	X3	0,848	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah, 2017

Tabel 5.
Jawaban Responden Terhadap Variabel Niat Keluar Karyawan

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering berpikir tentang berhenti dari pekerjaan saya sekarang	25	48	7	14	9	2,36	Tidak Setuju
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	23	46	11	19	4	2,37	Tidak Setuju
3	Sesegera mungkin saya akan meninggalkan perusahaan	33	37	10	13	10	2,32	Tidak Setuju
Rata-rata variabel							2,35	Tidak Setuju

Sumber : data diolah, 2017

Niat keluar karyawan merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Niat keluar karyawan dapat diukur dengan 3 item pernyataan, hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut. Jawaban responden khusus untuk variabel niat keluar karyawan dikonversikan terbalik dengan variabel lain karena niat keluar karyawan dihipotesiskan memiliki pengaruh negatif/berbanding terbalik. Berdasarkan Tabel 5 rata-rata skor untuk variabel niat keluar karyawan adalah 2,35 yang termasuk dalam penilaian “Tidak Setuju”. Berarti bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi tidak setuju terhadap item pernyataan pada variabel niat keluar karyawan.

Kompensasi finansial merupakan variabel bebas (X1) yang diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai kompensasi finansial. Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai rata-rata untuk variabel kompensasi finansial adalah 3,84 yang berarti secara keseluruhan responden mempunyai persepsi setuju terhadap item pernyataan pada variabel kompensasi finansial. Indikator ketiga mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar

3,88 yaitu “perusahaan memberikan tunjangan yang layak”, hal ini menunjukkan tunjangan yang diberikan oleh pihak *Hardy’s Gianyar* sudah dirasa cukup untuk melengkapi dari gaji yang diterima oleh karyawan. Indikator kedua memperoleh nilai terendah sebesar 3,80 yaitu “saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan” yang menandakan persepsi karyawan terhadap insentif tidak terlalu berpengaruh bagi karyawan.

Tabel. 6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	15	22	29	37	3,85	Setuju
2	Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan	0	13	22	41	27	3,80	Setuju
3	Perusahaan memberikan tunjangan yang layak	0	12	20	39	32	3,88	Setuju
4	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah layak	0	11	26	35	31	3,83	Setuju
Rata-rata variabel						3,84	Setuju	

Sumber : data diolah, 2017

Stres kerja merupakan variabel bebas (X₂) yang diukur menggunakan 6 item pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai stres kerja. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai rata-rata untuk variabel stres kerja adalah 2,28 yang berarti secara keseluruhan responden mempunyai persepsi tidak setuju terhadap item pernyataan pada variabel stres kerja. Indikator pertama memiliki nilai tertinggi sebesar 2,47 yaitu “saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya” hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari akan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam pekerjaannya. Jawaban responden khusus

untuk pernyataan ketiga, keempat, kelima, keenam dikonversikan terbalik dengan pernyataan lainnya, karena memiliki pengaruh negatif atau berbanding terbalik. Berdasarkan empat pernyataan tersebut, diperoleh indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 2,13 yaitu indikator kelima “saya merasa keterampilan saya tidak digunakan dengan baik oleh perusahaan”, hal ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan tidak sepenuhnya digunakan sesuai pekerjaan yang diemban oleh karyawan itu sendiri.

Tabel 7.
Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya	19	47	14	15	8	2,47	Tidak Setuju
2	Saya selalu mendapat dukungan dari keluarga untuk bekerja di perusahaan ini	42	28	10	7	16	2,29	Tidak Setuju
3	Peran saya sering bertentangan dengan tugas-tugas lainnya dalam perusahaan (-)	20	55	5	15	8	2,38	Tidak Setuju
4	Situasi perusahaan ini selalu sibuk (-)	57	13	10	0	23	2,21	Tidak Setuju
5	Saya merasa keterampilan saya tidak digunakan dengan baik oleh perusahaan (-)	59	12	9	5	18	2,13	Tidak Setuju
6	Pengabdian saya kepada perusahaan ini bertentangan dengan pengabdian kepada keluarga (-)	55	14	11	5	18	2,19	Tidak Setuju
	Rata-rata variabel						2,28	Tidak Setuju

Sumber : data diolah, 2017

Komitmen organisasional merupakan variabel bebas (X3) yang diukur menggunakan 3 item pernyataan yang berhubungan persepsi karyawan mengenai komitmen organisasional. Berdasarkan Tabel 8 diketahui jawaban responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3,85 untuk variabel komitmen organisasional, yang berarti secara keseluruhan responden mempunyai persepsi setuju terhadap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional. Indikator pertama

merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,94 yaitu “saya dengan senang bekerja menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini”, hal ini menunjukkan karyawan memiliki perasaan dengan senang menghabiskan sisa karirnya bekerja di *Hardy’s* Gianyar. Indikator kedua memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,80 yaitu “saya akan merasa sangat rugi jika saya sekarang meninggalkan perusahaan ini”, hal ini menunjukkan kerugian karyawan meninggalkan perusahaan.

Tabel 8.
Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya dengan senang bekerja menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0	14	21	25	43	3,94	Setuju
2	Saya akan merasa sangat rugi jika saya sekarang meninggalkan perusahaan ini	0	12	26	36	29	3,80	Setuju
3	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lainnya sangat tampak tidak etis untuk saya	0	14	22	36	31	3,81	Setuju
Rata-rata variabel							3,85	Setuju

Sumber : data diolah, 2017

Analisis linear berganda untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized		Standardized	t	
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.429	.934		9.025	.000
X1	-.187	.051	-.228	-3.650	.000
X2	.240	.031	.484	7.734	.000
X3	-.329	.060	-.315	-5.466	.000

Sumber : data diolah, 2017

$$Y = 8,429 - 0,187 X_1 + 0,240 X_2 - 0,329 X_3$$

Makna dari koefisien regresi tersebut yaitu, nilai konstanta sebesar 8,429 menunjukkan apabila kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional meningkat satu satuan maka nilai niat keluar karyawan sebesar 8,429. Artinya jika ketiga variabel memberikan kontribusi, maka niat keluar karyawan akan meningkat sebesar 8,249 satuan. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sebesar -0,187 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara kompensasi finansial (X_1) terhadap niat keluar karyawan (Y) sebesar -0,187. Artinya apabila kompensasi finansial meningkat satu satuan sementara stres kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) diasumsikan tetap, maka niat keluar karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,187 satuan. Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,240 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja (X_2) terhadap niat keluar karyawan (Y) sebesar 0,240. Artinya apabila stres kerja meningkat satu satuan sementara kompensasi finansial (X_1) dan komitmen organisasional (X_3) diasumsikan tetap, maka niat keluar karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,240 satuan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_3) sebesar -0,329 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional (X_3) terhadap niat keluar karyawan (Y) sebesar -0,329. Artinya apabila komitmen organisasional (X_3) meningkat satu satuan sementara kompensasi finansial (X_1) dan stres kerja (X_2) diasumsikan tetap, maka niat keluar karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,329 satuan.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		103
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.13849787
Most Extreme	Absolute	.056
Differences	Positive	.047
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

Sumber : data diolah, 2017

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji dapat ditarik dengan melihat sig. (2-tailed). Nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari level signifikansi yang dipakai yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan residual yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,900. Nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,900 lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
X1	.435	2.299
X2	.433	2.309
X3	.512	1.953

Sumber : data diolah, 2017

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Nilai *tolerance* lebih dari 10 persen dan VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas berada di atas 0,1 dan

nilai VIF berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut, maka model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.538	.501		1.072	.286
X1	-.034	.027	-.179	-1.223	.224
X2	.026	.017	.227	1.541	.126
X3	.058	.032	.243	1.796	.076

Sumber : data diolah, 2017

Dalam model regresi untuk mengetahui apakah dalam model tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dilakukan dengan uji heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai signifikansi di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Tabel 12 menunjukkan hasil dengan tingkat signifikansi tiap variabel bebas berada di atas 0,05 yang diartikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Uji Goodness of Fit (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
1 Regression	654.792	3	218.264	163.438	.000 ^b
Residual	132.210	99	1.335		
Total	787.002	102			

Sumber : data diolah, 2017

Uji kelayakan atau uji F untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pada tabel 13 nilai F statistik sebesar 163.438 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan. Berdasarkan tabel 9 nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar, dimana semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin rendah tingkat niat keluar karyawan. Berdasarkan tabel 9 nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar, dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat niat keluar karyawan yang terjadi. Berdasarkan tabel 9 nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan di *Hardy's Malls* Gianyar, dimana semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah niat keluar karyawan.

Tabel 14.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.827	1.15562

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabel 14 diperoleh koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,832 yang memiliki arti bahwa sebesar 83,2 persen variasi niat keluar karyawan dipengaruhi oleh variasi kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 16,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,187 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel kompensasi finansial memiliki arti bahwa kompensasi finansial yang tinggi akan menurunkan niat keluar karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang didapatkan oleh Permana dkk. (2015), Devi dan Sudibia (2015), Tantowi dkk. (2016), serta Sandi (2014) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, dimana semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin rendah tingkat niat keluar karyawan yang terjadi.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis satu (H_2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat keluar karyawan dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,240 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai positif dari

koefisien regresi variabel stres kerja memiliki arti bahwa stres kerja yang tinggi akan meningkatkan niat keluar karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang didapatkan oleh Hassan (2014), Johartono dan Widuri (2013), Sari (2014), Ahmad *et al.* (2012), Yani dkk. (2016) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis tiga (H₃) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,329 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki arti bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan menurunkan tingkat niat keluar karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2015), Irbayuni (2012), Widyantara dan Ardana (2015), Aydogdu and Asikgil (2011), serta Jehanzeb *et al.* (2013) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya niat keluar karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan yaitu kompensasi finansial mempunyai pengaruh negatif dan

signifikan terhadap niat keluar karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan meningkatkan niat keluar karyawan. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pada setiap karyawan akan mengurangi niat keluar karyawan.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional di *Hardy's Malls* Gianyar yaitu kompensasi finansial mampu mendorong semangat kerja karyawan yang nantinya dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar. Memberikan *reward* yang menarik bagi karyawan yang berkontribusi kepada perusahaan diharapkan dapat menurunkan minat karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan. Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Hardy's Malls* Gianyar yang tidak jarang dikunjungi wisatawan mancanegara, untuk dapat menekan stres kerja karyawan sebaiknya diberikan pelatihan Bahasa Inggris kepada karyawan untuk pengembangan keterampilan karyawan. Komitmen organisasional karyawan yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi niat keluar karyawan itu sendiri. Promosi jabatan dengan jenjang karir yang jelas bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

REFERENSI

- Ahmad, B., Shahid, M., Zill, H., and Sajjad, H. 2012. Turnover Intention: An HRM Issue in Textile Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (12): 125-130.
- Anatan, L., dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Aprijon. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA. *Jurnal Kewirausahaan*, 13 (1): 88-101.
- Aydogdu, S., and Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1 (3): 43-53.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Devi, N.L.M.S., dan Sudibia, G.A. 2015. Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (4): 1047-1066.
- Gillies, D.A. 1989. *Manajemen Keperawatan.: Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi 2. Illioni: WB Saunders Company.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali, G., and Arslan, M. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5 (2): 302-309.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irbayuni, S. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Neo Bisnis*, 6 (1): 1-12.
- Islam, T., Khan, S.U.R., Ahmad, U.N.U., Ahmed, I. 2012. Does Organisational Commitment Enhance The Relationship Between Job Involvement And In-Role Performance. *Journal of Human Resource Management*, 10 (2): 1-9.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., and Rasheed, M.F. 2013. Oeganizational Commitment and Turnover Intention: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business & Management*, 8 (8): 79-90.

- Johartono, dan Widuri, R. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3 (2): 1-13.
- John, M.C. and Taylor, J.W. 1999. Leadership Style, School Climate, and the Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*. 2 (1): 25-57.
- Kumar, R., Ramendran, C., and Yacob, P. 2012. A Study on Turnover Intentioned in Fast 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.
- Leung, M.Y., Sham, J., and Chan, Y.S. 2007. Adjusting Stressors –Job Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*, 18 (1): 17-26.
- Marlistiani, N.K., dan Putra, M.S. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap *Voluntary Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (5): 2675-2701.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1 (1): 61-89.
- Mobley, W.H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10. Yogyakarta: Erlangga.
- Omotayo, O.A., Pavithra, and Adenike,A.A. 2014. Compensation Management and Organisational Commitment in Developing Economies: Indian Perspective. *Acme Intellects International Journal of Research in Management, Social Sciences & Technology*, 8 (8): 1-15.
- Panggabean, S.M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Permana, MY.A., Mukzam, M.D., Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 (2): 1-8.

- Pratiwi, I.Y., dan Ardana, I.K. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention to Quit* Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (7): 2036-2051.
- Putrianti, A.D., Hamid, D., dan Mukzam, M.D. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (2): 1-9.
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Hassan, U., Khan, K., and Zaman, K. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23 (6): 764-770.
- Rehman, K., Rehman, Z.U., Saif, N., Khan, A.S., Nawaz, A., and Rehman, S.U. 2013. Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3 (1): 80–89 .
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Teori Jakarta: Rajawali Press.
- Sandi, M.F. 2014. Analisis Pengaruh kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sari, R.N. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta. *Skripsi Program Studi Manajemen–Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W.H., and Rizwan, M. 2014. Antecedents of Job Stress and its impact on employee’s Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4 (2): 204–226.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sudita, I.N. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6 (1): 89 – 99.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tantowi, A., Said, L.R., Rahmawati, R. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4 (1): 11-25.
- Tolentino, R.C. 2013. Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15 (1): 51-59.
- Vidianingtyas, R.N., dan Putri, W.H. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5 (1): 99-110.
- Widyantara, I.B.P., dan Ardana, I.K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (6): 1670-1683.
- Yani, N.W.M.S.A., Sudibya, I.G.A., dan Rahyuda, A.G. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (3): 629-658.
- Zeffane, R. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15 (9): 1-14.