

Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Rika Khusnul Khotimah¹, Anna Partina^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: grace.annaone60@gmail.com

Abstrak

Fenomena *turnover intention* menjadi ancaman bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi mengakibatkan meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Tingginya tingkat *turnover intention* akan mengganggu proses operasional perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel yang mampu mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada industri kuliner yaitu warung sambal SS di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel 120 karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, *Turnover Intention*

Abstract

The *turnover intention* phenomenon is a threat to the company's operational sustainability. The high turnover rate will affect the cost of recruitment, selection and training. The high level of *turnover intention* can interfere with the company's operational processes. The purpose of this study was to determine the effect of several variables that could influence *turnover intentions*, namely job stress, organization and compensation. The sample in this study were permanent employees who worked in the culinary industry, namely SS sambal stalls in Yogyakarta. The sampling technique in this study was saturated samples, where all members of the population were used as samples. The number of samples is 120 employees using multiple linear regression to test the hypothesis. The result of this research is that work stress has a positive and significant effect on *turnover intention*, organizational commitment has a negative and significant effect on *turnover intention*, has a negative and insignificant effect on *turnover intention*.

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, Compensation, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Isu mengenai *turnover intention* akhir-akhir ini meningkat tajam, secara langsung hal ini mempengaruhi kegiatan rekrutmen dan seleksi, training dan pemeliharaan tenaga kerja. Apabila tingkat tenaga kerja yang meninggalkan organisasi maka beban kerja dan biaya lembur meningkat, hal ini dapat mengurangi tingkat produktivitas dan akan berdampak pada rendahnya moral pekerja. *Turnover intention* bukan hanya memberikan pengaruh negatif kepada pegawai, tetapi juga memberikan pengaruh pada kinerja organisasi (Tnay *et al*, 2013).

Turnover intention merupakan petunjuk awal dari adanya *turnover* yang sesungguhnya (AlBattat, *et al* 2013). *Turnover intention* merupakan kemungkinan subjektif individu dimana pegawai memiliki keinginan untuk mengganti atau berpindah tempat kerja dalam kurun waktu tertentu. Beberapa variabel dapat menjadi determinan utama *turnover intention* seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress, komitmen organisasional dan kompensasi.

Lingkungan kerja yang menekan akan berhubungan dengan tingkat stress yang dikaitkan dengan tingkat *turnover* (Han *et al*, 2015). Stres kerja akan muncul disaat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan kerja. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan akan memicu stres kerja Hermita (2011). Stress kerja dalam jangka panjang akan membuat pegawai mengalami sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Komitmen organisasi dan *turnover* adalah merupakan variabel yang sangat berhubungan dengan sikap kerja (Yucel, 2012). Pekerja yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi, akan memiliki tingkat ketidakhadiran dan *turnover* yang rendah. *Turnover* dipengaruhi komitmen organisasi karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap komitmen yang akan mempengaruhi keputusan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan (Blau dan Boal, 1987).

Pemberian kompensasi bagi karyawan menjadi salah satu tugas perusahaan yang kompleks dan menjadi salah satu aspek yang penting baik bagi karyawan maupun perusahaan (Rasyid & Indarti, 2017). Kompensasi memiliki asas seimbang, adil dan merata agar terciptanya harmonisasi kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi yang sesuai standar industri sejenis dan sesuai dengan keinginan maupun latar belakang karyawan, akan membuat karyawan puas dengan penghasilannya dan tidak berfikir untuk keluar dari organisasi. Penyimpangan pemberian kompensasi akan meningkatkan keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*).

Penelitian ini memilih pegawai yang bekerja pada bidang kuliner (restoran). Alasan pemilihan sampel penelitian adalah berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa para pegawai yang bekerja pada bidang ini memiliki tingkat stress yang tinggi karena menghadapi tekanan dari organisasi terkait dengan standar kerja dan tekanan saat menghadapi sikap dan perilaku konsumen yang seringkali tidak menyenangkan (Han *et al*, 2015). Tingkat *turnover* pada industri restoran setiap tahunnya relatif tinggi (62.6%) dibandingkan dengan sektor swasta lainnya (42.2%), hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Self & Gordon, 2019; Jang, J & Kandampully, J (2018)).

TINJAUAN LITERATUR

Stres kerja dapat muncul disebabkan oleh kebijakan perusahaan dan lingkungan sekitar tempat kerja. Konsekuensi dari hal tersebut adalah munculnya beberapa gejala stres

yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Dalam jangka panjang kondisi ini akan mampu mempengaruhi mempengaruhi pegawai untuk berniat berhenti bekerja (Rivai & Sagala, 2013). Beberapa penelitian terkait hubungan stress dengan turnover menunjukkan bawa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015), sedangkan hasil penelitian Agustina (2013) menunjukkan hasil variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membuat tingkat konsentrasi dalam bekerja menjadi turun, dan membuat tingkat *turnover* semakin tinggi.

$H_1 = \text{Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.}$

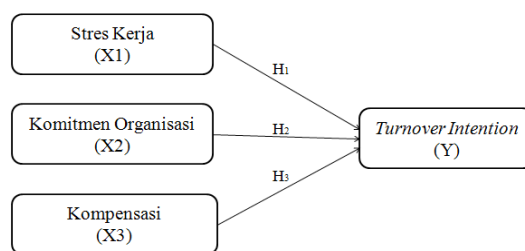
Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk memberikan seluruh usaha pada organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap tinggal dalam dalam organisasi (Meyer, 1982). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepribadian yang lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan perusahaan. Komitmen organisasi bukan hanya berbentuk kesediaan pegawai menetap didalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama, akan tetapi juga memiliki komitmen yang baik dan tinggi serta bersikap loyal kepada perusahaan sehingga menekan *turnover intention* pada karyawan (Greenberg & Baron, 2008). Hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover* menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Sukanto dkk, 2014) sedangkan hasil penelitian Sasmita dkk. (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di saat pegawai sudah merasa nyaman dan betah dengan pekerjaannya maka akan memunculkan sikap loyalitas dan profesional pada perusahaan. Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, dan perusahaan menghargai jasa dan kontribusi mereka dengan baik juga.

$H_2 = \text{Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.}$

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*. Salah satu cara manajemen untuk menekan tingkat *turnover* para karyawan adalah melalui kebijakan kompensasi (Rivai & Sagala, 2013). Faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan. Jika kompensasi yang diberikan adil dan layak maka keinginan karyawan untuk keluar akan rendah dan menekan angka perputaran didalam perusahaan. Hasil penelitian Irbayuni (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Sasmita dkk. (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan dan kompensasi dibayarkan sesuai dengan hasil kerja, prestasi dan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan, maka pegawai akan berfikir untuk tinggal dan menetap di perusahaan.

$H_3 = \text{Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.}$

Kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan antar variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

Keterangan:

→: Pengaruh Variabel X ke Y

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta cabang Samirono, Pandega, Monjali, dan Jakal Km. 8. Sedangkan sampel penelitian adalah 120 karyawan tetap yang terdiri dari 30 orang dari cabang Samirono, 30 orang cabang Pandega, 30 orang cabang Monjali dan 30 orang cabang Jakal Km.8. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini bersifat tidak acak (*Non Probability Sampling*), dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin 55% laki-laki sisanya perempuan, usia berkisar 17 sampai lebih dari 32 tahun dengan dominasi berusia 22-26 tahun (52%), 92% berpendidikan SMA sederajat.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel stress kerja, komitmen organisasi dan kompensasi memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,321	0,179	Valid
	X1.2	0,669	0,179	Valid
	X1.3	0,669	0,179	Valid
	X1.4	0,663	0,179	Valid
	X1.5	0,734	0,179	Valid
	X1.6	0,498	0,179	Valid
	X1.7	0,764	0,179	Valid
	X1.8	0,632	0,179	Valid
	X1.9	0,705	0,179	Valid
	X1.10	0,702	0,179	Valid

Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,66	0,179	Valid
	X2.2	0,61	0,179	Valid
	X2.3	0,661	0,179	Valid
	X2.4	0,528	0,179	Valid
	X2.5	0,734	0,179	Valid
	X2.6	0,704	0,179	Valid
	X2.7	0,552	0,179	Valid
	X2.8	0,703	0,179	Valid
	X2.9	0,748	0,179	Valid
	X2.10	0,339	0,179	Valid
	X2.11	0,47	0,179	Valid
	X2.12	0,46	0,179	Valid
	X2.13	0,415	0,179	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,445	0,179	Valid
	X3.2	0,543	0,179	Valid
	X3.3	0,655	0,179	Valid
	X3.4	0,463	0,179	Valid
	X3.5	0,647	0,179	Valid
	X3.6	0,371	0,179	Valid
	X3.7	0,58	0,179	Valid
	X3.8	0,614	0,179	Valid
	X3.9	0,53	0,179	Valid
	X3.10	0,696	0,179	Valid
	X3.11	0,504	0,179	Valid
	X3.12	0,413	0,179	Valid
	X3.13	0,47	0,179	Valid
	X3.14	0,403	0,179	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,709	0,179	Valid
	Y1.2	0,756	0,179	Valid
	Y1.3	0,825	0,179	Valid
	Y1.4	0,761	0,179	Valid
	Y1.5	0,788	0,179	Valid
	Y1.6	0,607	0,179	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,836	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,834	Reliabel
Kompensasi	0,799	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,836	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- **Regresi Linier Berganda**

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.740	3.089		5.743	.000
	Stres Kerja	.335	.056	.512	5.989	.000
	Komitmen Organisasi	-.167	.055	-.261	-3.012	.003
	Kompensasi	-.053	.051	-.087	-1.055	.294
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,740 + 0,335 X_1 - 0,167 X_2 - 0,053 X_3 + e$$

- **Uji F (*Goodness of fit*)**

Uji *Goodness of fit* adalah untuk menguji seberapa tepatkah frekuensi yang teramati cocok atau sesuai dengan frekuensi yang diharapkan. Hasil uji F (*Goodness of fit*) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.475	3	156.158	12.697	.000 ^b
	Residual	1426.692	116	12.299		
	Total	1895.167	119			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi						

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 12,697 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka nilai tersebut dapat diartikan bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian

• Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui setiap masing-masing variabel independen yang memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.740	3.089		5.743	.000
	Stres Kerja	.335	.056	.512	5.989	.000
	Komitmen Organisasi	-.167	.055	-.261	-3.012	.003
	Kompensasi	-.053	.051	-.087	-1.055	.294
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5 dapat dilihat hasil pengujian masing-masing variabel sebagai berikut:

- Variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi $+0,335$. Artinya secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
- Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan koefisien regresi $-0,167$. Artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta. Sehingga H_2 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
- Variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,294 > 0,05$ dan koefisien regresi $-0,053$. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta. Sehingga H_3 yang menyatakan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak.

• Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.228	3.507
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi				

Berdasarkan tabel 6 nilai *Adjusted R²* sebesar 0,228 atau 22,8% artinya bahwa variabel

stres kerja, komitmen organisasi, kompensasi mampu menjelaskan pengaruh 22,8% terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai *Adjusted R²* sebesar 0,228 atau 22,8% artinya bahwa variabel stres kerja, komitmen organisasi, kompensasi mampu menjelaskan pengaruh 22,8% terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Stres kerja yang dialami pegawai dapat dikurangi dengan memahami karakteristik industri ini karena memiliki stress tinggi dalam melayani konsumen. Pemahaman terhadap tugas dan kewajiban akan mampu mengurangi stress kerja dan mendiskusikan kepada sesama karyawan yang dapat membantu jika ada permasalahan agar bisa segera ditangani. Untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan seperti memberi penghargaan kepada karyawan yang menurut penilaian kerja telah bekerja dengan yang baik, disiplin, dan rajin, agar karyawan tersebut tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang seperti sebelumnya cukup sulit karena sudah bekerja lama dan memiliki prestasi yang tinggi. Walau faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi sebaiknya perusahaan tetap memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk karyawan.

Dilihat dari *Adjusted R²* kecilnya pengaruh variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 22,8% dan 77,2% merupakan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih variatif dan dapat memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta. Misalnya *job burnout*, disiplin kerja, kepuasan kerja motivasi dan lain-lain.

REFERENSI

- Agustina, N. A. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat*. Institut Pertanian Bogor, Manajemen. Bogor: Repository IPB.
- AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry using Mobley's Model. *International Journal of Learning & Development*, 3(6), 64–71.
- Blau, G. and Boal, K. (1987) .Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*; 1987, 15(1), p. 115-127.

- Greenberg, J., & Robert., A. Baron. *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2008.
- Tet, R.P., & Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Analytic Finding. *Personnel Psychologi* (43) : 259 - 293
- Mowday, RT, Porter, LW, and Steers, RM. (1982) Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In P. Warr (Ed.), *Organizational and Occupational Psychology*; 219-229
- Tnay, E., Ekhsan, A., Othman, A., Siong, H. C., Lim, S., & Lim, O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.
- Han, S.J., Bonn M.A., & Choc. M. (2016) . The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97–106.
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Universitas Hasanuddin, Manajemen Fakultas Ekonomi Makassar: Repository Unhas.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja Pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Neo-Bis*, 6 (1), 1-12.
- Jang, J & Kandampully, J (2018). Reducing Employee Turnover Intention Through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration. Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 19:2, 125-141,
- Rasyid, A.A., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Persada Lines Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9 (3), 36-53.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Self, T.T., & Gordon, S (2019). The impact of coworker support and organizational embeddedness on turnover intention among restaurant employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 1-30
- Sukanto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2014). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan *Turnover Intention* Di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2, 466-478.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelolaan Dana Bergulir Koperasi dan UMKM). *Jurnal Mix*, 5 (1), 54-69.
- Yucel I., (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 20; 44 – 58*.