

**BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL JAVA HERITAGE
PURWOKERTO**

**Rizka Amalia Agustin¹, Sri Sundari^{2*}, Ratna Pujiastuti³, Herwiek Diyah Lestari⁴,
Dian Safitri Pantja Koesoemasari⁵**

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma, Purwokerto

Arizka865@gmail.com ; ssundari.ku@gmail.com ; ratnapujiautti23@yahoo.co.id ;
heroic_dl@yahoo.co.id ; diansafitripkoesoemasari@unwiku.ac.id ,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Java Heritage Purwokerto dengan jumlah 111 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan jumlah sampel 92 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Implikasi pada penelitian ini bahwa untuk mengurangi turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto dapat dilakukan dengan memperbaiki jadwal yang sudah ada agar karyawan tidak merasa jemu dan bekerja sesuai standar, memberikan dukungan kepada karyawan dan masukan yang bermanfaat bagi karyawan, sikap pimpinan yang mampu meng-handle hubungan antar karyawannya, memberikan apresiasi atas prestasi yang sudah dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Perkembangan hotel pada zaman modern yang saat ini sangat pesat menuntut perusahaan agar memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar selalu siap memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan demi keberlangsungan hidup perusahaan. Menurut Sugiharti & Sari (2018) Kesuksesan sebuah perusahaan tergantung sikap dan perilaku dari karyawan, maka perusahaan wajib menjaga stabilitas sikap dan perilaku dari tenaga kerjanya supaya bisa mempertahankan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang cukup penting dalam menggerakkan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan proses untuk membentuk sumber daya manusia yang efektif sehingga mampu mengembangkan kemampuan karyawan sesuai harapan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan [2].

Pada saat karyawan sudah bekerja secara optimal maka perusahaan harus tetap memperhatikan karyawan agar tetap loyal pada perusahaan dan meminimalisir faktor yang bisa menyebabkan karyawan memiliki keinginan berpindah atau keluar dari pekerjaan yang sekarang

dari sebuah perusahaan (turnover intention). Kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan karyawan menjadi penyebab karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Salah satu masalah perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia adalah turnover intention, menurut Yulia et al. (2018) turnover intention merupakan proses karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan harus ada yang menggantikan posisi tersebut, sedangkan menurut Pratiwi et al. (2019) turnover intention merupakan keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati et al. (2021) menyebutkan faktor yang menjadi penyebab terjadinya turnover intention salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan beberapa pekerjaan baik berupa fisik maupun non-fisik yang dibebankan kepada para karyawan dan menjadi tanggungjawab karyawan tersebut. Beban kerja yang meningkat akan mengakibatkan terjadinya turnover intention pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Suputra et al. (2019) dan Maulidah et al. (2022) menyatakan beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian lain menyatakan Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention [8].

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya turnover intention [9]. Stres kerja adalah kondisi yang menimbulkan tekanan mental pada seseorang yang terkait dengan pekerjaan [10]. Stres telah menjadi perhatian utama dalam lingkungan kerja, karena tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa ingin berpindah dari pekerjaan mereka. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Parashakti & Apriani (2020), serta Anees et al. (2021) menyatakan hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Tetapi penelitian dari Wulandari & Rizana (2020) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Selain itu faktor lain yang menyebabkan terjadinya turnover intention adalah minimnya kepuasan kerja pada diri karyawan (Firdaus et al., 2020). ketidakpuasan kerja yang tinggi bisa menyebabkan tidak betahnya karyawan serta berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang. Ketidakpuasan kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak bahagia ditempat bekerjanya dan menunjukkan sikap marah karena kebutuhan kerja karyawan yang tidak terpenuhi. Tetapi elemen yang bisa menjadikan pegawai bertahan di perusahaan dan turnover intention yang rendah yaitu lewat kepuasan kerja. Pada saat karyawan mendapat rasa kepuasan kerja maka karyawan dapat menikmati pekerjaan yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya (Firdaus et al., 2020). Menurut Nasution & Hidayat (2019) tingginya kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap positif atas tanggung jawab dan pekerjaan karyawan. Tingginya kepuasan kerja ditandai dengan disiplin, prestasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis serta mampu membuat karyawan untuk bertahan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan puas seorang karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi [16]. Dilihat dari penelitian Maulidah et al. (2022) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Kemudian penelitian dari Hariyonyoto et al. (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Deswandi & Rahmizal (2022) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi turnover intention adalah komitmen organisasi [9]. Komitmen organisasi menjadi sangat penting

khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya [19]. Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana semakin kuat seorang karyawan ingin bertahan dalam organisasi maka semakin rendah terjadinya turnover intention karyawan. Menurut Yusuf & Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam kesediaan mereka untuk tetap berada di organisasi, berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tanpa alasan yang. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Penelitian dari Wayan & Martadiani (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri & Muttaqiyathun (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Hampir semua perusahaan mengalami permasalahan mengenai turnover intention, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa adalah Hotel Java Heritage Purwokerto yang beralamat Jl. Dr. angka No.71, Karangkobar, Purwokerto. Hotel Java Heritage Purwokerto adalah hotel mewah berbintang 4 yang terletak di jantung kawasan bisnis, dengan lahan seluas lebih dari 3,5 hektar dengan 169 kamar terdiri dari berbagai tipe. Sehingga untuk mengetahui keadaan turnover intention karyawan pada Hotel Java Heritage Purwokerto maka peneliti melakukan survei pendahuluan dengan melakukan wawancara dengan HRD Hotel Java Heritage Purwokerto. Maka untuk melihat adanya turnover intention karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto perlu memperhatikan indikasi terjadinya turnover intention [23]. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Hotel Java Heritage Purwokerto mengalami tingkat kemangkiran karyawan yang tinggi, dimana tingkat kemangkiran yang tinggi merupakan indikasi terjadinya turnover intention. Tingkat kemangkiran pada Hotel Java Heritage Purwokerto dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Kemangkiran Karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto Tahun 2022

Bulan	Total Hari Kerja = Karyawan	Kema ngkir an	Persentase Kemangkira n Karyawan (%)
-------	--------------------------------------	---------------------	---

	an × Hari Kerja	Kary awan	
Januari	$111 \times 27 = 2.997$	15	0,50
Februari	$111 \times 24 = 2.664$	20	0,75
Maret	$111 \times 27 = 2.997$	24	0,80
April	$111 \times 26 = 2.886$	17	0,58
Mai	$111 \times 27 = 2.997$	26	0,86
Juni	$111 \times 27 = 2.997$	19	0,65
Juli	$111 \times 27 = 2.997$	15	0,50
Agustus	$111 \times 26 = 2.886$	17	0,56
September	$111 \times 27 = 2.997$	19	0,65
November	$111 \times 26 = 2.886$	18	0,60
Desember	$111 \times 27 = 2.997$	22	0,76

Tabel 1 menunjukkan adanya kecenderungan (trend) meningkatnya data kemangkiran karyawan pada tahun 2022. Kondisi tersebut merupakan suatu indikasi bahwa turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto masih cenderung meningkat karena dilihat dari tingkat absensi selama 1 tahun terakhir masih mengalami fluktuasi yang dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention). Hal ini sesuai dengan pendapat Tahapary & Martono (2017) yang mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai niat untuk pindah kerja biasanya ditandai dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan tetap Hotel Java Heritage Purwokerto sebanyak 111 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, menghasilkan sampel sebanyak

92 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diuji validitas serta reliabilitasnya pada tahap awal. Analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, uji-F, dan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Dengan populasi 111 karyawan tetap, teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, menghasilkan sampel sebanyak 92 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Semua item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap turnover intention. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa beban kerja (0,557) dan stres kerja (0,256) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sementara kepuasan kerja (-0,063) dan komitmen organisasi (-0,054) memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 88,7% menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tersebut secara kolektif mempengaruhi turnover intention, sedangkan sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai thitung yang memenuhi kriteria signifikan dibandingkan dengan ttabel. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif, menunjukkan bahwa peningkatan beban dan stres kerja meningkatkan turnover intention. Sebaliknya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurunkan turnover intention. Hasil ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi

dalam upaya mengurangi turnover intention di Hotel Java Heritage Purwokerto.

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di Hotel Java Heritage Purwokerto. Beban kerja yang tinggi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif 0,557 dan nilai thitung 12,034 yang lebih besar dari ttabel. Demikian pula, stres kerja memiliki koefisien regresi positif 0,256 dengan nilai thitung 5,756, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja juga mendorong turnover intention. Temuan ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hermawati et al. (2021) dan Apriantini et al. (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja adalah faktor-faktor kunci yang meningkatkan turnover intention.

Sebaliknya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja memiliki koefisien regresi negatif -0,063 dengan nilai thitung -2,133, yang berarti peningkatan kepuasan kerja menurunkan turnover intention. Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap turnover intention dengan koefisien regresi -0,054 dan nilai thitung -2,283. Hasil ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh Apriantini et al. (2021) dan Wayan & Martadiani (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam mengendalikan turnover intention di Hotel Java Heritage Purwokerto.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Implikasi pada penelitian ini bahwa untuk mengurangi turnover intention pada karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto dapat dilakukan dengan memperbaiki jadwal yang sudah ada agar karyawan tidak merasa jemu dan bekerja sesuai standar, memberikan dukungan kepada karyawan dan masukan yang bermanfaat bagi karyawan, sikap pimpinan yang mampu meng-handle hubungan antar karyawannya, memberikan apresiasi atas prestasi yang sudah dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti kembali di

lokasi penelitian yang sama yaitu Hotel Java Heritage Purwokerto dengan variabel yang belum diteliti antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi karyawan, gaji dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiharti and P. S. Sari, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention," *Semin. Nas. Teknol. dan Bisnis 2018*, pp. 120–125, 2018.
- [2] N. S. Hidayati and D. S. Saputra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai ‘Variabel Antara,’" *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 7, no. 2, p. 162, 2018, doi: 10.30588/jmp.v7i2.365.
- [3] S. Yulia, D. D. Tjatur, and A. G. Kodyat, "Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Perawat Di Rumah Sakit Umum Anissa Tangerang," *J. Manaj. dan Adm. Rumah Sakit*, vol. 2, no. 1, pp. 77–89, 2018.
- [4] W. S. ni Pratiwi, W. I. Sujana, and N. N. Novarini, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung," *Semin. Nas. INOBALI 2019*, p. 415, 2019.
- [5] E. Hermawati, K. I. R, and A. T. K, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 1, pp. 9–26, 2021, doi: 10.51713/jamms.v3i1.42.
- [6] M. A. P. Suputra, A. Yesti, and N. I. Sudja, "The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turn over Intention on PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada," *Int.*

- [7] *J. Sustain. Educ. Glob. Creat. Econ.*, vol. 2, no. 1, pp. 33–39, 2019.
- [8] K. Maulidah, S. Ali, and C. D. Pangestuti, “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU ‘ABC’ Jakarta Selatan,” *J. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 159–176, 2022, doi: 10.35912/jakman.v3i2.611.
- [9] A. A. Purwati, A. C. Salim, and Z. Hamzah, “Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention,” *J. Ilm. Manaj.*, vol. 370, no. 3, pp. 370–381, 2020.
- [10] A. M. S. Apriantini, G. A. I. Imbayani, and K. P. Ribek, “Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud,” *J. EMAS*, vol. 2, no. 2, pp. 71–81, 2021.
- [11] Ekawarna, *MANAJEMEN KONFLIK DAN STRES*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2018.
- [12] D. R. Parashakti and F. Apriani, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta,” *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 53–70, 2020.
- [13] T. R. Anees, P. Heidler, P. L. L. Cavaliere, and A. N. Nordin, “Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities,” *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 6, no. 3, pp. 1–8, 2021, doi: 10.24018/ejbm.2021.6.3.849.
- [14] R. F. Wulandari and D. Rizana, “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen),” *J. Ilm. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 2020, 2020.
- [15] I. A. Firdaus, C. Salim, and N. Saputra, “Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang,” *J. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 265–286, 2020, doi: 10.35912/jakman.v1i4.45.
- [16] H. M. Nasution and Hidayat, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu,” *J. Ilm. Cano Ekon.*, vol. 8, no. 2, pp. 42–53, 2019.
- [17] T. E. Sule and J. D. Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- [18] R. F. Hariyonyoto, S. Musnadi, and S. A. M. Majid, “Effect of Organizational Commitment , Job Satisfaction and Work Insecurity on Turnover Intention and Its Impact on the Organizational Performance of Bank Aceh Syariah,” *Int. J. Bus. Manag. Technol. Vol. 3 Issue 4 July – August 2019 ISSN 2581-3889*, vol. 3, no. 4, pp. 23–32, 2019.
- [19] S. E. Deswandi and M. Rahmizal, “Pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat lengayang cabang kambang,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, pp. 1193–1217, 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.
- [20] R. M. Yusuf and D. Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Kedua. Makassar: Nas Media Pustaka, 2018.
- A. Amalia, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi

- Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel," *Acta Psychol. Vol. 2 Nomor 1, 2020, Hal. 63-71*, vol. 2, pp. 63–71, 2020.
- [21] W. I. Wayan and A. A. M. Martadiani, "Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar," *Wacana Ekon. (Jurnal Ekon. Bisnis dan Akuntansi) Vol. 19, Nomor 2, 2020; pp. 123–130* https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi ISSN Print 1978-4007 ISSN Online 2655-9943, vol. 19, no. September, pp. 123–130, 2020.
- [22] E. Gayatri and A. Muttaqiyathun, "Pengaruh Job Insecurity , Beban Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial," *Univ. Res. Colloq.*, pp. 77–85, 2020.
- [23] F. J. Tahapary and S. Martono, "Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen afektif terhadap keinginan keluar," *Manag. Anal. J.*, vol. 6, no. 1, pp. 91–101, 2017.
- [24] A. A. Purwati and S. Maricy, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–91, 2019.
- [25] A. Jufri and Mellanie, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)," *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 14, no. 2, pp. 275–285, 2019, doi: 10.32534/jv.v14i2.786.
- [26] V. Yukongdi and P. Shrestha, "The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees," *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.*, vol. 9, no. 1, pp. 88–98, 2020.
- [27] S. P. Z. Pegia and A. Nuvriasari, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman," *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj. TERAKREDITASI SINTA*, vol. 4, no. 4, pp. 843–856, 2021.
- [28] I. Asriani and S. Riyanto, "The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency," *Artic. IOSR J. Bus. Manag.*, vol. 22, no. 5, pp. 13–19, 2020, doi: 10.9790/487X-2205061319.
- [29] N. E. Pratama, E. Suwarni, and A. M. Handayani, "Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable," *APTISI Trans. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 74–82, 2022, doi: 10.33050/atm.v6i1.1722.
- [30] N. N. Y. S. Lestari and N. W. Mujiati, "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention," *E J. Manaj. Unud*, vol. 7, no. 6, pp. 3412–3441, 2018.
- [31] P. K. C. O. I. Diputra, N. Landra, and M. D. N. Puspitawati, "Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali," *Econ. Bus.*, vol. 2, pp. 545–555, 2021.