

## PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL SARANGAN PERMAI MADIUN

Noviyanti Artika Pilayate  
Universitas PGRI Madiun  
pilayatenovi28@gmail.com

### *Abstract*

*The rapid development of business in the tourism sector requires entrepreneurs to be able to compete and stay afloat in competition and change. Quality human resources are needed in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of affective commitment on turnover intention, the effect of work conflict on turnover intention, and the effect of affective commitment and work conflict on the turnover intention of the employees of Sarangan Permai Madiun Hotel. The method in this research is a quantitative method. Methods of data collection using questionnaires, interviews (interviews), observation, and documentation. While the data analysis using Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results of this study indicate that: 1) There is a negative and significant effect of affective commitment on employee turnover intention at Sarangan Permai Madiun Hotel. 2) There is a positive and significant effect of work conflict on employee turnover intention at Sarangan Permai Madiun Hotel. 3) There is a significant influence of affective commitment and work conflict on employee turnover intention at Sarangan Permai Madiun Hotel.*

*Keywords: Affective commitment, work conflict, turnover intention*

### **Abstrak**

Perkembangan bisnis di bidang pariwisata yang semakin pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan tetap bertahan dalam persaingan dan perubahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention*, pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh komitmen afektif dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan komitmen afektif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

Kata Kunci: Komitmen afektif, konflik kerja, *turnover intention*

### PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di bidang pariwisata yang semakin pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan tetap bertahan dalam persaingan dan perubahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (turnover intention).

Rendahnya kegairahan bekerja dan ketidaknyamanan di dalam bekerja akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan (intention to leave) dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Bila pekerjaan itu cocok dengan kemampuan pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang nyaman, maka karyawan tersebut akan betah bekerja di dalam perusahaan itu. Tetapi jika kondisi pekerjaan tidak nyaman maka akan terjadi intention to leave yang tinggi

Persentase turnover karyawan dari 2019-2021 mengalami tingkat fluktuasi yang cukup tinggi dari tahun 2019 mengalami peningkatan dan melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun. Standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Standar turnover karyawan yang normal adalah 10% namun angka tersebut kini dikesankan terlalu kecil mengingat angkatan kerja baru begitu mudah beralih tempat kerja (Ardianto, 2011).

Komitmen afektif berkaitan dengan persepsi individu tentang keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Hartmann dan Bambacas (2010) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan.

Komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (want). Berdasarkan penuturan dari karyawan bagian Human Resource Development (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun yaitu Komitmen afektif karyawan Hotel Sarangan Permai rendah. Hal ini dikarenakan 1) karyawan tidak memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi, 2) karyawan merasa tidak memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, 3) karyawan kurang memiliki keterkaitan secara emosional, dan 4) karyawan sudah tidak memiliki keinginan membanggakan perusahaan kepada orang lain. Hal ini dikarenakan cukup banyak dari karyawan yang mempunyai beberapa keluhan mengenai karyawan yang kurang dihargai oleh atasan dan ketidakpastian karir mereka dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pimpinan yang diktator dalam memimpin karyawan (Sumber: Human Resource Development (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun, 2022).

Adanya kondisi tersebut dapat memengaruhi turnover intention karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun. Indikasi selanjutnya yang dapat memengaruhi turnover intention yaitu konflik kerja. Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi (Tumengkol, 2017).

Konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Luthans (2012) mendefinisikan konflik kerja sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari Human Resource Development (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun menunjukkan bahwa cukup banyak dari karyawan yang mengalami konflik kerja. Bentuk konflik kerja yang dialami karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun yaitu 1) karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak hotel 2) karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas yang telah ditentukan, 3) sering terjadi selisih pendapat antar karyawan, 4) karyawan merasa takut dengan pimpinan yang dirasa semena-mena (Sumber: Human Resource Development (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun, 2022). Adanya konflik kerja yang dialami oleh karyawan tersebut tentu saja dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap turnover intention karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.
- 2). Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.
- 3). Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan komitmen afektif dan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Komitmen Afektif**

Allen & Meyer (2003) mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Hal ini diperkuat oleh pendapat Vandenberghe (2004), bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi.

Hartmann dan Bambacas (2010) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Buchanan (dalam Allen dan Meyer, 2003) menjelaskan komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut.

Lebih lanjut Mowday dkk (dalam Allen dan Meyer, 2003) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen afektif, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Jadi, komitmen afektif sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan memengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi.

H<sub>1</sub> : Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

### **Konflik Kerja**

Konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Gibson (2008) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Pendapat senada dikemukakan oleh Tommy (2010) bahwa konflik kerja adalah

pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Luthans (2012) mendefinisikan konflik kerja sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Konflik kerja menurut Menurut Mangkunegara (2015), adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Lebih lanjut Robbins (dalam Lokbere (2017), mendefinisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) diharapkan dengan harapan- harapan peran yang berlainan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

H<sub>2</sub> : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

### ***Turnover Intention***

Menurut Kharismawati (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan *turnover* merupakan pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Sedangkan Susilo & Satrya (2019) menjelaskan *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Menurut Narpati et al., (2020) *Turnover intention* adalah keinginan untuk

keluar dari perusahaan bagi seorang karyawan. Sedangkan menurut Kindangen et al., (2019) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Asmara, 2018)

Dari teori di atas dapat disimpulkan *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor diantaranya adanya ketidakpuasan dalam bekerja, tidak adanya komitmen organisasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

H<sub>3</sub> : Komitmen afektif dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

### **METODE PENELITIAN**

Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada Hotel Sarangan Permai Madiun yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.80, Patihan, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63122. Dengan waktu penelitian pada bulan Desember 2021 sampai dengan Mei 2022.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui SPSS versi 25.00 for windows.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampel nonprobalitas atau convenience sampling yaitu prosedur untuk mendapatkan unit

sampel menurut keinginan peneliti (Arikunto, 2009). Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 49 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

#### - Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survey langsung ke Hotel Sarangan Permai Madiun. Tujuannya untuk memperoleh data akurat, data yang dikumpulkan diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner yang diberikan kepada responden.

#### - Data Sekunder

Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder melalui perpustakaan dan internet

#### - Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel indepen meliputi komitmen afektif dan konflik kerja, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun. Data responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan terakhir.

### Deskripsi Data Penelitian

Analisis Data Deskriptif

Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Data  
Statistics

	Komitmen Afektif	Konflik Kerja	Turnover Intention
N Valid	49	49	49
Missing	0	0	0
Mean	32,7143	41,7959	25,0612
Median	33,0000	42,0000	25,0000
Std. Deviation	5,36579	3,66276	3,52614
Minimum	18,00	31,00	16,00
Maximum	40,00	48,00	30,00

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- Untuk variabel komitmen afektif (X1) memiliki nilai mean sebesar 32,7143, dengan nilai median 33,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 5,36579 dengan nilai maksimum sebesar 40,00 dan nilai minimum sebesar 18,00.
- Untuk variabel konflik kerja (X2) memiliki nilai mean sebesar 41,7959, dengan nilai median 42,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 3,66276 dengan nilai maksimum sebesar 48,00 dan nilai minimum sebesar 31,00
- Untuk variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai mean sebesar 25,0612, dengan nilai median 25,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 3,52614 dengan nilai maksimum sebesar 30,00 dan nilai minimum sebesar 16,00.

Dari penjabar hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan rata-rata dari variabel komitmen efektif.

### Uji Validitas Penelitian

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X1)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1.	X <sub>1.1</sub>	0,773	0,000	Valid
2.	X <sub>1.2</sub>	0,879	0,000	Valid
3.	X <sub>1.3</sub>	0,815	0,000	Valid
4.	X <sub>1.4</sub>	0,899	0,000	Valid
5.	X <sub>1.5</sub>	0,873	0,000	Valid
6.	X <sub>1.6</sub>	0,885	0,000	Valid
7.	X <sub>1.7</sub>	0,582	0,000	Valid
8.	X <sub>1.8</sub>	0,851	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, semua pengujian terhadap soal variabel X1 yaitu variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) > 0,281 dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner

tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel konflik kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
9.	X <sub>2.1</sub>	0,574	0,000	Valid
10	X <sub>2.2</sub>	0,479	0,001	Valid
11	X <sub>2.3</sub>	0,819	0,000	Valid
12	X <sub>2.4</sub>	0,814	0,000	Valid
13	X <sub>2.5</sub>	0,586	0,014	Valid
14	X <sub>2.6</sub>	0,529	0,000	Valid
15	X <sub>2.7</sub>	0,492	0,001	Valid
16	X <sub>2.8</sub>	0,777	0,000	Valid
17	X <sub>2.9</sub>	0,824	0,000	Valid
18	X <sub>2.10</sub>	0,593	0,003	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X2 yaitu variabel stres kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 10 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) > 0,281 dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel *turnover intention* (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
19.	X <sub>3.1</sub>	0,468	0,000	Valid
20.	X <sub>3.2</sub>	0,929	0,000	Valid
21.	X <sub>3.3</sub>	0,939	0,000	Valid
22.	X <sub>3.4</sub>	0,526	0,000	Valid
23.	X <sub>3.5</sub>	0,931	0,000	Valid
24.	X <sub>3.6</sub>	0,945	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 6 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson*

*correlation*) > 0,281 dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

### Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,922	,917	8

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel komitmen afektif (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel komitmen afektif sebesar 0,922 > 0,70 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel konflik kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,783	10

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel konflik kerja (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel konflik kerja sebesar 0,805 > 0,70 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel *turnover intention* (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,883	6

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel *turnover intention* (Y) terbukti reliabel, dikarenakan

nilai variabel *turnover intention* sebesar  $0,898 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil

Setelah diperoleh nilai ( $\alpha$ ), selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel  $\alpha$ , yaitu tabel Kriteria untuk  $r_{hitung}$  ( $r$  *alpha*) seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Kriteria untuk  $r_{hitung}$  ( $r$  *alpha*)

$r_{hitung}$ ( $r$ <i>alpha</i> )	Kriteria
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,339	Rendah
< 0,200	Sangat Rendah

### Uji Normalitas

Tabel 4.13 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Afektif	Konflik Kerja	Turnover Intention
N		49	49	49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	32,7143	41,7959	25,0612
	Std. Deviation	5,36579	3,66276	3,52614
Most Extreme Differences	Absolute	,104	,119	,217
	Positive	,190	,010	,110
	Negative	-,104	-,119	-,117
Test Statistic		,104	,119	,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120 <sup>c</sup>	,086 <sup>c</sup>	,089 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel komitmen afektif (X1) sebesar  $0,120 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel komitmen afektif berdistribusi normal

- 2) Untuk variabel konflik kerja (X2) sebesar  $0,086 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel konflik kerja berdistribusi normal.
- 3) Untuk variabel *turnover intention* sebesar  $0,089 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel *turnover intention* berdistribusi normal.

**a. Uji Multikolinearitas**

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Afektif	,427	2,342
Konflik Kerja	,427	2,342

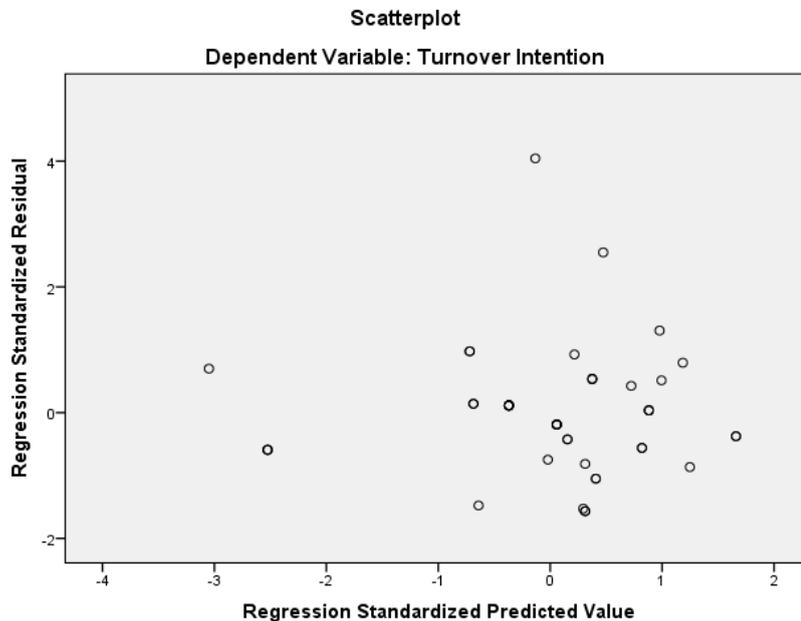
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* (TV) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas yaitu:

- 1) Untuk variabel komitmen afektif (X1) nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar  $0,427 > 0,01$  nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $2,342 < 10$ .
- 2) Untuk variabel konflik kerja (X2) nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar  $0,427 > 0,01$  nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $2,342 < 10$ .

### b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan uji Durbin Watson dari perhitungan SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| $H_0$                    | : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )   |
| $H_a$                    | : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )      |
| Jika $d < d_L$           | : menolak $H_0$ (ada korelasi positif) |
| Jika $d > 4 - d_L$       | : menolak $H_0$ (ada korelasi negatif) |
| Jika $d_U < d < 4 - d_U$ | : terima $H_0$ (tidak ada korelasi)    |

Jika  $dL < d < dU$  : pengujian tidak dapat disimpulkan

Jika  $(4 - dU) < d < (4 - dL)$  : pengujian tidak dapat disimpulkan.

Adapun nilai Durbin Watson yang diperoleh dari analisa ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Autokorelasi

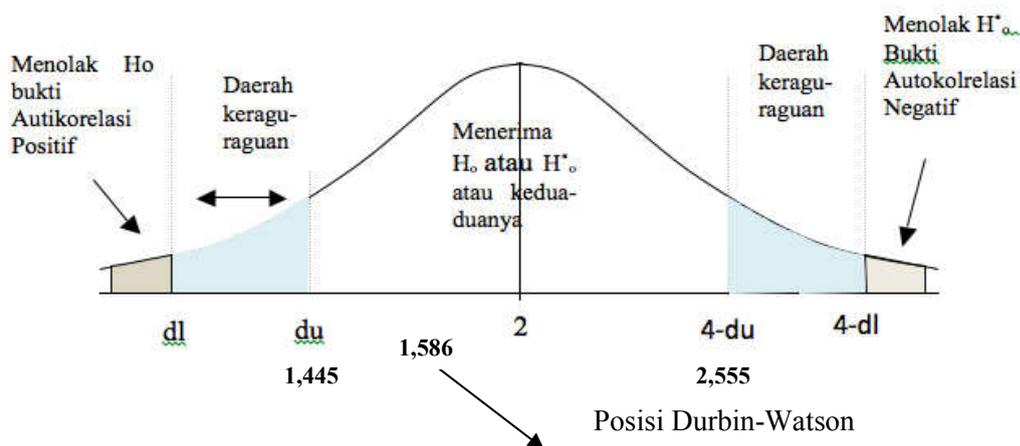
Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,864	145,948	2	46	,000	1,586

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,586, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 49 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,445 (Sumber nilai DU ada di lampiran Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,586 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,445 dan kurang dari  $(4 - du)$   $4 - 1,445 = 2,555$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi. Dimana untuk posisi pada Durbin Watson dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Posisi Koefisien Durbin Watson

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,337	2,320		3,162	,003
Komitmen Afektif	-,259	,055	-,194	-4,737	,000
Konflik Kerja	,572	,080	,894	7,140	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 7,337 - 0,259X_1 + 0,572X_2 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 7,337. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 7,337. Hal ini menunjukkan apabila variabel komitmen afektif, konflik kerja, dan  $e_i$  (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun sebesar 7,337.
- Nilai koefisien  $b_1 = -0,254$ , berarti bahwa apabila nilai variabel komitmen afektif ( $X_1$ ) mengalami penurunan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun akan mengalami peningkatan sebesar -0,254 point.
- Nilai koefisien  $b_2 = 0,572$ , berarti bahwa apabila nilai variabel konflik kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,572 point.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) memengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan hasil SPSS 25.0 *for windows*, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515,568	2	257,784	145,948	,000 <sup>b</sup>
	Residual	81,249	46	1,766		
	Total	596,816	48			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 145,948 > F_{tabel} = 3,2$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen afektif dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

### Uji t

Jadi, uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (komitmen afektif dan konflik kerja) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun). Adapun hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,337	2,320		3,162	,003	
	Komitmen Afektif	-,259	,055	-,194	-4,737	,000
	Konflik Kerja	,572	,080	,894	7,140	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dari hasil analisis uji t menggunakan SPSS versi 25.00 *for windows* tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pada variabel komitmen afektif ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-4,737 > 2,01$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel komitmen afektif ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun (Y) secara negatif.
- b. Pada variabel konflik kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,140 > 2,01$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel konflik kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun (Y) secara positif.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Besarnya proporsi/persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan symbol  $R^2$ . Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 <sup>a</sup>	,864	,858	1,32901

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas yaitu dari hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  mendekati 1 yaitu 0,864, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu komitmen afektif dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,864 \times 100\% \\ = 86,4\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel komitmen afektif dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun sebesar 86,4%. sedangkan sisanya yaitu 13,6% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun

Berdasarkan hasil analisis uji t menggunakan SPSS versi 25.00 for windows tersebut dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen afektif ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-4,737 > 2,01$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel komitmen afektif ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun ( $Y$ ) secara negatif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dari penuturan dari karyawan bagian *Human Resource Development* (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun yaitu Komitmen afektif karyawan Hotel Sarangan Permai rendah. Hal ini dikarenakan 1) karyawan tidak memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi, 2) karyawan merasa tidak memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, 3) karyawan kurang memiliki keterkaitan secara emosional, dan 4) karyawan sudah tidak memiliki keinginan membanggakan perusahaan kepada orang lain. Hal ini dikarenakan cukup banyak dari karyawan yang mempunyai beberapa keluhan mengenai karyawan yang kurang dihargai oleh atasan dan ketidakpastian karir mereka dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pimpinan yang diktator dalam memimpin karyawan (Sumber: *Human Resource Development* (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun, 2022).

Dari penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa jika komitmen afektif karyawan yang dialami oleh karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun menurun, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Komitmen afektif berkaitan dengan persepsi individu tentang keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun

## 2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun

Berdasarkan hasil analisis uji t menggunakan SPSS versi 25.00 for windows tersebut dapat diketahui bahwa pada variabel konflik kerja ( $X_2$ ) diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,140 > 2,01$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel konflik kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun (Y) secara positif.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari *Human Resource Development* (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun menunjukkan bahwa cukup banyak dari karyawan yang mengalami konflik kerja. Bentuk konflik kerja yang dialami karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun yaitu 1) karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak hotel 2) karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas yang telah ditentukan, 3) sering terjadi selisih pendapat antar karyawan, 4) karyawan merasa takut dengan pimpinan yang dirasa otoriter (Sumber: *Human Resource Development* (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun, 2022).

Dari penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa jika konflik kerja yang dialami oleh karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun tinggi, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksiharian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi (Tumengkol, 2017).

## 3. Pengaruh Komitmen Afektif dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun

Berdasarkan hasil analisis uji F menggunakan SPSS versi 25.00 for windows tersebut dapat diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 145,948 > F_{tabel} = 3,2$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen afektif dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukandapat diketahui bahwa dari hasil wawancara dengan *human resource development* (HRD) Hotel Sarangan Permai Madiun, ditemukan adanya masalah tentang *turnover* karyawan seperti: 1) Beban Kerja Terlalu

Banyak, 2) Reward hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja, 3) Pihak hotel kurang peduli dengan karyawan, 4) Pimpinan bersikap sedikit otoriter. Adanya berbagai permasalahan tersebutlah yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar kerja (*turnover intention*).

Dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa persentase *turnover* karyawan dari 2019-2021 mengalami tingkat fluktuasi yang cukup tinggi dari tahun 2019 mengalami peningkatan dan melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Standar *turnover* karyawan yang normal adalah 10% namun angka tersebut kini dikesankan terlalu kecil mengingat angkatan kerja baru begitu mudah beralih tempat kerja (Ardianto, 2011).

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi, jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada evaluasi individu itu sendiri mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi (Mobley, 2011). Tingginya tingkat *turnover intention* akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover*. Hal ini akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi juga akan mengindikasikan organisasi atau perusahaan yang tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru agar bisa bekerja secara efektif diperusahaan yang bersangkutan.

Beberapa indikasi yang memengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen afektif dan konflik kerja. Adanya komitmen afektif yang rendah dan konflik kerja yang tinggi maka dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahroh (2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasi dan semakin kecil konflik kerja keluarga yang terjadi di restoran maka semakin kecil *intention to quit*. Dan semakin kecil komitmen organisasi dan semakin besar konflik kerja keluarga yang terjadi di restoran maka semakin besar *intention to quit*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen afektif dan

konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan komitmen afektif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pihak Hotel Sarangan Permai Madiun, hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan untuk meminimalisir terjadinya konflik kerja, serta memberikan berbagai pelatihan guna meningkatkan komitmen afektif dalam diri karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun.
2. Bagi karyawan, hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh serta menjalin hubungan dengan rekan kerja secara baik, sehingga dapat memperkecil konflik kerja.
3. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. *Commitment in the Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Gautam, T., Dick, R.V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A.J. (2004). Organizational

- Citizenship Behavior And Organizational Commitmen in Nepal. *Research Paper*, Aston Business School, Aston University, Birmingham.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. ,Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2008): *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, D. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hartmann L. and Bambacas L. (2010). "Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects". *International Journal of Organizational Analysis*. 8 (1): 89-108.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Kartono, K. (2012), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta
- Kharismawati, D. A. P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, V, 5(2)*, 1368–1398.
- Kindangen, C. C., Taroreh, A. R. N., Kerja, P. K., Jabatan, P., & Komitmen, D. A. N. (2019). Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang The INfluence of Job Satisfication, Promotion, and Organizational Comitment to the Turnover of The Employees of Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Ju. Jurnal EMBA, 7(3), 3837–3846*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lokbere, P, Soegoto, A. S. dan Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua*. *Jurnal Emba, 5 (3): 4195-4204*
- Luthans, (2012), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. *Pustaka*

Binaman Pressindo: Jakarta.

- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,
- Sekaran, U., dan Bougie.(2013). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2*, Jakarta: Wiley
- Staffelbach, Bruno. (2008). *Human Resource Management, Turnover Intention*. University of Zurich, Swiss.
- Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Susilo, Y.H. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol 01.
- Tarmoezi, T., & Manurung, H. (2014). Hotel Front Office. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Tommy, Y.D. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai. Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Skripsi UM (tidak dipublikasikan)
- Vandenbergh, C., (2004). A Four-Dimensional Model of. Organizational Commitment among Belgian Employees, Europea
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.