

**KOMITMEN AFEKTIF DAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PENGARUH KINERJA TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN BMT BIF DIY**

**AFFECTIVE COMMITMENT AND COMPENSATION AS
MODERATOR VARIABLE OF THE INFLUENCE OF
PERFORMANCE TOWARD *TURNOVER INTENTION* AMONG
EMPLOYEES OF BMT BIF DIY**

Mery Enggar Palupi dan Syarif As'ad, S.E.I., M.S.I

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Selatan, Tamantirto,
Kasihlan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55184.*

E-mail: mery.enggar96@gmail.com

syarif_asad@umy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap turnover intention dengan komitmen afektif dan kompensasi sebagai variabel moderasi. Objek pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan untuk pengambilan sample adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan SmartPLS 3.27. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 karyawan pada BMT BIF DIY. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap turnover intention, serta kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh kinerja terhadap turnover intention pada karyawan BMT BIF DIY.

Kata Kunci : *Komitmen Afektif, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Turnover Intention.*

Abstract

This research was conducted with the purpose of identifying and analyzing the influence of employee performance toward turnover intention with affective commitment and compensation as the moderator variables. The object of this research were all employees of BMT Bina Ihsanul Fikri. This research was quantitative research. The method used to compile sample was saturation sampling. The data analysis technique used was SmartPLS 3.2.7. In the research, data was collected using questionnaire distributed to 80 employees of BMT BIF DIY. The result showed that employee performance gave negative influence toward job satisfaction, affective commitment could modernize the influence of employee performance toward turnover intention, and compensation couldn't modernize the influence of performance toward turnover intention among employees of BMT BIF DIY.

Keywords : *Affective Commitment, Compensation, Employee Performance, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Di era sekarang ini persaingan semakin ketat. Ketatnya persaingan membuat organisasi harus memiliki berbagai cara agar dapat mencapai tujuan organisasi serta dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Aspek penting yang harus dimiliki organisasi dalam mempertahankan dan memajukan organisasi yaitu SDM. SDM harus dikelola dengan baik dan benar agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Johartono dan Widuri (2013) mengemukakan bahwa salah satu bentuk kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu adanya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Menurut Widodo (2010) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover intention* merupakan masalah yang cukup serius dan tidak hanya terjadi di satu perusahaan saja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya yaitu kinerja karyawan. Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) dalam Rivai dan Basri (2011) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang pernah ada mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kinerja rendah dapat menyebabkan perusahaan mengalami dampak negatif yaitu mengalami kebangkrutan dan tidak mampu lagi bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengapresiasi usaha dan kerja keras yang dilakukan oleh karyawannya. Bagi perusahaan yang berusaha untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawannya maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen afektif karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan.

George dan Jones (2007) menyatakan bahwa terjadinya komitmen afektif adalah ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi. Penelitian yang pernah ada mengatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif tinggi maka ia akan cenderung menetap dalam organisasi karena karyawan itu sendiri yang menginginkannya. Sehingga, karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi tidak akan dengan sengaja meninggalkan perusahaan. Karena, ia merasa bahwa pekerjaan yang ia kerjakan adalah

pekerjaan yang menyenangkan dan merupakan pekerjaan yang diinginkannya. Sedangkan Arta dan Surya (2017) mengemukakan bahwa terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi serta rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya dapat disebabkan oleh tidak sesuainya kompensasi yang didapat karyawan disuatu perusahaan. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Saat ini tidak sedikit perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki usaha sampingan. Hal ini dapat terjadi karena kompensasi yang didapatkan dirasa kurang untuk mencukupi kebutuhan. Adanya usaha sampingan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dan dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dampak bagi perusahaan yaitu apabila sudah sampai pada tahap *turnover*, perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan perekrutan karyawan baru dan biaya pelatihan. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya aktivitas di perusahaan yang seharusnya dapat berjalan lancar. Sedangkan, dampak terparah bagi karyawan yang ditimbulkan akibat tidak fokus terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan yaitu dapat berupa pemutusan hubungan kerja karena karyawan dianggap tidak serius dalam bekerja.

Salah satu lembaga keuangan yang cukup besar di Yogyakarta yaitu BMT Bina Ihsanul Fikri. Saat ini BMT BIF Yogyakarta sudah memiliki 10 kantor cabang yang tersebar di wilayah Yogyakarta. Banyaknya kantor cabang yang dimiliki mengindikasikan bahwa lembaga keuangan ini memiliki karyawan yang banyak pula. Selain itu, pada tahun 2016 aset yang dimiliki BMT BIF Yogyakarta mencapai sekitar Rp 78 M. Namun, dalam perkembangannya serta dalam mencapai tujuannya BMT Bina Ihsanul Fikri tak luput dari persoalan mengenai *turnover*. Jika dilihat dari asetnya yang cukup besar dan perkembangannya yang cukup baik mengindikasikan bahwa kinerja karyawan BMT BIF cukup bagus. Namun, setiap tahunnya BMT BIF mengalami masalah *turnover* pada karyawannya. Sehingga kemungkinan karyawan BMT BIF saat ini juga berpotensi untuk melakukan *turnover* sebagai realisasi dari adanya *turnover intention* oleh karyawannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar variabel, serta menguji peran variabel moderasi, yaitu komitmen afektif dan kompensasi pada BMT BIF DIY. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan,

wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi BMT BIF DIY untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan BMT BIF DIY. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Dari seluruh kuesioner yang disebar total kuesioner yang kembali sebanyak 78 kuesioner dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 73. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner serta data sekunder yang berupa buku, dokumen-dokumen dan website resmi. Adapun teknik penentuan skalanya menggunakan skala *likert* dengan klasifikasi (1-4) sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Hair *et al.* (2010) model pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian ini didasarkan pada uji validitas dan uji reliabilitas, variabel pada penelitian ini berdasarkan pada hasil dari uji *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Sedangkan model struktural yakni langkah yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten yang terdapat pada model penelitian, variabel pada model struktural berdasarkan pada hasil dari uji *inner model* yang meliputi *path coefficient*.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2: Komitmen afektif memoderasi pengaruh kinerja karyawan pada *turnover intention*.

H3: Kompensasi memoderasi pengaruh kinerja karyawan pada *turnover intention*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

***OUTER MODEL* (Model Struktural)**

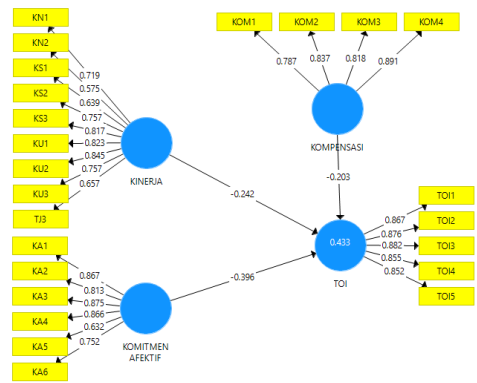
UJI VALIDITAS

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Standar untuk *loading factor* dalam *convergent validity* adalah 0,5 dan lebih baik jika faktor loadingnya $\geq 0,7$. Sedangkan *discriminant validity* berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif dan untuk nilai AVE dari

discriminant validity dipatok angka minimal 0,5. Adapun model pengukuran untuk uji validitas bisa dilihat pada gambar 1.

Gambar 1.

Tampilan Output Model Pengukuran



Convergent Validity

Berdasarkan hasil dari pengujian model pengukuran yang dapat dilihat pada gambar 1 terdapat 2 pernyataan yang tidak terlihat pada gambar dikarenakan tidak valid pada pengujian pertama yaitu indikator tanggung jawab TJ1 dan TJ2. Tidak terdapatnya pernyataan tersebut pada gambar 1 karena peneliti menghapus pernyataan tidak valid dan kemudian melakukan pengujian instrument penelitian kembali yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 1 dimana seluruh konstruk atau variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Selain itu, untuk menilai *convergent validity* dapat dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disyaratkan bahwa model yang baik yaitu apabila nilai AVE masing-masing konstruk nilainya > 0,5.

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,543
Komitmen Afektif	0,649
Kompensasi	0,696
Turnover intention	0,751

Sumber : data primer diolah (2018)

Discriminant validity

Discriminant validity dinilai dengan berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk.

Tabel 2
Discriminant validity

	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Kompensasi	Turnover Intention
Kinerja Karyawan	0.737			
Komitmen Afektif	0.279	0.806		
Kompensasi	0.202	0.644	0.834	
Turnover Intention	-0,393	-0,594	-0,507	0,867

Sumber : data primer diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE yaitu 0,737; 0,806; 0,834 dan 0,867 yang mana lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE > 0,5.

Uji Reliabilitas

Jogiyanto dan Abdillah (2014) menerangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas pada PLS menggunakan dua metode, yakni *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan reliabel, yaitu menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* > 0,7. Hasil dari pengujian reliabilitas pada Tabel 3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,896	0,914	Reliable
Komitmen Afektif	0,890	0,916	Reliable
Kompensasi	0,859	0,901	Reliable
Turnover Intention	0,917	0,938	Reliable

Sumber : data primer diolah (2018)

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4
Nilai R Square (R^2)

Variabel Penelitian	R-Square
<i>Turnover Intention</i>	0,433

Sumber : data primer diolah 2018

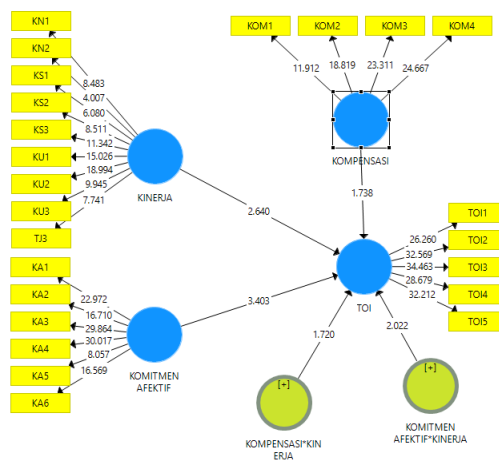
Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat *variance* perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* pada penelitian ini yaitu sebesar 0,433 yang artinya 43,3% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti 56,7% dari variabel *turnover intention* dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Hasil pengujian hipotesis

	β	T	P
Kinerja Karyawan \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	-0,273	2,640	0,009
Komitmen Afektif * Kinerja Karyawan \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	-0,297	2,022	0,044
Kompensasi * Kinerja Karyawan \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	0,346	1,720	0,086

Sumber : data primer diolah 2018

Gambar 2.
Tampilan Output *Inner Model*



Berdasarkan nilai Beta Koefisien dan nilai *t-statistic* di atas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hipotesis ini didukung apabila arah hubungan variabel sejalan dengan hipotesis dan nilai *t-statistic* $> 1,96$ serta *p-value* $< 0,05$. Hasil perhitungan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar $-0,273$ dan *T-statistic* sebesar $2,640$ dan *p-value* sebesar $0,009$. Maka dari itu, hipotesis pertama pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Avotriniaina (2015) dan Zimmerman dan Darnold (2009) yang membuktikan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi. Karena, kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberlanjutan organisasinya apakah akan bertahan ataukah tidak. Ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang bagus maka ia akan semakin giat lagi dalam bekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika ia mampu mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka akan ada kepuasan tersendiri bagi karyawan. Ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien maka kepuasan kerja dan semangatnya pun akan ikut meningkat serta akan membuat karyawan semakin giat lagi dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh komitmen afektif. Hasil perhitungan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar $-0,297$ dan *T-statistic* $2,022$ dan *p-value* sebesar $0,044$. Maka dari itu, hipotesis kedua pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmawan dan Putra (2017) yang membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions*.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat memoderasi (memperlemah) pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Meningkatnya

turnover intention yang dikarenakan rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat ditekan oleh komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan. Han *et al.* (2012) menyatakan terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi, karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen afektif juga dapat meningkatkan semangat para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi secara otomatis juga memiliki semangat yang tinggi pula. Sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan menjadi semakin giat lagi dalam bekerja dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh kompensasi. Hasil perhitungan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar 0,346, T-statistic < 1,96 yaitu 1,720 dan p-value > 0,05 yaitu sebesar 0,086. Maka dari itu hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak didukung. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Danuji dan Rahadhini (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi memoderasi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Ben Silatu Kabupaten Grobogan.

Penyebab tidak didukungnya kompensasi sebagai variabel moderasi dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang terjadi di lingkungan BMT BIF DIY. *Pertama*, karyawan BMT BIF DIY lebih berorientasi pada hasil kerjanya, sehingga mereka lebih senang apabila mereka dapat mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi daripada mendapatkan kompensasi yang tinggi namun beban yang harus dikerjakan bertambah banyak. *Kedua*, jika dilihat dari karakteristik responden dari lamanya karyawan bekerja di BMT BIF DIY menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 34,2%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa bukanlah kompensasi yang diutamakan namun karena mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*, dan kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh kinerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT BIF DIY.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, I Gede Nanda Wiguna dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 8. Hal 4156-4184.
- Avotrianiaina, MamiharisoaAndrinirina. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*. Vol 2, No 1. Hal 155-168.
- Danuji, Sahid dan MD Rahadhini.2012. Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*.Vol. 6 No. 2. Hal 115-128.
- Faslah, Roni. 2010. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta.*EconoSains*.Vol. 8, No. 2. Hal 146-151.
- George, Jennifer M dan Gareth R. Jones.2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Editioni*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F.Black, W.C, Babin, BJ, & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis, (Seventh Edition)*. Upper Sadle River, New Jersey, Person Prentice Hall.
- Han, Sia Tjun *et al.* 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja.*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.Vol.14, No. 2. Hal 109-117.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jogiyanto dan Willy Abdilah. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*.Yogyakarta: BPFE.
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*. Vol. 3, No.2. Hal 1-13.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi., Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Modernisasi*. Vol. 11, No. 1. Hal. 62-77.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi M. 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Satwari, Titis, Mochammad Al Musadieg dan Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 40, No. 2. Hal 177-186.
- Sudarmawan, Putu Shaini Kusuma dan I Nyoman Wijana Asmara Putra. 2017. Pengaruh *Role Stress* Pada *Turnover Intentions* Auditor dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 19 No. 3. Hal. 2000-2027.
- Widodo, Rohadi. 2010. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Zimmerman, Ryan D dan Todd C. Darnold. 2009. The Impact Of Job Performance On Employee Turnover Intentions and The Voluntary Turnover Process A Meta-Analysis and Path Model. *Personnel Review*. Vol. 38 No. 2. Hal. 142-158.