

# Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Efektif, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta

Husni Tamrin<sup>a</sup>

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)

---

## ARTICLES INFORMATION

### EBBANK

Vol. 11, No. 1, Juni 2020

Halaman : 43 - 52

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

### Keywords :

*Kepuasan Kerja, Komitmen Efektif,  
Stress Kerja, Turnover Intention.*

### JEL classifications :

### Contact Author :

[newhusni@gmail.com](mailto:newhusni@gmail.com).

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, effective commitment, and work stress on turnover intention.*

*The variables of this study are job satisfaction, effective commitment, and work stress on turnover intention. The population in this study was a saleswoman at PT Circleka Indonesia Utama Yogyakarta Branch. The technique of this research sample used Slovin method and obtained 95 respondents, the sampling technique used incidental sampling, the data collection method used a questionnaire. While the data analysis technique uses multiple linear regression analysis supported by t test, determinant coefficient, and classical assumption test consisting of normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test.*

*The results showed that job satisfaction had no effect on turnover intention, effective commitment had no effect on turnover intention. And work stress has a significant positive effect on turnover intention*

---

## PENDAHULUAN

PT Circleka Indonesia utama cabang Yogyakarta atau sering disebut Circle K merupakan perusahaan kelontong atau minimarket terkemuka di Indonesia dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, PT Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta sendiri memiliki jumlah pramuniaga sebanyak 125, dan tingkat *Turnover intention* yang cukup tinggi.

**Tabel 1**  
**Data Pramuniaga Resign Tahun 2017**

Bulan	Jumlah karyawan Masuk	Jumlah karyawan keluar	jumlah karyawan	Persentase
Januari	21	16	125	12.8%
Februari	17	6	130	4.6%
Maret	15	15	141	10.6%
April	16	16	141	11.3%
Mei	18	18	141	12.8%
Juni	15	19	141	13.5%
Juli	22	14	137	10.2%
Agustus	22	20	145	13.8%
September	27	15	147	10.2%
Oktober	15	20	159	12.6%
November	15	12	154	7.8%
Desember	18	25	157	15.9%
Rata-rata	18.4	16.3	143.2	11.4%

(Sumber : manajer personalia PT Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta)

Dari tabel diatas menunjukkan persentase *turnover* karyawan pramuniaga PT Circle K terbesar pada bulan Desember 15.9% . Menurut Ridlo (2012) menyatakan bahwa *turn over* umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % pertahun.

### **Perumusan Masalah**

- a. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta ?
- b. Apakah Komitmen Efektif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta ?
- c. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menguji dan mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta?
- b. Menguji dan mengetahui signifikansi pengaruh komitmen efektif terhadap *Turnover intention* Pada karyawan Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta?
- c. Menguji dan mengetahui signifikansi pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta?

### **Kajian Teori**

#### **Turnover Intention**

Ridlo (2012) menyatakan bahwa *turn over* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (voluntary) dan tidak (non voluntary) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % pertahun. Alniaçik *et al.* (2013) *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi mereka.

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

#### **Komitmen Efektif**

Menurut Wibowo (2017, dikutip dari luthans, LePine, dan Wesson 2011:73) adanya tiga tipe komitmen, yaitu :

1) *Affective commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena menginginkan. Sebagai alasan emosional dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan pekerjaan.

2) *Continuance commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena merasa perlu. Termasuk gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan penumbangam keluarga.

*Normative commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Seperti perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

### Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

## METODE

### Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Wiyono (2011:51) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu.

### Populasi

Populasi menurut Wiyono (2011) didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karwawan pramuniaga/ pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta atau sering disebut Circle K yang beralamat di Jln.Magelang KM.7 No.9, Sendangadi, Mlati, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan jumlah karyawan pramuniaga tahun 2017 sebanyak 125 karyawan.

### Sampel

Sampel menurut Wiyono (2011, dalam Wahyudi 2010) merupakan bagian dari populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Maka digunakanlah metode slovin dalam penelitian ini untuk menentukan berapa besar minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui. Penelitian ini menggunakan metode slovin karena populasi sudah diketahui sebanyak 125 karyawan. Rumus slovin tersebut dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :      n = Ukuran sampel

N = Populasi

E = Nilai Presisi ( Misalnya tingkat kepercayaan 95% maka e 5%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 125 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Berikut perhitungannya :

$$n = \frac{125}{1 + (125)(0.05)^2} = 95 \text{ karyawan}$$

Yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket, dan observasi:

a. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden. *Interview* atau wawancara untuk memperoleh data dengan melakukan wawancara pada manajemen personalia PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

b. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab. Dalam menjawab pertanyaan, penelitian ini menggunakan skor skala likert:

- Sangat setuju (SS) : skor 5
- Setuju (S) : skor 4
- Kurang Setuju (KS) : skor 3
- Tidak setuju (TS) : skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Diketahui bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan usia pada kisaran 15-20 tahun ada sebanyak 31 orang (32,6), kisaran 21-25 tahun sebanyak 59 orang (62,1%) kisaran tahun 26-30 sebanyak 4 orang (4,2 dan kisaran usia lebih dari 30 tahun sebanyak 1 orang (1,1) karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak atau mendominasi dari pada responden perempuan yaitu jumlah responden laki laki sebanyak 82 orang (86,3%) dan responden perempuan sebanyak 13 orang (13,7%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden dari tingkat SMA/SMK/SLTA ada sebanyak 94 orang (98,9%) dan S1 sebanyak 1 orang (1,1). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja kisaran 0-3 bulan kerja ada sebanyak 12 orang (12,6) Kisaran masa kerja 3-6 ulan ada sebanyak 32 orang (33,7%).

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh hasil sebaran skor sebagai berikut

**Tabel 2**  
Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

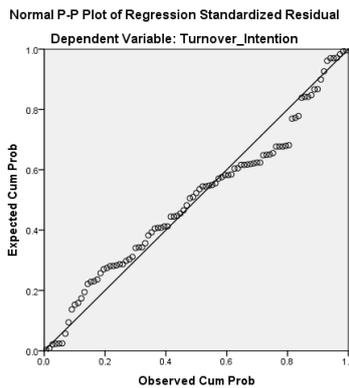
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78634716
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.081
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.230
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal tersebut dilihat dari nilai residual (sig 2 tail)  $0,097 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai regresi nya baik karena berdistribusi normal.

**P-Plot**



Dari gambar P-Plot dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat melalui titik-titik yang penyebarannya berada pada garis diagonal dan menyebarnya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas dan Scettersplot**

Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka digunakan uji glejser dengan cara meregresikan variable-variabel bebas dengan variabel residual yang kemudian dikorelasikan secara matriks.

**Tabel 3**  
**Uji Heteroskedastisitas 1**

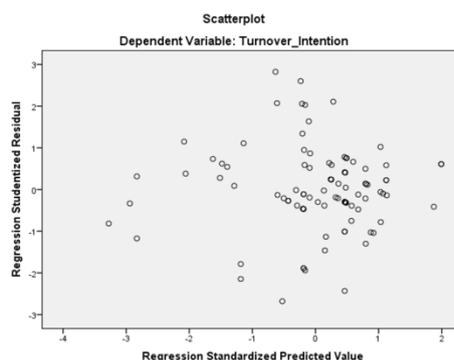
Variabel	Probabilitas	$\alpha$	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,705	0,05	Bebas Hetero
Komitmen Efektif (X2)	0,759	0,05	Bebas Hetero
Stress Kerja (X3)	0,111	0,05	Bebas Hetero

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis hubungan antara residu dengan variabel bebas. Koefisien korelasi antara residu X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki probabilitas  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada **Gambar** di bawah ini:

**Uji heteroskedastisitas 2**



Pada gambar scatterplot diatas dapat terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak memiliki pola penyebaran yang jelas dan titik-titik penyebaran tersebut berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, nilai cutoff yang umum digubakan adalah nilai tolerance 0,10 atau sama denagan nilai VIF diatas 10, apabila nilai tolerance lebih lebih dari > 0,10 atau nilai VIF kurang dari < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi Ghozali (2011)

**Tabel 4**  
**Uji multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.238	2.871		2.869	.005		
	Kepuasan_Kerja	-.241	.169	-.130	-1.424	.158	.780	1.281
	Komitmen_Efektif	-.019	.148	-.012	-.127	.899	.780	1.282
	Stress_Kerja	.768	.099	.627	7.793	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat bahwa seluruh variabel nilai tolerancenya lebih besar dari 0,780 > 0,10, 0,780 > 0,10 dan 0,999 > 0,10 serta nilai VIF nya lebih kecil dari 1,281 < 10, 1,282 < 10, dan 1,001 > 10. Maka dapat di nyatakan tidak terjadi adanya multikolineritas pada penelitian ini.

**Analisis Kuantitatif**

**UJI HIPOTESIS**

**Tabel 5**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.238	2.871		2.869	.005
	Kepuasan_Kerja	-.241	.169	-.130	-1.424	.158
	Komitmen_Efektif	-.019	.148	-.012	-.127	.899
	Stress_Kerja	.768	.099	.627	7.793	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Pada tabel 4.10 diketahui nilah sig, untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,158/2 = 0,079 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-1,424 < 1,990$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 menyatakan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel maka variabel Kepuasan kerja ditolak atau tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

### Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada tabel 4.10 diketahui nilai sig, untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,899/2 = 0,4495 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-0,127 < 1,990$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 menyatakan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel maka variabel Komitmen efektif ditolak atau tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

### Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pada tabel 4.10 diketahui nilai sig, untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,00/2 = 0,00 > 0,05$  dan nilai t hitung  $7,793 > 1,990$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 menyatakan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel maka variabel stress kerja diterima atau berpengaruh terhadap turnover intention.

### Koefisien Determinasi R

Tabel 6  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.393	2.832

a. Predictors: (Constant), Stress\_Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Efektif

Berdasarkan output tabel 3 diketahui nilai R square sebesar 0,412 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh kepuasan kerja, komitmen efektif, dan stress kerja terhadap turnover intention sebesar 41%. Sisanya 59% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah  $0,158 > 0,05$  sedangkan koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,241$ . Artinya Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif tetapi ke arah negatif terhadap turnover intention. Pada indikator upah merupakan indikator dengan nilai mean paling tinggi sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja baik diterapkan oleh PT Circle K. Dengan kepuasan kerja yang baik, maka karyawan dapat merasa puas dalam bekerja dan dapat membantu dalam mencapai tujuannya.

Hasil tersebut belum sesuai dengan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya dalam penelitian ini. Semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat keinginan berpindah pramuniaga akan menurun. Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian Sentana and Surya (2017) dalam pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan Manis Gallery Mas Ubud Bali, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

### Pengaruh Komitmen Efektif Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen efektif terhadap turnover intention adalah  $0,899 > 0,05$  sedangkan koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,019$ . Artinya komitmen efektif tidak berpengaruh positif tetapi ke arah negatif terhadap turnover intention. Pada indikator kenyamanan dalam organisasi merupakan indikator dengan nilai mean tertinggi sebesar 3,96.

Hasil tersebut belum sesuai dengan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya dalam penelitian ini. Semakin tinggi komitmen efektif maka tingkat keinginan berpindah pramuniaga akan menurun. Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian Adi Lukman Hakim, Sudarmiati dan, Sutrisno (2018) dalam efek stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT Infomedia solusi Humanika di Malang) yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi Stress Kerja (SK) terhadap Turnover Intention adalah  $0,000 < 0,05$  sedangkan koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0,768. Artinya Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover intention. Pada indikator stressor organisasi item nomer satu dengan pernyataan “saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan”, merupakan nilai mean paling tinggi sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa Stress kerja berada pada kategori cukup dimana beban kerja pramuniaga harus di tangani oleh pihak perusahaan agar mengurangi tingkat stress kerja dan menurunkan tingkat turnover intention.

Hasil tersebut mendukung rumusan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya dalam penelitian ini. Semakin tinggi tingkat stress kerja pramuniaga maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, maka dengan adanya stress kerja pramuniaga. Apabila dapat diminimalisir, maka tingkat turnover intention dapat diturunkan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ida Bagus Dwihana Parta dan I Komang Ardana (2017) dalam pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel holiday inn express Bali raya kuta mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel holiday inn express Bali.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,079 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-1,424 < t$  tabel 1,990 maka variabel kepuasan kerja ditolak, dan dinyatakan tidak ada pengaruh terhadap turnover intention. 2) Komitmen efektif pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,04495 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-0,127 < t$  tabel 1,990 maka variabel Komitmen efektif ditolak, dan dinyatakan tidak ada pengaruh terhadap turnover intention. 3) Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan taraf 0,000 terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama cabang Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh sebesar  $\beta = 0,768$  dan  $(\Delta R^2)$  0,412 yang artinya stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention pramuniaga sebesar 41,2%. Dimana jika tingkat stress kerja meningkat maka tingkat turnover intention karyawan juga meningkat juga.

### **Saran**

- Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan berikut ini beberapa saran antara lain:
1. Bagi PT Circlek Indonesia Utama Cabang Yogyakarta hasil analisis pada variabel kepuasan kerja dan komitmen efektif tidak ada pengaruh terhadap turnover intention, maka dapat dikatakan pramuniaga pada perusahaan tersebut cukup dipertahankan atau ditingkatkan agar pramuniaga semakin semangat kerja. Serta pada variabel stress kerja pramuniaga bisa sedikit diberi wewenang yang lebih untuk wewenang dalam bekerja. Dan untuk perusahaan mungkin bisa sedikit mengurangi beban kerja pramuniaga untuk diharapkan dapat meningkatkan penanggulangan atau upaya agar pramuniaga agar tidak stress dalam bekerja baik dalam organisasi ataupun individu, dan tentunya mengurangi tingkat turnover intention.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya peneliti dimana yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat mengurangi turnover intention atau keinginan keluar pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Variabel lain yang mungkin mempengaruhi turnover intention seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja, komitmen efektif dan stress kerja apakah masih ada pengaruh atau tidak dengan turnover intention pada pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta pada periode selanjutnya, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (19th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur.”* Surabaya: Public Health Movement.
- Sentana, I. K. A. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261. [https://doi.org/10.1016/S1046-2023\(13\)00333-2](https://doi.org/10.1016/S1046-2023(13)00333-2)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Halaman ini sengaja dikosongkan