

**Pengaruh Kompensasi, Komitmen Afektif, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada CV Sumber Rejeki Magelang Jawa Tengah**

**Nanda Rachmaningrum**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [mnannandar@gmail.com](mailto:mnannandar@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen afektif, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV Sumber Rejeki Magelang, Jawa Tengah. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan data primer dengan menggunakan kuisioner. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 70 dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik sampel menggunakan *accidental sampling* yang diambil secara acak. Kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 2) komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, 3) stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada uji simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen afektif, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV Sumber Rejeki Magelang, Jawa Tengah.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Afektif, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

**Abstract**

*The goal of this study is to find out the effect of compensation, affective commitment, and job stress on the turnover intention in CV Sumber Rejeki Magelang, Central Java. The method in this research is a quantitative with descriptive method and using primary data with questionnaires. The population of this research is 70 and the sample is 50 employees. The sampling technique used is accidental sampling with random subjects. And the data analysis technique that is applied is double linier regression. The result of this research of research shows that: 1) compensation had positive significant effect on the turnover intention, 2) affective commitment had not significant effect on the turnover intention, 3) job stress had positive significant effect on turnover intention. On the simultaneously test, the result showed that compensation, affective commitment, and job stress had collectively affected the turnover intention in CV Sumber Rejeki Maagelang, Central Java.*

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

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aspek utama sebagai pendukung lancarnya aktivitas dalam suatu perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dengan menjalankan fungsi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk mencapai visi dan misi yaitu

dengan meminimalisir tingkat *turnover intention*. *Turnover intentin* diartikan sebagai sikap yang dilakukan oleh karyawan berupa keinginan untuk keluar dari perusahaan. Intensi *turnover* karyawan yang tinggi menjadi masalah yang serius bagi perusahaan dimana perusahaan tidak mampu untuk mempertahankan karyawannya. Ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi kerja ini dapat mengganggu kinerja karyawan (Putra and Surya 2016:4284). Hal ini tentunya akan mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi (Arta and Surya 2017:4159). Menurut (Putra and Surya 2016:4284) dari evaluasi pekerjaan yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan memilih melakukan *turnover intention* dengan harapan lebih baik di tempat lain. Alasan karyawan melakukan *turnover* karena ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan dan stres kerja yang mengharuskan untuk kerja lembur (Hafni and Sari 2019:56). Komitmen afektif berpengaruh dimana karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang tinggi akan memilih tinggal dengan organisasi (Parinding 2017:91). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia CV Sumber Rejeki diketahui jumlah karyawan adalah:

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan CV Sumber Rejeki

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Presentase (%)
2017	45	10	5	11,1%
2018	58	4	11	7,69%
2019	60	2	8	3,33%

Sumber: Personalia CV Sumbe Rejeki

Dari table 1 diketahui bahwa setiap tahun presentase karyawan yang melakukan *turnover* semakin menurun. Jika keinginan untuk melakukan *turnover* setiap terjadi secara terus menerus dapat mengganggu kegiatan operasional dan produktivitas perusahaan. Dimana perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru.

Kompensasi diartikan sebagai bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan dapat juga sebagai tolak ukur pentingnya nilai seorang karyawan bagi perusahaan (Silaban and Rahmat Syah 2018:2018). Kompensasi didistribusikan langsung kepada karyawan berupa upah, gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan. Indikator kompensasi menurut (Manik 2016:234) yaitu: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Bonus, 4) Upah, 5) Premi, 6) Asuransi.

Komitmen afektif merupakan keterikatan individu secara emosional dengan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen afektif ada karena karyawan merasa senang dan nyaman berada dalam perusahaan. Komitmen afektif mengacu pada emosi seseorang dimana keterlibatan komitmen afektif yang kuat secara terus-menerus membuat individu setia karena hal tersebut berasal dari keinginan hati (Parinding 2017:2017). Indikator komitmen afektif menurut (Sudarmawan and Putra 2017:2003) yaitu: 1) Loyalitas, 2) Peran serta, 3) Rasa bangga, 4) Menganggap organisasi yang terbaik, dan 5) Keterikatan emosional.

Stres kerja merupakan kondisi atas respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada karyawan. Stres yang terlalu berat dapat mempengaruhi kondisi kemampuan seseorang dalam aktivitas keseharian. Terutama stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah penyebab utama kesehatan yang buruk (Arnanta and Utama 2017:2017). Indikator stres kerja yaitu: 1) Beban kerja yang berlebihan, 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, 3) Peralatan kerja yang tidak memadai, 4) Konflik antara atasan dengan sesama rekan kerja, 5) Kompensasi yang rendah, dan 6) Masalah pribadi.

*Turnover intention* adalah keinginan atau niatan karyawan untuk berpindah yang dilakukan secara sadar atas keinginan diri sendiri (Mujiati and Dewi 2016:7). Menurut (Erni and Agusdin 2019:142) turnover intentin dibedakan menjadi *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. Indikator *turnover* adalah 1) Adanya niatan untuk keluar, 2) Adanya niatan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan 3) Adanya niatan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaidir and Sugiaty (2016:181) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana pemberian kompensasi yang layak akan menurunkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Menurut (Yang, Pu, and Guan 2019:10) mengemukakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa keinginan untuk melakukan *turnover* akan menurun jika komitmen afektif meningkat.

H<sub>2</sub> : Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Penelitian yang dilakukan oleh (Andini, Sunuharyo, and Utami 2018:6) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, komitmen afektif, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil secara langsung menggunakan kuisioner. Teknik sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan *accidental sample* sebanyak 50 orang karyawan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total jumlah tiap skor butir (Sugiyono 2018:133). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan signifikansi 0,05 dan  $df=n-2$ , maka alat ukur dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson correlation	r-tabel	sig.	Keterangan
1	<b>Kompensasi</b>				
	K1	0,889	0,279	0,00	Valid
	K2	0,639	0,279	0,00	Valid
	K3	0,903	0,279	0,00	Valid
	K4	0,762	0,279	0,00	Valid
	K5	0,747	0,279	0,00	Valid
2	K6	0,629	0,279	0,00	Valid
	K7	0,628	0,279	0,00	Valid
	<b>Komitmen afektif</b>				
	KA1	0,635	0,279	0,00	Valid
	KA2	0,599	0,279	0,00	Valid
	KA3	0,742	0,279	0,00	Valid

3	KA4	0,687	0,279	0,00	Valid
	KA5	0,849	0,279	0,00	Valid
	KA6	0,620	0,279	0,00	Valid
	KA7	0,901	0,279	0,00	Valid
	<b>Stres kerja</b>				
	SK1	0,520	0,279	0,00	Valid
	SK2	0,790	0,279	0,00	Valid
4	SK3	0,460	0,279	0,00	Valid
	SK4	0,558	0,279	0,00	Valid
	SK5	0,705	0,279	0,00	Valid
	SK6	0,747	0,279	0,00	Valid
	SK7	0,846	0,279	0,00	Valid
	<b>Turnover intention</b>				
	TI1	0,598	0,279	0,00	Valid
	TI2	0,433	0,279	0,00	Valid
	TI3	0,757	0,279	0,00	Valid
	TI4	0,800	0,279	0,00	Valid
TI5	0,827	0,279	0,00	Valid	
TI6	0,812	0,279	0,00	Valid	
TI7	0,657	0,279	0,00	Valid	

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai korelasi  $0,279 > r$  tabel dan seluruh nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reabilitas

Kuisisioner dinyatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan dikatakan konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas suatu penelitian menggunakan statistik *Cornbach Alpha*.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	r-tabel	Keterangan
1	Kompensasi	0,860	0,279	Reliabel
2	Komitmen afektif	0,820	0,279	Reliabel
3	Stres Kerja	0,760	0,279	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,811	0,279	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,06$ .

**Uji Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variable tetap bergantung pada lebih satu variable bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	23.873	5.685		4.199	.000
	Kompensasi	-.805	.180	-.554	-4.479	.000
	Komitmen Afektif	.086	.167	.059	.516	.609
	Stres Kerja	.822	.159	.646	5.163	.000

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Persamaan regresi linier berganda adalah:  $Y=23,873+-0,805X1+0,086X2+0,822X3+e$

Berdasarkan persamaan diketahui angka konstanta adalah 26,382. Kemudian nilai -0,805 yang berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 skor kompensasi akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar -0,805 poin. Kemudian nilai 0,086 komitmen afektif berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 skor akan mempengaruhi komitmen afektif sebesar 0,086 poin. Nilai 0,822 stres kerja pada setiap penambahan atau pengurangan 1 skor akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,822 poin.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Z dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Jika nilai signifikansi > dari alpha 0,05 maka distribusi data normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	357.428.865
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.103
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 <sup>c</sup>

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Dari tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 adalah 0,61 yang artinya data berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIT dan nilai *Tolerance*. Apabila  $VIF < 10$  dan *Tolerance* mendekati 1 maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,814	1,229
	Komitemen Afektif	0,960	1,042
	Stres Kerja	0,796	1,256

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Dari hasil uji multikolonieritas yang dilakukan dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas dengan nilai *Tolerance* mendekati 1 dengan nilai variabel kompensasi sebesar 0,814. Komitmen afektif 0,960, dan vabel stres kerja sebesar 0,796. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel kompensasi sebesar 1,229. Komitmen afektif 1,042 dan stres kerja sebesar 1,256 yang artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas dengan nila seluruh variabel bebas dibawah 10.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah memiliki kesamaan *variance residual* satu ke pengamatan yang lain dengan nilai signifikansi  $> 0,5$  maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.267	3.014		1.416	.164
	Kompensasi	.037	.095	.063	.387	.700
	Komitmen Afektif	-.077	.089	-.130	-.873	.387
	Stres Kerja	-.014	.084	-.027	-.166	.869

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Dari tabel 7 diatas diketahui tidak terjadi gejala heterokedastisitas dengan nilai signifikansi seluruh variabel  $> 0,5$ .

**Uji t**

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi  $< 0,05$  maka dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari 50 responden diketahui jumlah t tabel sebesar 2.012.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.873	5.685		4.199	.000
	Kompensasi	-.805	.180	-.554	-4.479	.000
	Komitmen Afektif	.086	.167	.059	.516	.609
	Stres Kerja	.822	.159	.646	5.163	.000

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*  
 Berdasarkan uji regresi linier berganda diketahui nilai  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  adalah  $-4,479 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya hipotesis diterima terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* secara negatif signifikan.
2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Turnover Intention*  
 Berdasarkan uji regresi linier berganda diketahui nilai  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  adalah  $0,516 < 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,609 > 0,05$  maka,  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*  
 Berdasarkan uji regresi linier berganda diketahui nilai  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  adalah  $5,163 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh stres kerja secara positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui keterikatan antara variable bebas terhadap terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang dilihat dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$ . Dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,80.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.179	3	155.393	11.419	.000 <sup>b</sup>
	Residual	626.001	46	13.609		
	Total	1.092.180	49			

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,80. Dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $11,419 > 2,80$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya kompensasi, komitmen afektif, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji data terhadap 50 karyawan diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen afektif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi, komitmen afektif, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya serta hasil analisis yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan beberapa saran. Untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan alangkah baiknya jika perusahaan memberikan reward atas kerja lembur atau mengadakan acara-acara yang menghibur untuk melepaskan penat dan stres karyawan atas pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima seperti bonus dan fasilitas-fasilitas kantor sudah memenuhi dan mencukupi kebutuhan karyawan. Namun, akan lebih baik jika karyawan juga mendapat tunjangan terlebih banyak karyawan yang berusia lanjut dan masih ikut bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Oktarini Putri, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolacto Factory Pandaan)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 54(1):1–7.
- Arnanta, I. Gede Putra, and I. Wayan Mudiarta Utama. (2017). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Rganisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Dharma Siadja." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(6):3314–41.
- Arta, I. Gede Nanda Wiguna, and Ida Bagus Ketut Surya. (2017). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(8):4156–84.
- Erni, Supriati, and Furkan Lalu M. Agusdin. (2019). "The Influnce of Compensation, Job Satisfaction and Organisational Commitment on Nurses' Turnover Intention at Accredited Health Services of East Lombok Regency, Indonesia." *RJOAS* 7(91):141–47. doi: 10.18551/rjoas.2019-07.14.
- Hafni, Layla, and Diana Sari. (2019). "Analysis Effect Of Compensation, Job Stress and Employee Loyalty On The Turnover Intention Of Employees PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru." *PROCURATIO* 7(1):55–66.
- Khaidir, Muhammad, and Tinik Sugiati. (2016). "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin." *Jurnal Wawasan Manajemen* 4(3):175–86.
- Manik, Sudarmin. (2016). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank." *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan-Volume* 1(2):229–42.
- Mujiati, Ni Wayan, and A. .. Sagung Kartika Dewi. (2016). "Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Intention Karyawan Dalam Organisasi." *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen* 14(2):1–13.

## Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 1 (2022)

- Parinding, Roberto Goga. (2017). “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2):88–107.
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna, and Ida Bagus Ketut Surya. (2016). “Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(7):4281–4308.
- Silaban, Normariati, and Yanuar Tantri Rahmat Syah. (2018). “The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees ’ Turnover Intention.” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20(3):1–6. doi: 10.9790/487X-2003010106.
- Sudarmawan, Putu Shaini Kusuma, and I. Nyoman Wijana Asmara Putra. (2017). “Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Auditor Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 19(3):2000–2027.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yang, Juan, Bo Pu, and Zhenzhong Guan. (2019). “Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention of Employees: The Role of Affective Commitment and Person-Job Fit.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16:1–17.