

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Turnover Intention

2.1.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Mobley (2011:15) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dengan masa tiga bulan, enam bulan yang akan datang dan setahun atau dua tahun yang akan datang (Hakim, 2016). *Turnover* (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaan, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018 : 296).

2.1.2 Faktor – Faktor Turnover Intention

Menurut Staffelbach (2008) faktor – faktor penyebab *Turnover intention* dikategorikan sebagai berikut :

1. faktor psikologi

Penentu psikologi merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, atau efektifitas. Terdiri dari :

- a) Kontrak psikologis. Mengacu pada keyakinan individu mengenai syarat dan ketentuan perjanjian timbal balik pertukaran antara seseorang dan pihak lain.
- b) Kepuasan kerja. Keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya.
- c) Komitmen organisasi. Mowday Steers mendefinisikan komitmen “sebagai kekuatan relatif dari individu dalam identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu”. Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas sebuah organisasi atau suatu pekerjaan.
- d) Ketidakamanan kerja. Sebagai kekhawatiran pribadi tentang kelangsungan pekerjaan. Karyawan dapat merasa tidak aman meskipun tidak ada alasan untuk itu. Namun, ketidakamanan pekerjaan lebih dikenal mengenai ketidak pastian tentang pekerjaan dimasa depan dalam pengembangan pekerjaan.

2. Faktor Ekonomi

Faktor-faktor ekonomi terdiri dari :

- a) Upah. Pembayaran memainkan peran penting dalam pekerjaan pada masa ini. Upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan cenderung bertahan pada pekerjaannya.
 - b) Peluang eksternal. Mengacu pada tersedianya alternatif dan peluang pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
 - c) Ukuran perusahaan. Selama fase resesi di pertengahan tahun sembilan puluhan, organisasi yang lebih kecil dihadapkan dengan tingkat turnover yang lebih tinggi, sedangkan organisasi yang lebih besar mampu mempertahankan karyawan mereka (Henneberger & Sousa-fauza,2002).
3. Faktor demografis yang sering disebut juga sebagai karakteristik personal yang terdiri dari :
- a) Usia. Orang lebih muda memiliki tahap percobaan pada awal kehidupan profesional mereka, sehingga lebih sering berpindah kerja.
 - b) Masa jabatan. Individu memiliki masa jabatan yang lebih lama kemudian meninggalkan organisasi akan dianggap tidak profesional.

2.1.3 Dimensi *Turnover Intention*

Mobley (1978) mengemukakan, ada tiga dimensi *turnover intention* yaitu :

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar

dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. Keinginan untuk meninggalkan

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans,2006). Menurut Priansa (2018: 291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Edison *et al.*, (2018: 210) juga mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal – hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang

mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif dari individu (karyawan) terkait pekerjaan yang dilakukan dimana persepsi tersebut didapatkan melalui serangkaian evaluasi terhadap seluruh aspek pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

2.2.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam (Umar, 2000 : 85) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

Pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan dan memberikan kesempatan untuk belajar.

3. Promosi Pekerjaan

Yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir selama bekerja.

4. Penyeliaan (Supervisi)

Kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap kepada karyawan.

5. Rekan Kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasan dan pegawai lainnya. Sejauh mana hubungan baik antara rekan kerja, saling memberi dukungan bantuan dan saran.

2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Weiss *et al.*, (1967) yaitu :

1. Kepuasan intrinsik adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
 - a) *Ability utilization* (penggunaan kemampuan) yaitu memberi kesempatan pada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
 - b) *Achievement* (pencapaian) yaitu perasaan berhasil yang didapatkan karyawan pada pekerjaannya.
 - c) *Activity* (aktivitas) yaitu dapat aktif bekerja seharian.
 - d) *Authority* (otoritas) yaitu kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan.
 - e) *Creativity* (kreativitas) yaitu memberikan kesempatan untuk mencoba cara atau metode sendiri dalam bekerja.
 - f) *Independence* (mandiri) yaitu kesempatan untuk bekerja secara mandiri.
 - g) *Moral value* (nilai moral) yaitu dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani.

- h) *Responsibility* (tanggung jawab) yaitu kebebasan untuk memberikan penilaian pribadi.
 - i) *Security* (keamanan) yaitu bagaimana pekerjaan yang dimiliki memberikan jaminan menjadi karyawan tetap.
 - j) *Social service* (layanan sosial) yaitu memberi kesempatan untuk membantu orang lain.
 - k) *Social status* (status sosial) yaitu memberikan kesempatan untuk menjadi sesuatu atau orang yang unggul dalam organisasi.
 - l) *Variety* (beragam) yaitu kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda – beda.
2. Kepuasan ekstrinsik adalah kepuasan karyawan terhadap aspek yang diberikan oleh organisasi atau yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan.
- a) *Advancement* (kemajuan) yaitu kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan.
 - b) *Company policies and practice* (kebijakan perusahaan dan praktik) yaitu bagaimana kebijakan perusahaan diaplikasikan dalam keseharian.
 - c) *Compensation* (pendapatan) yaitu gaji yang diberikan dan jumlah kerja yang dilakukan.
 - d) *Recognition* (pengakuan) yaitu pujian yang diperoleh ketika melakukan pekerjaan dengan baik.

- e) *Supervision human relations* (pengawasan SDM) yaitu kemampuan atasan dalam menangani karyawannya.
 - f) *Supervision technical* (teknis kerja atasan) yaitu kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.
3. Kepuasan umum adalah kepuasan karyawan terhadap lingkungan sekitarnya. Yang termasuk dalam kepuasan umum adalah :
- a) *Working conditions* (kondisi kerja) yaitu kondisi tempat kerja karyawan.
 - b) *Co-workers* (rekan kerja) yaitu hubungan antara sesama rekan kerja.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seorang karyawan untuk bertahan di perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya (Luthans, 2002). Sedangkan menurut Luz *et al* (2018 ; 87) komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan pegawai kepada organisasi. Priansa (2018 : 157) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari kontribusinya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013; 75) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor – Faktor Komitmen Organisasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2018 ; 243) yaitu :

1. Faktor personal

Termasuk didalamnya ciri kepribadian, usia, jenis kelamin, dan keterlibatan kerja.

2. Faktor situasional

Termasuk didalamnya nilai (value) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi.

3. Faktor posisional

Termasuk didalamnya yaitu masa kerja dan tingkat pendidikan.

2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) dimensi komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga , yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Merupakan pendekatan emosional individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa terhubung dengan organisasi. Komponen afektif berhubungan dengan emosional, identifikasi karyawan dan keterlibatan dalam sebuah organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan keinginan yang dimiliki individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa perlu untuk dikaitkan dengan

organisasinya. Komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasinya. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan perasaan wajib individu untuk tetap berada dalam organisasi. Normatif adalah perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dilakukan dan berikan kepada organisasi. Para karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan terus bergabung dengan organisasi karena mereka merasa sudah cukup dengan hidupnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini ada beberapa bahan yang menjadi rujukan untuk penelitian, diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul peneliti	Hasil penelitian
1	(Santoni et al., 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerja Terhadap Kepuasan kerja Serta Implikasinya Kepada	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan migas disekor hulu.

		<i>Turnover Intention</i> Karyawan Perusahaan Migas di Sektor Hulu	
2	(Hidayat, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	(Setiyanto & Selvi, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	(Ardianto & Bukhori, 2021)	<i>Turnover Intention</i> : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja	Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .

5	(Prasetio <i>et al.</i> , 2018)	Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan (meski sangat lemah) terhadap <i>turnover intention</i> .
6	(Tampubolon & Sagala, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS	Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

7	(Khomariah, 2020)	<i>Turnover Intention</i> PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	(Fu'ad & Gumilar, 2018)	Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i> , Produktivitas dan Keunggulan Bersaing	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan keunggulan bersaing.
9	(Gholipour Soleimani & Einolahzadeh, 2017)	The mediating effect of leader member exchange in relationship with emotional intelligence, job satisfaction and <i>turnover intention</i>	Keterampilan kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja juga berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

10	(Ibrahim Alzamel et al., 2020)	The quality of work life and <i>turnover intention</i> among malaysian nurses : the mediating role of organizational commitment	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh mediasi parsial negatif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan <i>turnover intention</i> .
----	--------------------------------	---	---

Pada tabel penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, kualitas kehidupan kerja, keterampilan kecerdasan emosional dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ada beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto & Selvi (2017) pada hasil penelitiannya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, pada penelitian yang dilakukan Ardianto & Bukhori (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai serta menjaga kesesuaiannya antara diri dan lingkungan mereka (Weiss *et al.*, 1967). Ketika aspek – aspek kerja yang terdapat dalam pekerjaan sesuai dengan harapan, keinginan, atau kebutuhan karyawan dan karena itu dirasa menyenangkan maka hal itu dapat menurunkan *turnover intention* (Munandar, 2010: 366). Pada penelitian Khomariah, (2020) Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan, apabila kepuasan kerja tinggi maka keinginan karyawan meninggalkan pekerjaannya semakin rendah. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasir, Hasan & Syahnur (2022) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan dan puas terhadap lingkungannya karyawan akan merasa nyaman pada perusahaannya sehingga karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Gholipour Soleimani & Einolahzadeh (2017), Fu'ad & Gumilar (2018), Hidayat (2018).

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

1.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan – tujuannya, memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2014). Halim & Antolis (2021) dalam penelitiannya komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, karyawan yang memiliki komitmen tinggi memberikan kontribusi yang tinggi kepada perusahaan karena mereka ingin bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Lestari & Mujiati (2018) komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan sebagian besar disebabkan oleh adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto & Selvi (2017) komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka *turnover intention* yang dimiliki semakin rendah dan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan yang artinya komitmen organisasi sangat penting bagi perusahaan dan karyawan menganggap pekerjaannya saat ini merupakan hal yang penting. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hidayat (2018) dan Ibrahim Alzamel et al., (2020) pada hasil penelitiannya komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

1.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai serta menjaga kesesuaian antara diri dan lingkungan (Weiss *et al.*,1967). Sedangkan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan – tujuannya, memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2014). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi termasuk kedalam faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala (2020) kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Widyanti (2022) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang didapat akan dijadikan semangat untuk bekerja sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Serta jika diikuti dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh dan Parwita *et al.*, (2019) dan Sentana (2017) pada penelitiannya kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

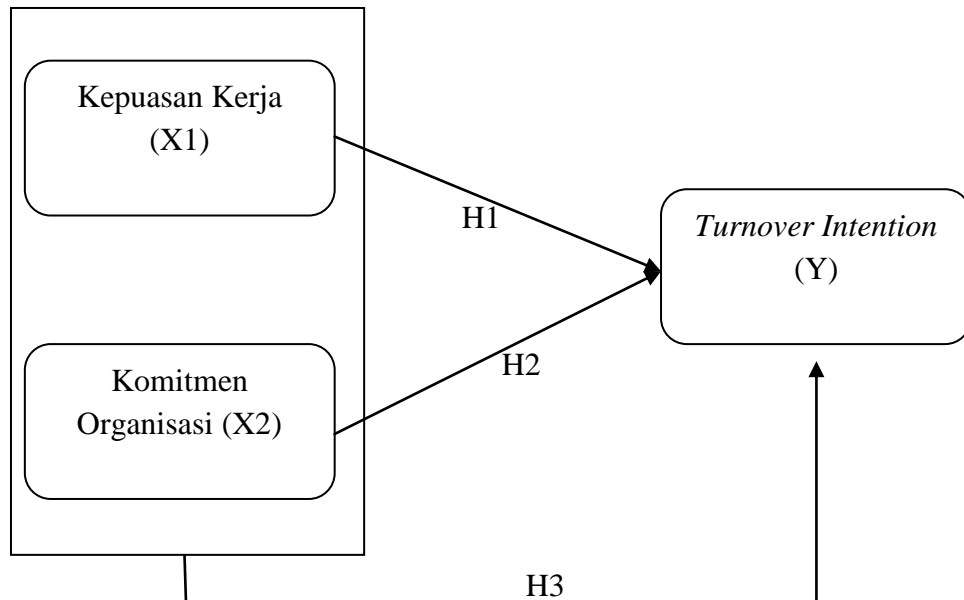
Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention*, diantaranya yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2). Maka dengan ini disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Maka kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

H1 : Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*

H2 : Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention*

H3 : Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap
turnover intention