

## Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado

Revaldi Bogar  
Sofia A P Sambul  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [Revldybogar12@gmail.com](mailto:Revldybogar12@gmail.com)

---

**Abstract.** Before leaving a company, an employee will think/ have a sense of wanting to leave a company. Workload and organizational commitment are some of the factors that cause employee turnover intention. These problems will certainly affect the company's goals. This study aims to analyze the effect of workload and organizational commitment on turnover intention of employees of PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado. This study uses a survey method with a quantitative descriptive approach. The population in this study is PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado. Questionnaires were used to obtain data from 30 respondents. Then the data were collected and analyzed using SmartPLS 3.0 software. The results showed that workload had a negative and insignificant effect on turnover intention, workload had a positive and significant effect on organizational commitment and organizational commitment had a negative and insignificant effect on turnover intention.

**Keywords:** Workload, Organizational Commitment, Turnover Intention

---

**Abstrak.** Sebelum meninggalkan perusahaan, seorang karyawan akan berpikir/memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan. Beban kerja dan komitmen organisasi merupakan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Masalah-masalah tersebut tentunya akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari 30 responden. Kemudian data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

---

### Pendahuluan

PT Batavia Prosperindo Finance Tbk adalah sebuah perusahaan jasa Indonesia yang berbasis keuangan. Hal ini bergerak dalam pembiayaan konsumen, sewa guna usaha pembiayaan, anjak piutang dan kartu kredit. Pada era modern seperti sekarang ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan disuatu perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit. Seperti yang kita ketahui pada masa pandemi seperti sekarang ini banyak perusahaan yang merumahkan (*work from home*) bahkan memberhentikan karyawan-karyawannya termasuk juga pada perusahaan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk Manado. Tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang ada pada karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Beban kerja akan semakin bertambah karena berkurangnya karyawan pada perusahaan akibat PHK yang mengakibatkan banyak pekerjaan menjadi menumpuk sehingga pekerjaan itu harus diselesaikan oleh karyawan yang masih tersisa di perusahaan dengan target waktu yang telah ditentukan. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga menimbulkan rasa ingin keluar karyawan dari perusahaan. Rumah sebagai tempat istirahat, dimana terdapat berbagai keterbatasan yaitu tidak memiliki fasilitas yang cukup ataupun suasana bekerja yang sama dengan kantor, gangguan orang rumah, jaringan internet yang kurang stabil, komunikasi antar karyawan jadi kurang maksimal, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi semakin berat dan karyawan merasa jenuh

terhadap pekerjaannya pada akhirnya menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan.

Komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Ketika perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, kurang memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak membutuhkannya lagi, sehingga karyawan tidak merasa bangga kepada perusahaan, karyawan tidak loyal kepada perusahaan, tidak mau mengembangkan dan mengeluarkan semua kemampuan dirinya untuk perusahaan hal ini menyebabkan timbulnya rasa bosan terhadap perusahaan yang pada akhirnya juga menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan untuk mencari alternatif pekerjaan lain bahkan berhenti untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam hal ini tentu beban kerja dan komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penyebab sehingga banyak sekali karyawan yang ingin berhenti secara sukarela atau berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain atau yang biasa disebut *turnover Intention*. *Turnover intention* disebabkan oleh kurang perhatiannya perusahaan terhadap beban kerja seperti target yang tinggi dengan waktu yang sangat singkat sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya. Penyebab lain terjadinya *turnover intention* ialah penurunan komitmen organisasi, salah satunya kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan serta menata diri dan sumber daya perusahaan sebagaimana baiknya terutama pada sumber daya manusia atau anggota karyawan. Anggota karyawan harus dikelola dengan baik agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kemauan untuk membangun perusahaan ke arah yang lebih baik. Perusahaan juga harus memperhatikan seluruh aspek yang berpengaruh terhadap karyawannya terutama beban kerja dan komitmen organisasi sehingga karyawan merasa betah terhadap perusahaan dan tidak ada rasa berkeinginan untuk *resign* dari perusahaan (*turnover intention*).

### Tinjauan Pustaka Beban Kerja

Beban kerja menurut KEPMENPAN (2004) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus

Dicapai, 2) Kondisi Pekerjaan, 3) Penggunaan Waktu, 4) Standar Pekerjaan.

### Komitmen Organisasional

Darmawan (2013:148), komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif) yaitu sejauh mana karyawan mengenal dan terlibat dalam organisasi, *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu perhitungan mengenai biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan organisasi dan *normative commitment* (komitmen normatif) adalah sejauh mana psychological seseorang ingin menjadi karyawan dari sebuah organisasi. Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Menurut Buchanan dalam (Fuhasari, 2016) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari: 1. Identifikasi, 2. Keterlibatan Diri, 3. Loyalitas

### Turnover Intention

Keinginan Keluar (*turnover intention*) adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan turnover aktual (Chen *et al.*, 2014). Menurut Mobley *et al* dalam Tika Nur Haimah *et al* (2016) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*).
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*).
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan. Variabel dalam penelitian ini adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT. Batavia Posperindo Finance Tbk, Manado.. Data dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0. penelitian ini dilakukan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado dengan sampel sebanyak 30 responden. Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS dengan melihat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite reliability*, *Cronbach's Alpha* dan uji hipotesis.

1. *Convergent Validity*

Indikator dianggap valid apabila nilai korelasi > 0,70. Hal ini mengartikan bahwa indikator dapat dianggap valid. Adapun Variabel dikatakan valid apabila Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel nilainya > 0,50.

2. *Discriminant Validity*.

Pengukuran validitas diskriminan menggunakan akar AVE atau crossloading. Nilai cross loading untuk setiap variabel yang diukur harus >0,7. Sedangkan jika validitas diskriminan dilihat dari akar AVE, maka akar kuadrat AVE setiap konstruk dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghazali & Latan, 2015:74).

3. *Composite reliability*

Variabel dapat dikatakan reliable apabila composite reliability dari masing-masing variabel nilainya > 0,70.

4. *Cronbach's Alpha*

Variabel dikatakan reliable apabila cronbach's alpha pada setiap variabel nilainya > 0,70.

**Hasil Penelitian**

**Uji validitas**

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Beban Kerja(X1)	X1.1	0,880
	X1.2	0,914
	X1.3	0,921
	X1.4	0,894
	X1.5	0,907
	X1.6	0,901
	X1.7	0,926
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,801
	X2.2	0,921
	X2.3	0,868
	X2.4	0,881
	X2.5	0,862
	X2.6	0,824
	<i>Turnover</i>	Y.1
<i>Intention</i> (Y)	Y.2	0,884
	Y.3	0,720
	Y.4	0,927

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian semua memiliki *outer loading* sebesar > 0,70. Sehingga semua indikator dapat dinyatakan layak atau *valid* untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Outer Loading
X1 (BK)	0,821	<i>Valid</i>
X2 (KO)	0,741	<i>Valid</i>
Y (TI)	0,680	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel X<sub>1</sub> (BK) adalah 0,821 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,5, untuk nilai AVE dari variabel X<sub>2</sub> (KO) adalah 0,741 yang artinya nilai tersebut dapat dikatakan *valid* karena nilai tersebut > 0,5, dan untuk nilai AVE dari variabel Y (TI) adalah 0,680, nilai ini juga dapat dikatakan *valid* karena > 0,5. Berdasarkan keterangan tersebut bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang *ideal*.

**Uji Reabilitas**

Tabel 3. Composite Reliability

Variable	Composite reability	Keterangan
X1 (BK)	0,970	<i>Reliable</i>
X2 (KO)	0,945	<i>Reliable</i>
Y (TI)	0,894	<i>Reliable</i>

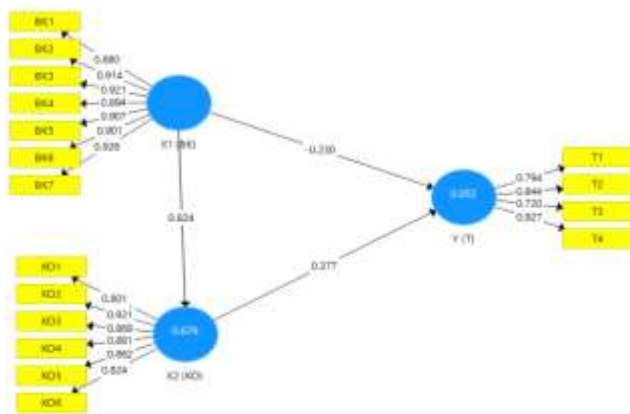
Berdasarkan pada tabel 3, nilai *composite reliability* dari variabel X<sub>1</sub> (BK) adalah 0,970 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,7, untuk nilai *composite reliability* dari variabel X<sub>2</sub> (KO) adalah 0,945 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,7, dan untuk nilai *composite reliability* dari variabel Y (TI) adalah 0,894 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena > 0,7. Berdasarkan keterangan diatas bahwa ketiga variabel tersebut *reliable*.

Tabel 4. Cronbach'alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (BK)	0,964	<i>Reliable</i>
X2 (KO)	0,930	<i>Reliable</i>
Y (TI)	0,849	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 4, hasil dari *cronbach's alpha* variabel X<sub>1</sub> (BK) adalah 0,964 artinya nilai tersebut dikatakan *reliable* karena > 0,7, untuk hasil dari *cronbach's alpha* variabel X<sub>2</sub> (KO) adalah 0,930 artinya nilai tersebut dikatakan *reliable* karena > 0,7, dan untuk hasil dari *cronbach's alpha* variabel Y (TI) adalah 0,849 artinya nilai tersebut dikatakan *reliable* karena > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Inner Model**



Gambar 1. Inner Weights

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antarvariabel laten. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis:

Tabel 5. Hasil R Square

Model	R Square	R Square Adjusted
X2 (KO)	0,679	0,668
Y (TI)	0,052	-0,018

Hasil dari R Square digunakan sebagai alat untuk melihat pengaruh variabel X1 (BK) terhadap X2 (KO) dan besarnya pengaruh variabel X1 (BK) dan X2 (KO) terhadap Y (TI). Berdasarkan pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh X1 (BK) terhadap X2 (KO) adalah sebesar 0,679 atau 67,9% dan besarnya pengaruh X1 (BK) dan X2 (KO) terhadap Y (TI) adalah sebesar 0,052 atau 5,2%.

Adapun penilaian *goodness of fit* dengan menggunakan *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q - Square &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,679) \times (1 - 0,052)] \\
 &= 1 - (0,321 \times 0,948) \\
 &= 1 - 0,304 \\
 &= 0,696
 \end{aligned}$$

Tabel 6. Path Coefficient

MODEL	Original Sample (O)	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (BK) -> X2 (KO)	0,824	0,178	4,620	0,000
X1 (BK) -> Y (TI)	-0,230	0,497	0,463	0,643
X2 (KO) -> Y (TI)	0,377	0,489	0,770	0,441

**Uji Hipotesis I**

Berdasarkan analisis pada tabel 10, nilai yang dihasilkan pada variabel X1 (BK) terhadap Y (TI)

adalah *T Statistics* 0,463 < 1,96 dengan *P Values* 0,643 > 0,05 maka secara statistik  $H_a$  ditolak artinya variabel X1 (BK) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y (TI).

**Uji Hipotesis II**

Berdasarkan analisis pada tabel 10, nilai yang dihasilkan pada variabel X1 (BK) terhadap X2 (KO) dengan *T Statistics* 4,620 > 1,96 dengan nilai *P Values* 0,000 < 0,05 maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel X1 (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X2 (KO).

**Uji Hipotesis III**

Hipotesis yang ketiga berdasarkan analisis pada tabel 10, Nilai yang dihasilkan pada variabel X2 (KO) terhadap Y (TI) adalah *T Statistics* 0,770 < 1,96 dengan *P Values* 0,441 > 0,05 maka secara statistik  $H_a$  ditolak artinya variabel X2 (KO) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y (TI).

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai *koef. beta* = -0,230, nilai *t statistics* 0,463 < 1,96 dan nilai *p values* 0,643 > 0,05 itulah sebabnya mengapa hipotesis pertama ditolak. Dalam hal ini kita dapat melihat bahwa beban kerja tidak menjadi suatu masalah didalam suatu organisasi atau perusahaan pada PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado.

Pada hasil penelitian ini telah ditunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* meski tuntutan kerja atau beban kerja sangat tinggi di perusahaan ini, hal ini disebabkan oleh sebagian besar responden dengan masa kerja yang relatif singkat. Hasil karakteristik data karyawan berdasarkan pendidikan terakhir juga menjadi salah satu faktor penyebab beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena perusahaan lebih didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA dan S1, yang mana pada posisi ini banyak karyawan lulusan tersebut juga sedang mencari pengalaman kerja.

Adapun pada situasi seperti sekarang ini dimana sangat sulit untuk mencari lapangan pekerjaan bahkan beberapa perusahaan juga melakukan pengurangan karyawan akibat dari efek pandemi *covid-19* yang juga belum berakhir sampai

saat ini sehingga menyebabkan karyawan tetap memilih bertahan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Hal ini disebabkan karena nilai *koef. Beta* = 0,824, nilai *t statistics* 4,620 > 1,96 atau nilai *p values* 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima, yang artinya semakin tinggi beban kerja semakin tinggi juga komitmen organisasi yang ada diperusahaan tersebut.

Beban kerja bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena pada saat ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan sehingga karyawan harus berlomba-lomba memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga perusahaan bisa melihat keseriusan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tentunya dalam hal ini dapat dilihat bahwa beban kerja atau tuntutan kerja dan komitmen organisasi sudah disepakati oleh karyawan dan perusahaan dengan baik. Dalam pengisian kuesioner yang sudah disebar banyak karyawan yang menjawab merasa puas dan sangat puas atas komitmen yang sudah disepakati karyawan dan perusahaan. Artinya beban kerja dan komitmen organisasi berjalan seiringan dan tidak ada karyawan yang merasa dirugikan atau diberatkan dalam kesepakatan ini.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh nilai *koef. Beta* = 0,377, nilai *t statistics* 0,770 < 1,96 atau nilai *p values* 0,441 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini terjadi karena ketika komitmen organisasional seorang karyawan tinggi, maka tingkat kecenderungannya meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Perusahaan harus lebih memperhatikan mereka, memberikan arahan dan dorongan juga memberikan motivasi agar mereka lebih loyal lagi dan mengeluarkan semua kemampuan dan kelebihan mereka terhadap perusahaan agar perusahaan lebih baik lagi.

Komitmen organisasi yang baik juga dapat dinilai dari perilaku karyawan terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut lebih cenderung kepada bagaimana cara karyawan mendukung perusahaan, merasa bahwa tujuan perusahaan adalah sebuah kebanggaan tersendiri baginya. mencapai tujuan perusahaan juga akan membuat karyawan semakin berkembang dan maju juga merupakan pola pikir dengan komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

## Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Yang berarti beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Meskipun beban kerja terlalu tinggi namun karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado tetap memilih bertahan di perusahaan karena pada masa sekarang ini sangat sulit mencari pekerjaan ditengah efek dari pandemic *Covid-19*.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Seperti yang diketahui oleh peneliti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional, hal ini disebabkan karena pada masa sekarang ini banyak sekali perusahaan yang melakukan phk terhadap karyawannya karena efek dari pandemic *covid-19*. Oleh sebab itu karyawan tetap melakukan yang terbaik bagi perusahaan meskipun beban kerja yang ada di perusahaan tinggi, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat melihat kinerja mereka dan perusahaan akan mempertimbangkan lagi jika ingin melakukan phk.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dalam hal ini bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk-Manado. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi komitmen organisasional maka tingkat kecendrungan ingin keluar dari perusahaan akan semakin rendah, dimana ketika seorang karyawan sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan loyal terhadap perusahaan dan perusahaan juga melakukan hal yang sama terhadap karyawannya maka tingkat *turnover intention* juga akan semakin rendah atau karyawan tidak akan berpikir untuk keluar dari perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Fuhasari, Lilla. 2016. Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2014. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi II*. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kindangen C. C, Adolfini dan Taroreh. N. R 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Sutan Raja Hotel Amurang”, *Jurnal EMBA Vol.7.(3)*
- Kolompoy D *et al* 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 7 (4)*.
- Rumawas, Wehelmina. 2015. “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom Manado)”, *Jurnal Logos Spectrum Vol.10 (3)*
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press
- Sakul, Amelia 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 6,(2)*.
- Sengkeh, Devi, Wehelmina Rumawas dan Tinneke M. Tumbel 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.5 (003)*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Tamengkel, Lucky, dan Wehelmina Rumawas 2020. Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi), *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.10 (1)*