

## HUBUNGAN ANTARA *ROLE STRESSOR* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN *TURNOVER INTENTION*

Ivan Aries Setiawan

Program Studi Manajemen

STIE STAN Indonesia Mandiri, Jl. Jakarta No. 79 Bandung

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *role stressor* yang terdiri atas *role ambiguity* dan *role conflict*, serta komitmen organisasional dengan *turnover*, mengingat keterkaitan antara variabel-variabel tersebut masih menunjukkan inkonsistensi hasil-hasil penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis *role stressor* tersebut merupakan prediktor yang signifikan bagi *turnover*, namun berbagai penelitian lainnya menunjukkan bahwa *role stressor* dan komitmen organisasional bukan merupakan prediktor yang signifikan. Penelitian ini menggunakan 61 responden dari satu perusahaan yang berlokasi di dua kota. Mengingat penelitian ini bersifat *cross-section*, maka *turnover intention* digunakan sebagai proksi dari *turnover*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan *role ambiguity* dan *role conflict* merupakan prediktor yang signifikan bagi komitmen organisasional. Namun dari kedua jenis *role stressor* tersebut, hanya *role conflict* yang memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Terakhir, temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan prediktor penting bagi *turnover intention*. Bagian akhir paper ini menyajikan beberapa keterbatasan.

**Kata kunci :** *turnover, turnover intention, role stressors, role conflict, role ambiguity, komitmen organisasional, analisis jalur.*

### 1. PENDAHULUAN

Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:13), landasan teori-teori mengenai *turnover* dapat dirunut kepada pemikiran yang dikemukakan March dan Simon (1958) yang menyatakan bahwa *turnover* pegawai merupakan hasil dari persepsi individual mengenai *desirability* yang mendorong munculnya teori-teori beraliran psikologi (*psychological school* atau *push theory*) dan *ease of movement* yang mendorong munculnya teori-teori berbasis ilmu ekonomi (*labor market school* atau *pull theory*). *Psychological school* terutama berhubungan dengan afeksi dan menekankan pada dimensi keputusan terhadap *turnover*, sementara *labor market school* menekankan pada pengaruh-pengaruh variabel eksternal seperti peluang pekerjaan.

*Push theory* berorientasi psikologis (*psychologically-oriented*) yang memfokuskan pada hubungan antara persepsi dan sikap terhadap pekerjaan. Beberapa studi yang berbasis *psychological school* diantaranya menggunakan variabel-variabel

seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja (Setiawan dan Ghozali 2006:14).

*Turnover* dapat fungsional atau disfungsional. *Turnover* adalah fungsional jika yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar, dengan demikian, memberikan kesempatan bagi masuknya orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan promosi, serta memberikan ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Campion, 1991).

Tingginya popularitas *turnover* karena dianggap disfungsional. *Turnover* dapat disfungsional jika yang keluar adalah pegawai yang tidak diharapkan keluar, karena *turnover* dapat mengganggu organisasi dan mengurangi efektivitas organisasi dan mengganggu vitalitas organisasi (Tang *et al.*, 2000; Cattani *et al.*, 2002). Dari perspektif praktis, pemahaman terhadap faktor mendasar penyebab *turnover* dapat memberikan pandangan mengenai bagaimana mengendalikan *turnover*. Secara praktis, meminimumkan *turnover* tenaga kerja yang memiliki keterampilan (*skilled labor*) adalah diperlukan karena hal tersebut mengurangi biaya penggantian (*replacement costs*) dan memelihara pengetahuan serta pengalaman di tempat kerja. Karenanya, studi yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam untuk mengurangi *turnover* sangat relevan.

Berdasarkan *push theory*, para peneliti berupaya mengidentifikasi konstruk- konstruk yang dapat menjelaskan *turnover*. Beberapa peneliti mengemukakan bahwa konstruk yang dapat menjelaskan *turnover* adalah komitmen organisasional (Meyer *et al.*, 1991; Kline *et al.*, 1991). Mereka menemukan adanya hubungan yang signifikan di antara dua konstruk tersebut.

Namun demikian, dalam berbagai studi yang dilakukan masih terdapat isu yang memerlukan kajian lebih lanjut. Beberapa peneliti kuantitatif menemukan bahwa hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover* hanya menghasilkan korelasi yang kecil meskipun signifikan (Cohen (1993; Mathieu dan Zajac, 1990; Kirschenbaum dan Mano-Negrin (1999). Bahkan, MacKenzie *et al.* (1998) justru tidak menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dan *turnover*.

Beberapa peneliti mengembangkan model *turnover* dengan menambahkan beberapa variabel sikap (*attitudes*) baik sebagai anteseden konstruk komitmen organisasional maupun konstruk *turnover*. Para peneliti diantaranya menambahkan *role*

*stressor* yang terdiri atas *role conflict* dan *role ambiguity* sebagai prediktor. Hasil berbagai studi cukup bervariasi. Hasil studi Good *et al.* (1996) menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak memiliki efek yang signifikan bagi komitmen organisasional. Sebaliknya, Ameen *et al.* (1995) serta Cahyono dan Ghozali (2002) menemukan bahwa *role conflict* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Han *et al.* (2015) menemukan bahwa *role conflict* maupun *role ambiguity* tidak memiliki efek yang signifikan bagi *turnover intention*.

Karenanya, isu-isu yang belum terselesaikan tersebut merupakan topik yang penting dan menarik untuk diteliti. Pada penelitian ini, konstruk *turnover* akan diproksi oleh *turnover intention* (*turnover intention*).

## 2. REVIEW LITERATUR

Cascio (1990) mendefinisikan *turnover* sebagai penarikan diri dari organisasi secara permanen secara sukarela (*voluntarily*) seperti pensiun, atau tidak sukarela (*involuntarily*) seperti pemecatan. Diantara kedua jenis *turnover*, *voluntary turnover* merupakan pusat perhatian para peneliti (Lee dan Mitchell, 1994). Dalam berbagai studi, para peneliti memproksi atau bahkan mengganti konstruk *turnover* dengan konstruk *turnover intention* (*turnover intention*). Tett dan Meyer (1993) menyatakan bahwa *turnover intention* bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi. Dalton *et al.* (1999) menyatakan bahwa penggunaan *turnover intention* sebagai proksi *turnover* aktual sangat dimungkinkan mengingat kondisi-kondisi:

- a. Karena masalah kepraktisan, tidak tersedia data aktual.
- b. *Turnover* aktual mensyaratkan rancangan longitudinal.

*Role ambiguity* terjadi jika seorang pegawai merasa tidak pasti mengenai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. *Role conflict* dapat muncul jika seorang pegawai menerima dua atau lebih harapan atau permintaan yang berbeda dan tidak dapat diselesaikan secara simultan. *Role ambiguity* dan *role conflict* merupakan *role stressor* yang dipandang sebagai anteseden bagi *job-related outcome* (Mathieu dan Farr, 1991).

Di antara sekian banyak studi tentang *role stressor*, studi mengenai hubungan langsung antara *role conflict*, *role ambiguity*, dan *turnover intention* tergolong relatif

jarang dan itupun masih menyisakan kontroversi antar temuan-temuan. Sebagian besar peneliti menghubungkan kedua jenis *role stressors* tersebut dengan *turnover intention* secara tidak langsung, namun melalui konstruk lain seperti *job insecurity*.

Dari hasil penelitiannya, Bedeian dan Armenakis (dalam Netemeyer *et al.*, 1990) menggunakan model kausal dan menemukan efek prediktif yang signifikan dari *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kecenderungan seseorang untuk keluar dari organisasi. Namun, studi Netemeyer *et al.* malah menemukan hasil yang bertentangan dimana kedua jenis *role stressors* tersebut justru tidak memiliki efek yang signifikan bagi kecenderungan untuk keluar dari organisasi.

Peterson (1995) dalam Helriegel *et al.* (2001) dari hasil studinya di berbagai negara menyimpulkan bahwa tingginya *role conflict* dan *role ambiguity* mendorong perilaku penarikan diri pegawai. Sementara itu peneliti Indonesia, Rahayu (2002) dan Ratnawati (2002) hanya mengkaji efek *role conflict* terhadap *turnover intention* dan hasil studinya menyimpulkan bahwa *role conflict* memiliki efek positif terhadap *turnover intention*. Ali dan Baloch (2009) berdasarkan hasil studinya menyimpulkan bahwa *conflict* dan *role ambiguity* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

Porter *et al.* (1974) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Mayer dan Schoorman, 1992).

Organisasi menilai komitmen pegawai karena mengasumsikan dapat mengurangi perilaku penarikan diri seperti peningkatan kinerja, ketidakhadiran, *turnover* (Tett dan Meyer, 1993; Mathieu dan Zajac, 1990).

Dalam studinya terhadap kadet angkatan udara Amerika, Lee *et al.* (1992) menghipotesiskan bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif dengan *turnover* sukarela. Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif signifikan dengan *turnover* sukarela.

Hasil studi Lee dan Mowday (1987) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan merupakan prediktor penting bagi

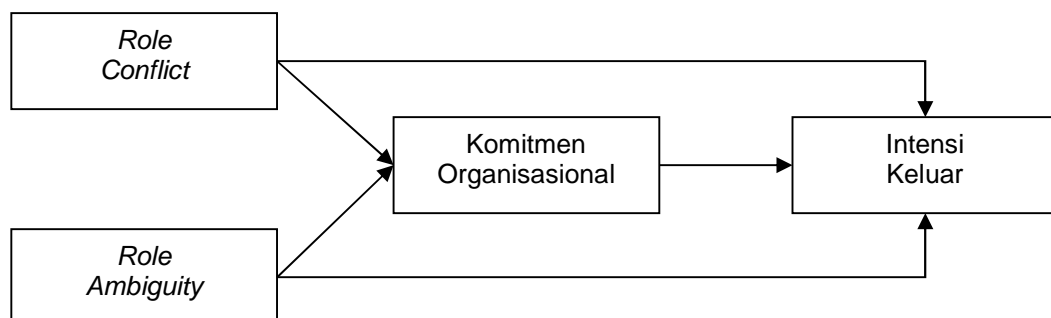
*turnover intention*. Temuan tersebut dikonfirmasi kembali oleh temuan-temuan lainnya dalam berbagai setting seperti perilaku organisasi, manajemen internasional, pemasaran, dan akuntansi, dimana secara konsisten para peneliti menemukan hubungan negatif signifikan antara kedua konstruk tersebut (Ali dan Baloch, 2009; Gregersen dan Black, 1992; Good *et al.*, 1996; Brown dan Peterson, 1993; Chalim, 2018).

Bukti-bukti empiris yang menghubungkan antara *role stressor* tersebut dan komitmen organisasi masih relatif jarang (Ratnawati, 2002). Mengutip temuan Jackson dan Schuller (1985), Netemeyer *et al.* (1996) menyatakan bahwa konstruk *role Ambiguity* dan *role conflict* merupakan konstruk-konstruk yang memiliki hubungan dengan sikap dan perilaku seperti rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Demikian pula studi Fogarty (1996) dari studinya menyimpulkan adanya efek negatif *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil studi meta analisisnya, Mathieu dan Zajac (1990) serta Cohen (1992) menemukan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict*, meskipun korelasinya moderat, merupakan anteseden yang signifikan bagi komitmen organisasional. Mathieu dan Farr (1991) menemukan bahwa *role strains* yang mencakup *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki efek yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dalam studinya terhadap manajer *department store*, Good *et al.* (1996) menghipotesiskan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* memiliki efek negatif terhadap komitmen organisasional. Dari hasil studinya, Good *et al.* (1996) menyimpulkan bahwa *role conflict* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan tersebut dikonfirmasi kembali oleh Priya *et al.* (2018)

Secara keseluruhan, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat dikembangkan suatu model analisis berikut.



**Gambar 1.** Model Analisis

Berdasarkan model tersebut di atas, hipotesis yang diajukan pada studi ini:

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan positif antara *role ambiguity* dengan *turnover intention*

H<sub>2</sub>: Terdapat hubungan positif antara *role conflict* dengan *turnover intention*

H<sub>3</sub>: Terdapat hubungan negatif antara *role ambiguity* dengan komitmen organisasional

H<sub>4</sub>: Terdapat hubungan negatif antara *role conflict* dengan komitmen organisasional

H<sub>5</sub>: Terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

### 3. METODE PENELITIAN

Sampel terdiri atas 61 pegawai dari suatu perusahaan yang berlokasi di dua kota yang bergerak pada industri manufaktur. Komposisi sampel (subjek) mencakup berbagai tingkatan dalam organisasi. Responden diminta untuk mengisi daftar isian dan kuesioner (*self administration*) mengenai variabel-variabel yang diteliti dan beberapa karakteristik demografi. Dari total 70 kuesioner yang disebarkan, 61 kuesioner dapat dianalisis.

Komitmen organisasional diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Ukuran komitmen organisasional didasarkan pada tanggapan subjek terhadap serangkaian item yang menggunakan skala tujuh poin *Likert-type*, yang dimulai dengan angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai angka 7 (Sangat Setuju). Instrumen *role ambiguity* dan *role conflict* mengacu pada kuesioner yang telah dikembangkan oleh Rizzo *et al.* (1970). Ukuran *role ambiguity* dan *role conflict* didasarkan pada tanggapan subjek terhadap serangkaian item yang menggunakan skala lima poin *Likert-type*, yang dimulai dengan angka 1 (Sangat Salah) sampai angka 5 (Sangat Benar). *Turnover intention* diukur dengan menggunakan respon terhadap skala empat item yang dikembangkan oleh Farh *et al.* (1998). Ukuran *turnover intention* didasarkan pada tanggapan subjek terhadap serangkaian item yang menggunakan skala tujuh-poin, dimulai dengan angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai angka 7 (Sangat Setuju).

#### 4. TEMUAN-TEMUAN

Tabel 1 menyajikan reliabilitas masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel dengan koefisien konsistensi internal *cronbach alpha* sebagai berikut: *role conflict* 0.8195; *role ambiguity* 0.0.8961; komitmen organisasional 0.8408; dan *turnover intention* 0.6169. Koefisien tersebut sesuai dengan rekomendasi Nunnaly (1978) yaitu persyaratan nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1978).

**Tabel 1. Koefisien Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas
<i>Role ambiguity</i>	0.8961
<i>Role conflict</i>	0.8195
Komitmen Org.	0.8408
<i>Turnover intention</i>	0.6169

Instrumen pengukuran juga memenuhi kriteria validitas yaitu koefisien korelasinya positif dan signifikan (Ghozali, 2001), kecuali untuk item nomor 3 pada *turnover intention*. Item tersebut tidak disertakan dalam analisis.

Nilai tengah, deviasi standar, dan korelasi *bi-variate* seluruh variabel disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

**Tabel 2. Nilai Tengah dan Deviasi Standar**

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
<i>Role ambiguity</i>	61	13.8033	6.49056
<i>Role conflict</i>	61	28.4918	8.80459
Komitmen Org.	61	5.3087	0.80858
<i>Turnover intention</i>	61	2.4877	0.88085

Korelasi menunjukkan indikasi awal adanya hubungan antar variabe. Dari Tabel 3 Terlihat bahwa korelasi *bi-variate* seluruh variabel adalah signifikan, kecuali korelasi antara *role ambiguity* dengan *turnover intention* serta *role ambiguity* dengan *role conflict*.

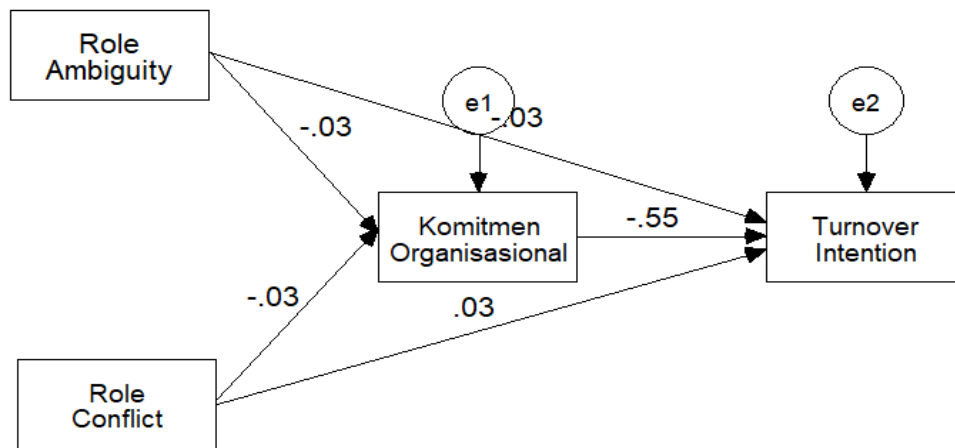
**Tabel 3. Korelasi Bi-Variate**

Variabel	<i>Role conflict</i>	<i>Role amb.</i>	Kom. Org.
<i>Role amb.</i>	0.194	-	-
Kom. Org.	-0.371**	-0.311*	-
<i>Turnover int.</i>	0.432**	0.017	-0.548**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar berikut menunjukkan model dan koefisien jalur dari tiap-tiap hubungan yang dihipotesiskan.



**Gambar 2. Model Empiris**

Estimasi dan signifikansi masing-masing jalur secara rinci disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Koefisien Jalur**

Hubungan	Estimasi	S. E.	C. R.	P
TI ← RA	-0.026	0.014	-1.864	0.062
TI ← RC	0.028	0.011	2.645	0.008
OC ← RA	-0.031	0.014	-2.142	0.032
OC ← RC	-0.030	0.011	-2.793	0.005
TI ← OC	-0.549	0.122	-4.492	****

Tabel 3. menunjukkan koefisien jalur dari masing-masing hubungan yang dihipotesiskan.



- a. Hipotesis 1 menyatakan terdapat hubungan positif antara *role ambiguity* dengan *turnover intention*. Nilai koefisien adalah -0.026 dan signifikan pada level 0,062. Karenanya, hipotesis 1 tidak dapat dikonfirmasi.
- b. Hipotesis 2 menyatakan terdapat hubungan positif antara *role conflict* dengan *turnover intention*. Nilai koefisien adalah 0,028 dan signifikan pada level 0,008. Karenanya, hipotesis 2 dapat dikonfirmasi.
- c. Hipotesis 3 menyatakan terdapat hubungan negatif antara *role ambiguity* dengan komitmen organisasional. Nilai koefisien adalah -0,031 dan signifikan pada level 0,032. Karenanya, hipotesis 3 dapat dikonfirmasi.
- d. Hipotesis 4 menyatakan hubungan negatif antara *role conflict* dengan komitmen organisasional. Nilai koefisien adalah -0,030 dan signifikan pada 0.010. Karenanya, hipotesis 2 dapat dikonfirmasi.
- e. Hipotesis 5 menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Nilai koefisien adalah -0,549 dan sangat signifikan (*highly significant*). Karenanya, hipotesis 5 dapat dikonfirmasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *role conflict*. Karenanya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *role conflict* maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan temuan-temuan Rahayu (2002) dan Ratnawati (2002). Komitmen organisasional memiliki efek negatif terhadap *turnover intention*. Oleh karenanya, semakin tinggi level komitmen seseorang, maka akan semakin rendah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya (misalnya Han *et al.*, 2015; Pasewark dan Strawser, 1998).

Temuan juga menunjukkan adanya efek negatif yang signifikan dari *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi *role ambiguity* dan *role conflict*, maka diprediksikan semakin rendah komitmen seseorang terhadap perusahaan. Temuan ini mengkonfirmasi kembali temuan-temuan sebelumnya (misalnya Fogarty 1996; Han *et al.*, 2015)

### **Keterbatasan**

Beberapa kehati-hatian dan keterbatasan dalam menafsirkan hasil-hasil studi ini perlu dikemukakan. Pertama, efek *role ambiguity* terhadap komitmen organisasional

bersifat *marginally significant*. Karenanya, penggunaan atau penolakan terhadap konstruk *role ambiguity* secara praktis memerlukan *judgment* yang matang. Kedua, studi ini dibatasi pada satu perusahaan. Oleh karenanya, hasil studi tidak dapat digeneralisir pada perusahaan atau organisasi lain. Ketiga, studi ini mengkaji *turnover intention* bukan *actual turnover*. Meskipun dalam bagian sebelumnya dikemukakan justifikasi pemilihan konstruk dan terdapat korelasi tinggi antara *turnover intention* dan *actual turnover*, bagaimanapun juga, *turnover intention* bukan merupakan jaminan bagi terjadinya *actual turnover*. Keempat, jumlah sampel yang relatif kecil (61 buah) cukup riskan dalam pengambilan kesimpulan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Nazim., and Qadar Bakhsh Baloch. "Predictors of Organizational Commitment and Turnover Intention of Medical Representatives (An Empirical Evidence of Pakistani Companies)." *Journal of Managerial Sciences* Vol. III No. 2 (2009): 263-273.
- Ameen, Elsie C., Cynthia Jackson., William R. Pasewark., and Jerry R. Strawser. "An Empirical Investigation of the Antecedents and Consequences of Job Insecurity on the *Turnover intentions* of Academic Accountants." *Issues in Accounting Education* Vol. 10 No. 1 (Spring 1996): 65-82.
- Brown, Stephen P., and Robert A. Peterson. "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects." *Journal of Marketing Research* Vol. XXX (February 1993): 63-77.
- Cahyono, Dwi., dan Imam Ghozali. "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* (2002): 341-354.
- Campion, A. Michael. "Meaning and Measurement of Turnover: Comparison of Alternative Measures and Recommendations for Research." *Journal of Applied Psychology* Vol. 76 No. 2 (1991): 199-212.
- Cascio, Wayne F. *Costing Human Resources*. Boston: PWS-Kent Publishing Company, 3<sup>rd</sup> ed., 1991.
- Cattani, Gino., and Johannes M. Pennings. "Organizational Turnover and the Evolution of Localized Populations." *Administrative Science Quarterly* (August 2002): 1-45. Cohen (1993).
- Chalim, Asep Saifuddin. "Effect of Job Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of New Comer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia." *Jurnal Ilmiah Peuradeun: The International Journal of Social Sciences* Vol. 6 No. 2 (2018): 99-214.

- Cohen, A. "Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis." *Academy of Management Journal* Vol. 36 No. 5 (1993): 1140-1157.
- Dalton, R. Dan., Jonathan L. Johnson., and Catherine M. Daily. "On the use of "Intent to..." Variables in Organizational Research: An Empirical and Cautionary Assessment." *Human Relations* Vol. 52 No. 10 (1999): 1337-1350.
- Fogarty, Timothy J. "Gender Differences in the Perception of the Work Environment within Large International Accounting Firms." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 11 No. 2 (1996): 10-19.
- Good, Linda K., Thomas J. Page., and Clifford E. Young. "Assessing Hierarchical Differences in Job Related Attitude and Turnover Among Retail Managers." *Journal of Academy Marketing Research* Vol. 24 No. 2 (1996): 148-156.
- Gregersen, Hal B., and J. Stewart Black. "Antecedents to Commitment to a Parent Company and a Foreign Operation." *Academy of Management Journal* Vol. 35 No. 1 (1992): 65-90.
- Han, Sang-Sook., Jeong-Won Han., Young-Suk An., and So-Hee Lim. "Effects of Role Stress on Nurses' Turnover Intentions: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Burnout." *Japan Journal of Nursing Science* Vol. 12 (2015): 287-296.
- Kirschenbaum, Alan., and Rita Mano-Negrin. "Underlying Labor Market Dimensions of "Opportunities": The Case of Employee Turnover." *Human Relations*, Vol. 52 No. 10 (1999): 1233-1255.
- Kline, Cathy J., and Lawrence H. Peters. "Behavioral Commitment and Tenure of New Employees: A Replication and Extension." *Academy of Management Journal* Vol. 34 No. 1 (1991): 194-204.
- Lee, Thomas W., and Terence R. Mitchell. 1994. "An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover." *Academy of Management Review* Vol. 19 (1): 51-89.
- Mathieu, John E., and Dennis M. Zajac. "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin* Vol. 108 No. 2 (1990): 171-194.
- Meyer, John. P., D. Ramona Bobocel., and Natalie J. Allen. "Development of Organizational Commitment During the First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre- and Post-entry Influences." *Journal of Management* Vol. 17 No. 4 (1991): 717-733.
- Netemeyer, G. Richard., Mark W. Johnston., and Scot Burton. 1990. "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equation Framework." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75 (2): 148-157.
- Nunnally. *Psychometric Theory*. India: McGraw-Hill 2<sup>nd</sup> ed., 1978.

- Pasewark, William R., and Jerry R. Strawser. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment." *Behavioral Research In Accounting* Vol. 8 (1996): 91-113.
- Priya, K. Hari., K.Kumudha Devi., and S. Hari Hara Sudhan. "Examining the Effect of Role Conflict and Job Stress on Turnover Intention among the Private School Teachers in Vellore District." *International Journal of Business and Management Invention* Vol. 6 Iss. 1 (2017): 58-63.
- Rahayu, Dyah Sih. "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen." *Simposium Nasional Akuntansi IV* (2001): 504-522.
- Ratnawati, Vince. "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan." *Simposium Nasional Akuntansi IV* (2001): 411-431.
- Setiawan, Ivan Aries., dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPFE Univ. Diponegoro. Semarang.
- Tang, Thomas Li-Ping., Jwa K. Kim., and David Shin-Hsiung Tang. "Does Attitude toward Money Moderate the Relationship between Intrinsic Job Satisfaction and Voluntary Turnover?" *Human Relations* Vol. 53 No. 2 (February 2000): 213-245.
- Tett, Robert P., and John P. Meyer. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover intention*, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings." *Personnel Psychology* Vol. 46 (1993): 259-293.
- MacKenzie, Scott B., Philip M. Podsakoff., and Michael Ahearne. "*Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance.*" *Journal of Marketing*. 1998, Vol. 62 (July), 87-98.
- Wong, Chi-Sum., Chun Hui., and Kenneth S. Law. "Causal Relationship between Attitudinal Antecedent to Turnover." *Journal of Applied Psychology* Vol. 89 No. 2 (1994): 342-346.