



Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Karanganyar

Erlangga Ekananditya^{1*}, Riska Fii Ahsani²
^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57136

*Korespondensi penulis: erlanggaekananitya@gmail.com

Abstract. *This Research purposes This is analyze significance influence satisfaction work , commitment organization and stress Work to Turnover intention among Regency BPR employees Karanganyar . Type of data used is quantitative data . Data sources used is acquisition of primary data. Sample instudy This as much 50 BPR employees in the Regency Karanganyar . Method used in taking Saturated sampling technique . Determination taking sample fed up done because sample the object under study or data sources are few (less of 100 people). Technique collection data on study This use observation and questionnaire . Test assumption classic use test: multicollinearity , autocorrelation , heteroscedasticity and normality . The data analysis technique uses a linear regression test double , t test, test F and test R². Results test validity And reliability show that all statement about satisfaction work , commitment organization and stress Work stated valid Because p-value < 0.05 . Results test assumption classic show that all variable has get away test multicollinearity , heteroscedasticity , autocorrelation And normality distribute normal. Results analysis regression obtained equality $Y = -4.984 + 0.946 X_1 + 0.150 X_2 + 0.124 X_3 + e$. T test results show that satisfaction Work (X_1) has an effect significant to turnover intention , commitment organization (X_2) and stress work (X_3) influential No significant to turnover intention . Results F test is obtained that the regression model used in study This Already appropriate . The R² test results show big donation influence variable independent to dependent as big as the remaining 63.3 % 36.7 % is influenced by other factors outside the model , for example Motivation Work , Leadership Style and others outside study.*

Keywords: *satisfaction work, commitment organization, stress work, turnover intention.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan BPR Kabupaten Karanganyar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah perolehan data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan BPR di Kabupaten Karanganyar. Metode yang digunakan dalam pengambilan teknik sampling jenuh. Penentuan pengambilan sampel jenuh dilakukan dikarenakan sampel objek yang diteliti atau sumber data sedikit (kurang dari 100 orang). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan kuisioner. Uji asumsi klasik menggunakan uji: multikolonieritas, autokorelasi, heteroskedasitas dan normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja dinyatakan valid karena pvalue < 0,05. Hasil uji asumsiklasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan normalitas berdistribusi normal. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = -4,984 + 0,946 X_1 + 0,150 X_2 + 0,124 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasi (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji F diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji R² menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 63,3 % sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model misalnya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, turnover intention.

1. LATAR BELAKANG

Turnover intention merupakan keinginan ataupun niat daripada karyawan untuk pindah atau keluar secara sukarela dari sebuah perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Salimah, 2021). Menurut Muplihah dan Kusmayadi (2021) menyatakan bahwa turnover intention adalah permasalahan nyata yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Turnover intention dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dengan begitu dapat menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan menurun. Perputaran yang tidak disengaja disebabkan oleh pensiun atau sakit karyawan, sedangkan perputaran yang tak diinginkan disebabkan oleh ketakutan dalam perusahaan, ketidakmampuan karyawan untuk melakukan tugasnya, ataupun relasi yang buruk dengan rekannya dalam bekerja pada perusahaan.

Fenomena keluar masuknya karyawan disebut juga turnover dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Towers Watson Global Workforce Study telah melakukan penelitian menemukan bahwa perusahaan di Indonesia 70% tantangan utama yang harus dilakukan adalah mempertahankan karyawan. Turnover intention merupakan isu yang sangat penting bagi manajemen terutama manajemen sumber daya manusia. Terjadinya voluntary turnover atau pergantian karyawan yang biasa berdampak pada rekrutmen karyawan baru. Munculnya voluntary intention dalam suatu organisasi memiliki dampak negatif yang ditimbulkan dan penting untuk dipahami (Mardianty dan Susomrith, 2020).

Di Indonesia perputaran karyawan di sektor perbankan saat ini masih mencapai angka yang terbilang cukup tinggi. Peristiwa ini didukung oleh survei yang dilakukan salah satu lembaga konsultan sumber daya manusia yaitu Mercer Indonesia yang menunjukkan angka turnover karyawan khususnya industri keuangan seperti perbankan pada tahun 2019 tercatat 14% dari rata-rata perputaran karyawan industri lainnya yang hanya mencapai tingkat rata-rata 7% (Rahma, 2021).

Hasil observasi pra penelitian yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada BPR Karanganyar, diperoleh beberapa informasi terkait dengan variabel yang diangkat didalam penelitian ini. Tingkat turnover intention pada karyawan atau keinginan karyawan untuk keluar cukup tinggi karena kurangnya pemberdayaan sumber daya manusia yang matang. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mampu memberikan pengaruh pada turnover intention. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya turnover intention antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja. Menurut Belete (2018) terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja,

budaya organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi, gaji atau upah, peluang untuk dipromosikan, demografi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Tetapi, terdapat faktor lain juga yang dianggap memiliki pengaruh, yaitu dukungan organisasi, otonomi pekerjaan, tunjangan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan. Menurut Parwita, Suryani, dan Adriani (2019) menjelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengurangi turnover yaitu dengan menambah kuantitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi yang akan menekan tingkat stres kerja karyawan akan berdampak pada rendahnya tingkat turnover intention.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan ataupun niat daripada karyawan untuk pindah atau keluar secara sukarela dari sebuah perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Salimah, 2021). Menurut Muplihah dan Kusmayadi (2021) menyatakan bahwa turnover intention adalah permasalahan nyata yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dengan begitu dapat menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan menurun.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, makin tinggi penilaian dirasakan sesuai keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai dan Sagala, 2019).

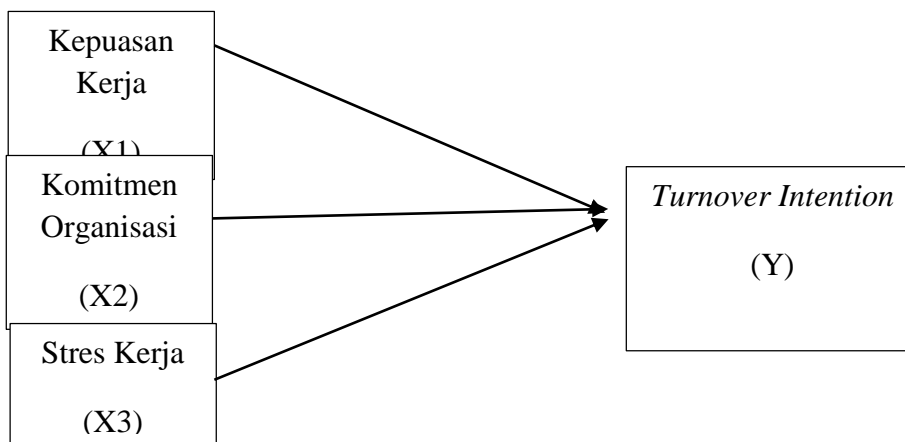
Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat penting bagi Perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia.

Stres Kerja

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan berkembang berbagai macam gejala stres sehingga mengganggu pekerjaan seseorang (Suryani, 2019).

Skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja karyawan BPR Kabupaten Karanganyar. Metode pengambilan sampel *purposive sampling* ini menggunakan karyawan yang bekerja pada BPR Kabupaten Karanganyar, sebagai sampel sebanyak 50 responden. Studi ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Selain itu, analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Komitmen Organisasi	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Stres Kerja	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan *turnover intention* semuanya memperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $< 0,05$ sehingga hasilnya valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,854	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,811	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,786	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,928	0,60	Reliabel

Hasil menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk kepuasan kerja = 0,854 variabel komitmen organisasi = 0,811, stres kerja = 0,786 dan *turnover intention* = 0,928. Disimpulkan kuesioner semua variabel dinyatakan konsisten atau reliabel.

Tabel 3. Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients ^a	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,957	1,045
	Komitmen Organisasi	0,917	1,091
	Stres Kerja	0,938	1,066

a. *Dependent Variable: Keputusan Pembelian*

Sumber: data diolah, peneliti 2024

Hasil menunjukan bahwa nilai *tolerance* kepuasan kerja = 0,957, komitmen organisasi = 0,917 dan stres kerja = 0,699 $> 0,10$ dan nilai VIF kepuasan kerja = 1,045, komitmen organisasi = 1,091 dan stres kerja = 1,066 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikoleniaritas atau model regresi tersebut lolos uji multikoleniaritas.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	-0.02731
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	29
Z	0.857
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.391
a. Median	

Sumber: data yang diolah, peneliti 2024

Hasil menunjukkan p -value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,931 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi)

Tabel 5. Uji Heterkedastisitas

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.747	2.477		1.917	0.061
KEPUASAN KERJA	-0.091	0.063	-0.213	-1.452	0.153
KOMITMEN ORGANISASI	-0.048	0.053	-0.136	-0.905	0.370
STRES KERJA	-0.008	0.069	-0.018	-0.122	0.904

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data yang diolah, penulis 2024

Hasil menunjukkan p -value (signifikansi) variabel X1 (Kepuasan Kerja) = 0,153, X2 (Komitmen Organisasi) = 0,370, dan X3 (Stres Kerja) = 0,904 > 0,05 (tidak signifikan), ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.42630529
Most Extreme Differences	Absolute	0.098
	Positive	0.061
	Negative	-0.098
Test Statistic		0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data yang diolah, penulis 2024

Hasil menunjukkan bahwa besarnya *p-value* (signifikansi) kolmogorov smirnov *Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.984	4.003		-1.245	0.219
	Kepuasan Kerja	0.946	0.101	0.828	9.363	0.000
	Komitmen Organisasi	0.150	0.086	0.158	1.753	0.086
	Stres Kerja	0.124	0.112	0.099	1.109	0.273

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber: data diolah, peneliti 2024

Dari informasi yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan $Y = -4,984 + 0,946 X_1 + 0,150 X_2 + 0,124 X_3 + e$ akan menunjukkan model yang cukup tepat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat dengan cara yang negative.

Tabel 8. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.984	4.003		-1.245	0.219
	Kepuasan Kerja	0.946	0.101	0.828	9.363	0.000
	Komitmen Organisasi	0.150	0.086	0.158	1.753	0.086
	Stres Kerja	0.124	0.112	0.099	1.109	0.273

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 sebaliknya variabel komitmen organisasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05

Tabel 9. Uji F (Ketepatan Model)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.719	3	183.240	29.221	0.000 ^b
	Residual	288.461	46	6.271		
	Total	838.180	49			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KEPUASAN KERJA (X1), KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Sumber: Data diolah, peneliti 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk mengukur bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.810 ^a	0.656	0.633	2.504

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X3), KEPUASAN KERJA (X1), KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Sumber: data diolah, peneliti 2024

Hasil menunjukkan *adjusted R²* sebesar 0,633 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas dan variabel terikat sebesar 63,3 %. Variabel lain di luar model seperti harga, citra merek dan kualitas produk menyumbang 36,7 %.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil nilai t hitung sebesar 9.363 dengan *p-value* (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisa, dkk. (2023), Winarsih dan Fariz (2021), Nurfitriani, Ulfa Hidayati (2023) yang menyatakan bahwa hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu meningkatnya turnover intention pada pekerjaan Yusof (2018)

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil nilai t hitung sebesar 1.753 dengan *p-value* (signifikansi) = $0,086 < 0,05$ terbukti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Haryono, Sambul dan Rumawas (2023) “Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut.” Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin rendahnya keinginan untuk pindah, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan tingginya keinginan untuk pindah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Pratiwi (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Tumangken dan Aeors (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil nilai t hitung sebesar 1.109 dengan *p-value* (signifikansi) = $0,273 < 0,05$ terbukti bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Novitasari (2020) “Seseorang yang merasa stres dalam lingkungannya cenderung merasakan ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis, sehingga berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kondisi karyawan organisasi tersebut.” Ketika seseorang memiliki Stres Kerja yang tinggi maka keinginan untuk keluar tinggi, tetapi ketika seseorang memiliki Kepuasan Kerja dan komitmen yang tinggi maka tidak akan merasa terbebani oleh pekerjaan di perusahaan

tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan Dewi Nurul Ulfa Sari (2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak signifikan memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini tidak sesuai dengan Aseptia (2022) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut ;

- a) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan BPR Kabupaten Karanganyar
- b) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan BPR Kabupaten Karanganyar
- c) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan BPR Kabupaten Karanganyar

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan BPR Kabupaten Karanganyar Untuk menurunkan tingkat turnover intention maka perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perusahaan harus mampu dalam membangkitkan gairah kerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan juga perhatian pimpinan terhadap karyawan akan membuat karyawan lebih puas dalam bekerja.
 - b. Perusahaan dapat memberikan upah yang adil dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, tunjangan yang memadai, memberikan kesempatan promosi untuk jenjang karir yang lebih baik dan dapat diterima oleh karyawan, dan yang menyangkut dengan pekerjaan yang diberikan dan isi pekerjaan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan diantaranya dengan:
 - a. Menambah variabel serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi turnover intention di antaranya lingkungan kerja, gaji, budaya kerja, masa kerja, pendidikan, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
 - b. Memperluas cakupan lokasi penelitian serta menambah teori-teori yang digunakan dalam mendukung penelitian.

REFERENSI

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.

Astuti, D. P., & Zakiy, M. (2022). Self efficacy sebagai variabel moderasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dan komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 7(1), 13–23. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v7i1.5175>

Basri, M. H. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada CV Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19156/17492>

Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 5(7), 23–31.

Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.

Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.

Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>

Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>

Fira Annisa, S., Ramadhani, S., & Ilhamy Nst, M. L. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 324–332. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i2.1445>

- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi Kedelapan). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia (Cetakan Pertama). CAPS.
- Harnoto, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Prehallindo.
- Haryono, D. B., Sambul, S. A., & Rumawas, W. R. (2023). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap turnover intention PT. Bank Sulutgo Cabang Airmadidi. *Productivity*, 4(3), 1–23.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195–205.
- Juartini, T. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Martdianty, F., Coetzer, A., & Susomrith, P. (2020). Job embeddedness of manufacturing SME employees in Indonesia. *Employee Relations*, 42(1), 180–193. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0087>
- Mohd Yusof, J., Nur 'Atikah Zulkiffli, S., Falindah Padlee, S., & Ayuni Yusof, N. (2018). The relationship between organizational politics, job satisfaction and turnover intention in the maritime-related agencies in the East Coast of Peninsular Malaysia. *KnE Social Sciences*, 3(10), 1001. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3188>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). YUME: Journal of Management Analisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, 4(1), 433–447. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335>
- Nadia Sintyadewi, N. P. M., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Peran burnout memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2308. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p13>

- Novitasari, D. (2020). Linking job stress to turnover intention in private company: What is the role of leadership style? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, October, 15–26. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i5p102>
- Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (2019). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap turnover intention pada CV. Dwi Boga Utama. *Forum Manajemen*, 17, 87–96.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pratiwi, I. D., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. *EProceedings*, 9(4), 1844–1850. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18241/17817>
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahasta, F., Shabri, M., Majid, A., Manajemen, M., Sarjana, P., Kuala, U. S., & Aceh, B. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan work insecurity terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja organisasi Bank Aceh Syariah, 3, 23–32.
- Rahma, A. (2020). Tren perekrutan karyawan Indonesia bakal melambat di 2020. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4142274/tren-perekrutan-karyawan-indonesia-bakal-melambat-di-2020>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sada, K. (2020). Bab 2 Kajian Teori-Indikator Stres Kerja. 2012, 8–22.
- Salimah, Z. (2021). Literatur review: Turnover intention. *Youth dan Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Samsuni, Dan, T., Uin, K., & Banjarmasin, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Aksara Timur.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. 148.
- Sudaryo, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. IKAPI.
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Tololiu, V. N., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, 3(1), 1–6.
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(2), 93–99.
- Uki Yonda Aseptia, & Dhevira Pramitasari. (2022). Pengaruh job stress dan burnout syndrome terhadap turnover intention pada karyawan wanita di Kota Malang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34–52. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.1.03>
- Ulwiya Darojah. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, pengawasan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Royal Korindah Kabupaten Purbalingga. 13–49.
- Wahidya Difta Sunanda. (2021). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The effect of job satisfaction on organizational commitment and work discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>

Windon, S. R., Cochran, G. R., Scheer, S. D., & Rodriguez, M. T. (2019). Factors affecting turnover intention of Ohio State University Extension Program Assistants. *Journal of Agricultural Education*, 60(3), 109–127. <https://doi.org/10.5032/jae.2019.03109>