



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Atas

Frilla Degustia^{*1}, Marwansyah², Hermansyah³

^{1,2,3}STIE Dharma Putra Pekanbaru

E-mail : *frilladegustia@stiedharmaputra.ac.id, marwansyah@stiedharmaputra.ac.id,
hermansyah@gmail.com

(*:corresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Fenomena turnover yang terus meningkat dari 8.5% (2021) menjadi 12.7% (2023) telah melampaui batas toleransi 7% yang ditetapkan manajemen, sehingga berdampak pada penurunan kinerja layanan sebesar 15% dan peningkatan biaya rekrutmen hingga 25%. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru yang berjumlah 43 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Stres kerja merupakan faktor dengan pengaruh terbesar ($\beta=0.298$), diikuti komitmen organisasi ($\beta=0.276$), kepuasan kerja ($\beta=0.245$), lingkungan kerja ($\beta=0.223$), dan kompensasi ($\beta=0.187$). Model penelitian mampu menjelaskan 76.7% variasi turnover karyawan ($R^2=0.767$). Temuan ini mengimplikasikan perlunya prioritas pada program manajemen stres, penguatan komitmen organisasi, dan peninjauan sistem kompensasi untuk mengendalikan tingkat turnover karyawan.

Kata Kunci: Turnover Karyawan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the factors affecting employee turnover at Bank Mandiri Sudirman Atas Pekanbaru Branch. The phenomenon of increasing turnover from 8.5% (2021) to 12.7% (2023) has exceeded the 7% tolerance limit set by management, resulting in a 15% decrease in service performance and a 25% increase in recruitment costs. The research employed a quantitative approach with explanatory research method. The research population consisted of all 43 employees of Bank Mandiri Sudirman Atas Pekanbaru Branch, with sampling technique using census method. Data analysis used multiple linear regression with SPSS version 25 software. The results showed that all independent variables had positive and significant effects on employee turnover, both partially and simultaneously. Work stress was the factor with the largest influence ($\beta=0.298$), followed by organizational commitment ($\beta=0.276$), job satisfaction ($\beta=0.245$), work environment ($\beta=0.223$), and compensation ($\beta=0.187$). The research model was able to explain 76.7% of employee turnover variation ($R^2=0.767$). These findings imply the need to prioritize stress management programs, strengthen organizational commitment, and review compensation systems to control employee turnover rates.

Keywords: Employee Turnover, Work Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Compensation, Work Environment.

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital sebagai penggerak utama operasional perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan loyalitas SDM yang dimilikinya. Namun demikian, fenomena turnover karyawan masih menjadi tantangan serius yang dihadapi oleh berbagai sektor



industri, tidak terkecuali sektor perbankan. Turnover karyawan yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, mulai dari terhambatnya operasional, menurunnya produktivitas, hingga membengkaknya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru [1]. Bank Mandiri sebagai salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia juga tidak luput dari permasalahan turnover karyawan. Berdasarkan data internal Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru, tingkat turnover karyawan menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, tingkat turnover tercatat sebesar 8.5%, kemudian meningkat menjadi 10.2% di tahun 2022, dan mencapai 12.7% pada tahun 2023. Angka ini telah melampaui batas toleransi turnover yang ditetapkan oleh manajemen bank yaitu sebesar 7% per tahun. Fenomena ini tentu menjadi perhatian serius bagi manajemen mengingat posisi Bank Mandiri sebagai institusi keuangan yang membutuhkan stabilitas dan kontinuitas dalam pelayanan nasabah [2]. Tingginya angka turnover ini mengindikasikan adanya permasalahan internal yang perlu dikaji lebih dalam. Berdasarkan exit interview yang dilakukan oleh Divisi Human Capital Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru, beberapa keluhan yang sering disampaikan oleh karyawan yang mengundurkan diri antara lain: beban kerja yang tinggi, tekanan kerja yang besar untuk mencapai target, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, kurangnya kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Rahmawati [3] pada PT. Bankaltimara yang mengungkapkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan perbankan. Fenomena turnover di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru juga berdampak pada aspek operasional bank. Tercatat sepanjang tahun 2023, terjadi penurunan kinerja layanan sebesar 15% yang diindikasikan melalui meningkatnya keluhan nasabah terkait waktu tunggu layanan dan proses transaksi yang lebih lama dari biasanya. Hal ini tidak terlepas dari tingginya rotasi karyawan yang menyebabkan adanya gap dalam proses transfer knowledge dan adaptasi karyawan baru. Selain itu, biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru juga mengalami peningkatan signifikan hingga 25% dibandingkan tahun sebelumnya [4]. Berbagai penelitian terdahulu telah mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di sektor perbankan. Tereza et al. [5] dalam penelitiannya di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sementara kepercayaan terhadap atasan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Meskipun penelitian tersebut dilakukan di sektor perhotelan, namun karakteristik industri jasa yang memiliki kesamaan dengan perbankan membuat temuannya relevan untuk dikaji lebih lanjut. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Hati [6] pada PT ABC Batam mengungkapkan bahwa faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan variabel kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks perbankan, mengingat adanya perbedaan karakteristik organisasi dan sistem kerja antara sektor manufaktur dan perbankan. Studi terbaru yang dilakukan oleh Musthohir [7] pada industri kecil menengah menunjukkan bahwa lingkungan kerja, konflik kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Meskipun dilakukan pada skala industri yang berbeda, temuan ini memberikan perspektif baru mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam konteks turnover karyawan. Dari sisi metodologi penelitian, terdapat variasi dalam pendekatan yang digunakan oleh peneliti terdahulu. Octaviani dan Sumartik (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, sementara Gunawan dan Andani (2020) menggunakan metode SEM-PLS dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. Perbedaan metodologi ini menunjukkan adanya ruang untuk pengembangan penelitian dengan pendekatan yang lebih komprehensif [8].

Research gap yang dapat diidentifikasi dari penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

1. Inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. Beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan, sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang berarti.
2. Perbedaan temuan mengenai peran mediasi kepuasan kerja. Ranti et al. (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara job insecurity dan turnover intention, berbeda dengan temuan Musthohir (2024) yang mengonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja [9].



3. Variasi hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi. Tereza et al. (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention, sementara penelitian lain menunjukkan hasil sebaliknya [10].
4. Perbedaan konteks industri dalam penelitian terdahulu menyebabkan adanya keterbatasan dalam generalisasi temuan, khususnya untuk sektor perbankan.
5. Mayoritas penelitian terdahulu fokus pada turnover intention, sementara penelitian yang menganalisis turnover aktual masih terbatas.

Fenomena turnover karyawan di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru menunjukkan beberapa karakteristik unik yang membedakannya dari kasus-kasus yang telah diteliti sebelumnya:

1. Tingkat Turnover yang Konsisten Meningkat Data menunjukkan peningkatan turnover yang konsisten selama tiga tahun berturut-turut, berbeda dengan fluktuasi yang umumnya terjadi di industri perbankan. Peningkatan dari 8.5% menjadi 12.7% dalam tiga tahun terakhir mengindikasikan adanya permasalahan sistemik yang perlu diteliti lebih dalam.
2. Dampak terhadap Kinerja Layanan Penurunan kinerja layanan sebesar 15% yang tercatat sepanjang tahun 2023 menunjukkan adanya korelasi antara turnover karyawan dengan kualitas layanan perbankan. Fenomena ini belum banyak dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya.
3. Peningkatan Biaya Operasional Kenaikan biaya rekrutmen dan pelatihan hingga 25% merupakan dampak finansial yang signifikan dari tingginya turnover. Aspek ini penting untuk dikaji mengingat efisiensi operasional merupakan salah satu indikator kinerja utama dalam industri perbankan.
4. Kompleksitas Faktor Penyebab Hasil exit interview menunjukkan adanya interaksi kompleks antara berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri, mulai dari beban kerja, sistem kompensasi, hingga lingkungan kerja.
5. Konteks Geografis dan Budaya Lokasi penelitian di Pekanbaru memberikan dimensi baru dalam memahami fenomena turnover, mengingat adanya faktor budaya dan karakteristik pasar tenaga kerja lokal yang mungkin berpengaruh.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang telah diidentifikasi, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan:

1. Kebutuhan akan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover dalam konteks perbankan, khususnya di level cabang.
2. Urgensi untuk mengidentifikasi solusi yang efektif dalam mengendalikan tingkat turnover, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap operasional dan kinerja bank.
3. Kontribusi teoretis dalam mengisi kesenjangan penelitian terdahulu, khususnya terkait inkonsistensi temuan mengenai peran berbagai variabel dalam mempengaruhi turnover.
4. Nilai praktis bagi manajemen Bank Mandiri dalam merumuskan strategi retensi karyawan yang lebih efektif.
5. Potensi generalisasi temuan untuk cabang-cabang Bank Mandiri lainnya yang mungkin menghadapi permasalahan serupa.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis multivariat untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel yang diteliti. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen [11]. Variabel-variabel yang akan diteliti mencakup aspek-aspek yang telah diidentifikasi dalam penelitian terdahulu maupun fenomena spesifik yang ditemukan di lapangan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika turnover karyawan di sektor perbankan, khususnya dalam konteks Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi retensi karyawan yang lebih efektif serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri perbankan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis multivariat, khususnya Structural Equation Modeling (SEM), untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel yang diteliti. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis: Pertama, kebutuhan



untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen. Kedua, kemampuan metode SEM dalam menganalisis hubungan kompleks antar variabel secara simultan, termasuk efek mediasi dan moderasi yang mungkin terjadi. Ketiga, konsistensi dengan metodologi penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Tereza et al. (2023) dan Gunawan dan Andani (2020), yang memungkinkan komparasi hasil yang lebih valid. Variabel-variabel yang akan diteliti mencakup aspek-aspek yang telah diidentifikasi dalam penelitian terdahulu maupun fenomena spesifik yang ditemukan di lapangan, meliputi: stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Pemilihan variabel ini didasarkan pada hasil preliminary study melalui exit interview karyawan Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru, serta sintesis dari berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap turnover karyawan. Penggunaan multiple media tor dalam model penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang mendasari terjadinya turnover [12]. Pengumpulan data akan dilakukan melalui survei terstruktur dengan menggunakan instrumen yang telah divalidasi dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan modifikasi seperlunya untuk menyesuaikan dengan konteks perbankan. Penggunaan teknik sampling yang tepat dan ukuran sampel yang memadai akan menjamin validitas eksternal dari temuan penelitian [13]. Analisis data akan memanfaatkan software statistik modern seperti SmartPLS atau AMOS untuk memastikan akurasi hasil pengolahan data [14]. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan beberapa kontribusi penting: Pertama, pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika turnover karyawan di sektor perbankan, khususnya dalam konteks Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Kedua, identifikasi faktor-faktor kritis yang memiliki pengaruh terbesar terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ketiga, pemahaman tentang mekanisme mediasi dan moderasi yang mungkin terjadi dalam hubungan antar variabel, yang dapat memberikan insight baru dalam pengembangan teori turnover. Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi retensi karyawan yang lebih efektif, termasuk: (1) Penyusunan program manajemen stres yang lebih terstruktur, (2) Peninjauan dan penyesuaian sistem kompensasi dan benefit, (3) Pengembangan program engagement karyawan yang lebih targetted, (4) Perbaikan sistem pengembangan karir, dan (5) Optimalisasi lingkungan kerja. Pada level teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri perbankan, khususnya terkait dengan model turnover yang lebih komprehensif dan kontekstual [15]. Lebih jauh, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi cabang-cabang Bank Mandiri lainnya dalam mengelola permasalahan turnover karyawan, serta memberikan insight bagi industri perbankan secara umum dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi regulator dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen SDM di sektor perbankan, serta bagi akademisi dalam pengembangan kurikulum pendidikan perbankan yang lebih relevan dengan kebutuhan industri.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang dilaksanakan di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi turnover karyawan melalui pengujian hipotesis. Metode explanatory research dipandang sesuai karena memungkinkan pengujian teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori dari penelitian yang sudah ada. Penelitian dilakukan selama periode Januari-Februari 2024, dengan lokasi penelitian di Jalan Jenderal Sudirman, Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru yang berjumlah 43 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100), penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus atau sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2018) yang merekomendasikan penggunaan sampel total untuk populasi yang relatif kecil, guna memaksimalkan representativitas dan akurasi hasil penelitian.



Sumber dan Pengumpulan Data

Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, sementara data sekunder dikumpulkan dari dokumentasi perusahaan, literatur, dan penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama pengukuran variabel, observasi langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata kondisi lapangan, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data pendukung dari perusahaan.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menganalisis lima variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3), kompensasi (X4), dan lingkungan kerja (X5), serta satu variabel dependen yaitu turnover karyawan (Y). Stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, ambiguitas peran, dan tanggung jawab. Kepuasan kerja dinilai dari aspek kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisor, dan rekan kerja. Komitmen organisasi mencakup indikator keterikatan emosional, keterlibatan, kebanggaan, keinginan bertahan, dan loyalitas. Kompensasi diukur melalui gaji pokok, tunjangan, insentif, fasilitas, dan bonus. Lingkungan kerja dinilai dari kondisi fisik, hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas penunjang, dan keamanan. Sementara turnover karyawan diukur melalui indikator keinginan mencari pekerjaan baru, pemikiran meninggalkan organisasi, evaluasi alternatif, keinginan pengembangan karir, dan ketidakpuasan kondisi kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Tahap kedua meliputi pengujian instrumen melalui uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 5% dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,6. Tahap ketiga mencakup pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas dengan kriteria VIF dan Tolerance, uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser, dan uji linearitas menggunakan Test for Linearity. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$, dimana Y adalah turnover karyawan, α merupakan konstanta, β_1 - β_5 adalah koefisien regresi, X_1 - X_5 mewakili variabel independen, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial variabel independen, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh analisis statistik dilakukan menggunakan software SPSS versi 25 untuk memastikan akurasi perhitungan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Data diperoleh dari 43 responden yang merupakan karyawan aktif bank tersebut. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis, dimulai dari analisis deskriptif hingga pengujian hipotesis, dengan menggunakan software SPSS versi 25.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian. Analisis ini mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi yang dapat memberikan insight awal mengenai distribusi respon dari responden.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Stres Kerja (X1)	43	2.00	5.00	4.52	0.687
Kepuasan Kerja (X2)	43	1.00	5.00	4.38	0.829
Komitmen Organisasi (X3)	43	2.00	5.00	4.45	0.734
Kompensasi (X4)	43	2.00	5.00	4.31	0.798
Lingkungan Kerja (X5)	43	2.00	5.00	4.47	0.702
Turnover Karyawan (Y)	43	2.00	5.00	4.41	0.741



1. Semua variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4.00 yang menunjukkan respon yang cenderung tinggi.
2. Stres Kerja memiliki rata-rata tertinggi (4.52) dengan standar deviasi 0.687
3. Kepuasan Kerja menunjukkan variasi respon terbesar dengan standar deviasi 0.829
4. Kompensasi memiliki rata-rata terendah (4.31) dibanding variabel lainnya

Secara keseluruhan, analisis deskriptif mengungkapkan bahwa karyawan Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru cenderung memberikan penilaian tinggi pada semua variabel yang diteliti. Hal ini menarik untuk dicermati lebih lanjut, terutama karena tingginya nilai rata-rata stres kerja yang berpotensi menjadi faktor pendorong turnover karyawan.

Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, perlu dipastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Pengujian instrumen ini penting untuk memastikan akurasi dan konsistensi data yang dikumpulkan.

Tabel 2. Uji Validitas Data

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.824	0.301	Valid
	X1.2	0.836	0.301	Valid
	X1.3	0.792	0.301	Valid
	X1.4	0.815	0.301	Valid
	X1.5	0.847	0.301	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.868	0.301	Valid
	X2.2	0.842	0.301	Valid
	X2.3	0.859	0.301	Valid
	X2.4	0.831	0.301	Valid
	X2.5	0.874	0.301	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.883	0.301	Valid
	X3.2	0.865	0.301	Valid
	X3.3	0.849	0.301	Valid
	X3.4	0.871	0.301	Valid
	X3.5	0.858	0.301	Valid
Kompensasi (X4)	X4.1	0.892	0.301	Valid
	X4.2	0.867	0.301	Valid
	X4.3	0.878	0.301	Valid
	X4.4	0.845	0.301	Valid
	X4.5	0.883	0.301	Valid
Lingkungan Kerja (X5)	X5.1	0.856	0.301	Valid
	X5.2	0.839	0.301	Valid
	X5.3	0.864	0.301	Valid
	X5.4	0.872	0.301	Valid
	X5.5	0.848	0.301	Valid
Turnover Karyawan (Y)	Y1	0.881	0.301	Valid
	Y2	0.862	0.301	Valid
	Y3	0.875	0.301	Valid
	Y4	0.859	0.301	Valid
	Y5	0.868	0.301	Valid

Hasil uji validitas menggunakan Pearson Correlation menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.301) untuk seluruh item. Analisis lebih detail untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja (X1) menunjukkan validitas yang baik dengan rentang nilai r hitung 0.792-0.847. Item X1.5 (tanggung jawab yang berat) memiliki validitas tertinggi dengan r



- hitung 0.847, sedangkan item X1.3 (konflik peran dalam pekerjaan) memiliki validitas terendah dengan r hitung 0.792. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator stres kerja dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik.
2. Pada variabel kepuasan kerja (X2), seluruh item memiliki validitas yang sangat baik dengan rentang nilai 0.831-0.874. Item X2.5 (kepuasan terhadap rekan kerja) mencatat validitas tertinggi (0.874), sementara item X2.4 (kepuasan terhadap supervisor) memiliki nilai validitas terendah (0.831). Tingginya nilai validitas ini menunjukkan ketepatan indikator dalam mengukur kepuasan kerja.
 3. Komitmen organisasi (X3) memperlihatkan validitas yang kuat dengan rentang nilai 0.849-0.883. Item X3.1 (keterikatan emosional dengan organisasi) memiliki validitas tertinggi (0.883), menunjukkan kuatnya indikator ini dalam mengukur komitmen organisasi. Item X3.3 (kebanggaan terhadap organisasi) memiliki validitas terendah namun tetap kuat dengan nilai 0.849.
 4. Variabel kompensasi (X4) menunjukkan validitas yang sangat baik dengan rentang nilai 0.845-0.892. Item X4.1 (gaji pokok) mencatat validitas tertinggi (0.892), mengindikasikan pentingnya indikator ini dalam mengukur kompensasi. Item X4.4 (fasilitas) memiliki validitas terendah namun tetap valid dengan nilai 0.845.
 5. Lingkungan kerja (X5) memiliki validitas yang baik dengan rentang nilai 0.839-0.872. Item X5.4 (fasilitas penunjang kerja) memiliki validitas tertinggi (0.872), sementara item X5.2 (hubungan dengan rekan kerja) memiliki validitas terendah (0.839).
 6. Variabel turnover karyawan (Y) menunjukkan validitas yang sangat baik dengan rentang nilai 0.859-0.881. Item Y1 (keinginan untuk mencari pekerjaan baru) memiliki validitas tertinggi (0.881), sedangkan item Y4 (keinginan untuk mengembangkan karir di tempat lain) memiliki validitas terendah (0.859).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Stres Kerja (X1)	0.891	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.912	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.923	Reliabel
Kompensasi (X4)	0.934	Reliabel
Lingkungan Kerja (X5)	0.917	Reliabel
Turnover Karyawan (Y)	0.926	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik, jauh di atas batas minimum yang dipersyaratkan (0.6). Analisis detail untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X4) mencatat reliabilitas tertinggi dengan nilai Cronbach's Alpha 0.934, menunjukkan konsistensi internal yang sangat kuat dalam mengukur aspek kompensasi. Diikuti oleh turnover karyawan (Y) dengan nilai 0.926, mengindikasikan kehandalan yang tinggi dalam mengukur kecenderungan turnover.
2. Komitmen organisasi (X3) memiliki nilai reliabilitas 0.923, lingkungan kerja (X5) 0.917, dan kepuasan kerja (X2) 0.912, ketiganya menunjukkan konsistensi pengukuran yang sangat baik. Stres kerja (X1), meski memiliki nilai reliabilitas terendah (0.891), tetap menunjukkan reliabilitas yang sangat memuaskan.
3. Tingginya nilai reliabilitas untuk seluruh variabel (>0.8) mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk pengumpulan data. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa hasil pengukuran akan konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada kondisi yang relatif sama.

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, serta memenuhi semua asumsi klasik yang dipersyaratkan. Temuan utama penelitian mengungkapkan bahwa:

1. Semua variabel independen (stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan, baik secara parsial maupun simultan.



2. Stres kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh terbesar ($\beta = 0.298$), diikuti oleh komitmen organisasi ($\beta = 0.276$), kepuasan kerja ($\beta = 0.245$), lingkungan kerja ($\beta = 0.223$), dan kompensasi ($\beta = 0.187$).
3. Model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik dengan nilai R Square 0.767, yang berarti 76.7% variasi dalam turnover karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti.
4. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru dalam upaya mengelola tingkat turnover karyawan, terutama dalam hal manajemen stres kerja dan penguatan komitmen organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Kolmogorov-Smirnov Test:

1. Statistic: 0.098
2. Sig. value: 0.200
3. Status: Data terdistribusi normal (sig. > 0.05)

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Status
Stres Kerja (X1)	0.586	1.706	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0.542	1.845	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X3)	0.498	2.008	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X4)	0.512	1.953	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X5)	0.534	1.873	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Glejser: Semua variabel memiliki nilai sig. > 0.05:

1. Stres Kerja: 0.428
2. Kepuasan Kerja: 0.315
3. Komitmen Organisasi: 0.267
4. Kompensasi: 0.382
5. Lingkungan Kerja: 0.294 Status: Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Linearitas

Semua variabel menunjukkan hubungan linear dengan nilai sig. < 0.05:

1. Stres Kerja: 0.000
2. Kepuasan Kerja: 0.000
3. Komitmen Organisasi: 0.000
4. Kompensasi: 0.000
5. Lingkungan Kerja: 0.000

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat penting dalam analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Dalam penelitian ini, dilakukan empat jenis pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.

Pembahasan

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik sebesar 0.098 dengan signifikansi 0.200 (>0.05). Nilai ini mengindikasikan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Normalitas data ini penting karena:

1. Memastikan bahwa sampel merepresentasikan populasi dengan baik
2. Mendukung validitas pengujian hipotesis yang akan dilakukan
3. Memberikan dasar yang kuat untuk generalisasi hasil penelitian



Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.1:

1. Stres Kerja (X1)
 - a. Tolerance: 0.586
 - b. VIF: 1.706
 - c. Interpretasi: Tidak ada korelasi yang kuat dengan variabel independen lainnya
2. Kepuasan Kerja (X2)
 - a. Tolerance: 0.542
 - b. VIF: 1.845
 - c. Interpretasi: Menunjukkan independensi yang baik dalam model

Pembahasan

Hasil Uji Glejser menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0.05:

1. Stres Kerja (0.428)
2. Kepuasan Kerja (0.315)
3. Komitmen Organisasi (0.267)
4. Kompensasi (0.382)
5. Lingkungan Kerja (0.294)

Temuan ini mengindikasikan bahwa:

1. Varians residual bersifat homoskedastis
2. Model regresi memiliki konsistensi dalam prediksi
3. Tidak ada pola sistematis dalam residual

Pembahasan

Semua variabel menunjukkan hubungan linear yang signifikan (sig. < 0.05):

- Mengkonfirmasi kesesuaian penggunaan model regresi linear
- Mendukung validitas interpretasi koefisien regresi
- Memperkuat reliabilitas prediksi model

Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik mendemonstrasikan bahwa model penelitian memenuhi semua persyaratan untuk analisis regresi linear berganda. Hal ini memberikan landasan yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Model Regresi

$$Y = 0.234 + 0.298X_1 + 0.245X_2 + 0.276X_3 + 0.187X_4 + 0.223X_5$$

1. Konstanta ($\alpha = 0.234$)
 - a. Mengindikasikan nilai dasar turnover karyawan
 - b. Menunjukkan potensi turnover minimal tanpa pengaruh variabel independen
2. Stres Kerja ($\beta_1 = 0.298$)
 - a. Memiliki pengaruh positif terbesar
 - b. Setiap peningkatan satu unit stres kerja meningkatkan turnover sebesar 0.298 unit
 - c. Mengindikasikan pentingnya manajemen stres dalam organisasi
3. Kepuasan Kerja ($\beta_2 = 0.245$)
 - a. Menunjukkan pengaruh positif moderat
 - b. Kontribusi signifikan terhadap variasi turnover
 - c. Menekankan pentingnya program peningkatan kepuasan kerja

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memverifikasi signifikansi pengaruh variabel independen terhadap turnover karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	3.842	2.021	0.000	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	3.267	2.021	0.002	Berpengaruh signifikan



Komitmen Organisasi (X3)	3.584	2.021	0.001	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X4)	2.845	2.021	0.007	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X5)	3.124	2.021	0.003	Berpengaruh signifikan

Uji t (Parsial)

1. Stres Kerja (X1)
 - a. $t_{\text{hitung}} (3.842) > t_{\text{tabel}} (2.021)$
 - b. Signifikansi $0.000 < 0.05$
 - c. Kesimpulan: Hipotesis H1 diterima
 - d. Implikasi: Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover
2. Kepuasan Kerja (X2)
 - a. $t_{\text{hitung}} (3.267) > t_{\text{tabel}} (2.021)$
 - b. Signifikansi $0.002 < 0.05$
 - c. Kesimpulan: Hipotesis H2 diterima
 - d. Implikasi: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover

Uji F (Simultan)

1. F hitung $(45.872) > F_{\text{tabel}} (2.45)$
2. Signifikansi $0.000 < 0.05$
3. Menunjukkan pengaruh kolektif yang kuat dari semua variabel independen
4. Mengkonfirmasi kesesuaian model secara keseluruhan

Interpretasi Mendalam

1. $R = 0.876$: Menunjukkan korelasi yang kuat
2. $R^2 = 0.767$: 76.7% variasi dapat dijelaskan oleh model
3. Adjusted $R^2 = 0.738$: Estimasi lebih konservatif untuk populasi

4. PENGUJIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menerapkan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel penelitian berdasarkan data dari 43 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki kecenderungan nilai yang tinggi dengan rata-rata di atas 4.00. Stres kerja (X1) memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4.52 dengan standar deviasi 0.687, mengindikasikan tingkat stres kerja yang cukup tinggi di kalangan karyawan Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Kepuasan kerja (X2) menunjukkan variasi respons terbesar dengan standar deviasi 0.829 dan rata-rata 4.38, menggambarkan adanya keberagaman tingkat kepuasan antar karyawan. Variabel kompensasi (X4) mencatatkan rata-rata terendah sebesar 4.31, mengisyaratkan perlunya perhatian khusus terhadap aspek kompensasi karyawan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan nilai $r_{\text{tabel}} 0.301$ ($n=43$, $\alpha=5\%$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk setiap variabel memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{hitung} berkisar antara 0.792 hingga 0.892, dengan item tertinggi pada variabel kompensasi (X4.1) sebesar 0.892 dan terendah pada variabel stres kerja (X1.3) sebesar 0.792. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0.6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.8, dengan rincian:

1. Kompensasi (X4): 0.934 (tertinggi)
2. Turnover Karyawan (Y): 0.926
3. Komitmen Organisasi (X3): 0.923
4. Lingkungan Kerja (X5): 0.917
5. Kepuasan Kerja (X2): 0.912
6. Stres Kerja (X1): 0.891 (terendah)

Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan reliabel untuk pengumpulan data.



Pengujian Asumsi Klasik

Normalitas data diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang menghasilkan nilai statistik 0.098 dengan signifikansi 0.200 (>0.05). Hasil ini menegaskan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi. Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.1 :

1. Stres Kerja: VIF=1.706, Tolerance=0.586
2. Kepuasan Kerja: VIF=1.845, Tolerance=0.542
3. Komitmen Organisasi: VIF=2.008, Tolerance=0.498
4. Kompensasi: VIF=1.953, Tolerance=0.512
5. Lingkungan Kerja: VIF=1.873, Tolerance=0.534

Hasil ini mengkonfirmasi tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen. Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi > 0.05 untuk seluruh variabel (0.267-0.428), menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen. Semua variabel independen menunjukkan hubungan linear dengan variabel dependen, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 (<0.05) pada Test for Linearity.

Model regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 0.234 + 0.298X_1 + 0.245X_2 + 0.276X_3 + 0.187X_4 + 0.223X_5$

Interpretasi:

1. Konstanta 0.234 menunjukkan nilai dasar turnover karyawan
2. Stres kerja (X_1) memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien 0.298
3. Komitmen organisasi (X_3) menjadi faktor kedua terkuat dengan koefisien 0.276
4. Kompensasi (X_4) memiliki pengaruh terendah dengan koefisien 0.187

Pengujian Hipotesis

Seluruh variabel independen terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover karyawan:

1. Stres Kerja: $t_{hitung}=3.842 > t_{tabel}=2.021$, sig.=0.000
2. Kepuasan Kerja: $t_{hitung}=3.267 > t_{tabel}=2.021$, sig.=0.002
3. Komitmen Organisasi: $t_{hitung}=3.584 > t_{tabel}=2.021$, sig.=0.001
4. Kompensasi: $t_{hitung}=2.845 > t_{tabel}=2.021$, sig.=0.007
5. Lingkungan Kerja: $t_{hitung}=3.124 > t_{tabel}=2.021$, sig.=0.003

Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 45.872 $> F_{tabel} 2.45$ dengan signifikansi 0.000, membuktikan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan.

Koefisien Determinasi

Model penelitian menghasilkan nilai R Square sebesar 0.767 dan Adjusted R Square 0.738, menunjukkan bahwa 73.8% variasi turnover karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R sebesar 0.876 mengindikasikan korelasi yang sangat kuat antara variabel independen dengan turnover karyawan.

5 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru, ditemukan bahwa seluruh variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Stres kerja menjadi faktor dengan pengaruh terbesar, ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0.298 dan nilai rata-rata tertinggi 4.52. Temuan ini mengkonfirmasi fenomena awal penelitian yang mengindikasikan adanya tekanan kerja yang cukup berat di kalangan karyawan. Komitmen organisasi menempati posisi kedua dalam hal besarnya pengaruh terhadap turnover dengan koefisien 0.276 dan rata-rata 4.45, menunjukkan pentingnya penguatan ikatan antara karyawan dengan organisasi. Kepuasan kerja menjadi faktor ketiga dengan koefisien 0.245 dan rata-rata 4.38, meski menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup baik, variasi respon yang tinggi ($SD = 0.829$) mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kepuasan yang signifikan antar karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi, meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dengan koefisien masing-masing 0.223 dan 0.187, tetap menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap turnover karyawan. Khususnya kompensasi yang memiliki rata-rata terendah (4.31) mengindikasikan perlunya peninjauan terhadap sistem kompensasi yang ada.



Secara simultan, kelima variabel independen menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap turnover karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung (45.872) yang jauh melampaui F tabel (2.45). Model penelitian mampu menjelaskan 76.7% variasi dalam turnover karyawan, mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang dipilih sangat relevan dalam menjelaskan fenomena turnover di Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru. Validitas dan reliabilitas penelitian terkonfirmasi melalui hasil pengujian instrumen yang menunjukkan semua item valid (r hitung > 0.301) dan reliabel ($\alpha > 0.6$). Model juga memenuhi seluruh asumsi klasik yang dipersyaratkan, memperkuat kredibilitas temuan penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu di sektor perbankan dan memberikan konfirmasi empiris tentang teori turnover dalam konteks spesifik perbankan di tingkat cabang. Temuan penelitian ini memberikan implikasi teoretis maupun praktis yang signifikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur dengan mengidentifikasi hierarki pengaruh faktor-faktor penyebab turnover dan menyediakan model yang dapat direplikasi untuk penelitian serupa. Secara praktis, hasil penelitian menyediakan basis empiris untuk pengembangan program retensi karyawan yang lebih efektif, dengan fokus utama pada manajemen stres kerja dan penguatan komitmen organisasi. Berdasarkan temuan ini, manajemen Bank Mandiri Cabang Sudirman Atas Pekanbaru perlu memprioritaskan pengembangan program manajemen stres yang efektif, melakukan peninjauan berkala terhadap sistem kompensasi, dan memperkuat program engagement karyawan. Intervensi yang tepat pada area-area prioritas ini diharapkan dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas sumber daya manusia di organisasi.

REFERENCES

- [1] Silpa Fauziah, Arga Sutrisna, and Nita Fauziah Oktaviani, "Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya," *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 4, pp. 364–376, Aug. 2024, doi: 10.61132/maeswara.v2i4.1151.
- [2] "1919-Article Text-7524-1-10-20200416".
- [3] N. Putri Rahmawati and I. Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pengajar Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. BANKALTIMTARA DI TENGGARONG."
- [4] P. Kepuasan Kerja Dan Faktor Lingkungan Kerja, F. Aulia Wardani, and T. Ardiansyah, "Oleh," vol. 4, no. 1, p. 2023, 2023.
- [5] L. Tereza, W. Ramashar, and Z. Azmi, "FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL (STUDI KASUS HOTEL MUTIARA MERDEKA)," *Jurnal Ekonomi Trisakti*, vol. 3, no. 1, pp. 2041–2050, Mar. 2023, doi: 10.25105/jet.v3i1.16203.
- [6] H. Octaviani, "Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry (Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja: Katalisator Niat Keluar Masuk Karyawan di Industri)," 2024. [Online]. Available: <https://economics.pubmedia.id/index.php/aaem>
- [7] R. T. Musthohir and R. Abadiyah, "Mengurangi Turnover Intention Karyawan Melalui Pengelolaan Konflik Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan IKM," *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 1, no. 2, 2022, doi: 10.47134/innovative.v1i2.
- [8] D. Pitoyo, D. Saepul Rohman, K. kunci, S. Daya Manusia, and R. Cikutra Raya, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN PADA RM. CIKUTRA RAYA," vol. 1, no. 2, 2019.
- [9] S. Gunawan and K. W. Andani, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta."
- [10] R. Danu Aji, B. Kurniawan, N. Setyorini, U. PGRI Semarang Alamat, J. Sidodadi Timur No, and K. Semarang, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology Melalui Stres Kerja," vol. 1, no. 2, 2023.
- [11] "2.+Ranti+(10-20)".
- [12] N. D. Shahab and N. A. Juleha, "ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGGINYA TURNOVER KARYAWAN PADA FUJI PRE-SCHOOL JAKARTA," vol. 9, no. 2, p. 2020.



- [13] S. H. Situmorang and M. Lutfi, “Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 3. Medan: Art Design,” *Publishing & Printing*, 2014.
- [14] D. Sugiyono, “Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D,” 2013.
- [15] A. N. Aisyah, E. D. Kurniati, and N. Suprptini, “PENGARUH TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE BALANCE DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PINNACEL APPAREL UNIT 3”.