PENGARUH *SELF-EFFICACY*, KEPUASAN KERJA, DAN *STRESS* KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada PT. Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*)

Harun Ifanudin[1], Mochamad Rizki Sadikin[2]

[1,2]*Universitas Mercu Buana*
E-mail : Harunifanudin11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of self-efficacy, job satisfaction, and work stress on turnover intention at PT Bank XYZ, Card Personalization and Distribution Services Bureau. The study employed a quantitative approach using a causal associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 54 respondents, consisting of all permanent employees of PT Bank XYZ, Card Personalization and Distribution Services Bureau, selected using a saturated sampling technique. The data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that self-efficacy has a negative and significant effect on turnover intention, implying that higher levels of self-efficacy are associated with lower turnover intention. Job satisfaction also has a negative and significant effect on turnover intention, suggesting that employees with higher levels of job satisfaction tend to have a lower intention to leave the organization. Conversely, work stress has a positive and significant effect on turnover intention, indicating that increased work stress tends to increase employees' intention to leave the organization. These findings highlight the importance of enhancing employees' self-efficacy and job satisfaction, as well as effectively managing work stress, in order to reduce turnover intention and support workforce stability within the organization.

Keywords : *Self-Efficacy, Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada PT Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 54 responden, yang diperoleh menggunakan metode sampel jenuh dari total 54 karyawan tetap PT Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan *stress* kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Self-Efficacy, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Perusahaan modern saat ini dihadapkan pada tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan perubahan teknologi yang cepat, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada stabilitas tenaga kerjanya. SDM bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan aktor strategis yang menentukan arah dan keunggulan kompetitif organisasi secara berkelanjutan (Sinarti et al., 2022). Salah satu permasalahan utama yang sering terjadi dalam manajemen SDM adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Halsa et al., 2022).

Fenomena ini menjadi sinyal awal yang dapat berdampak langsung pada kinerja organisasi, karena tingginya *turnover* karyawan menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan penting yang telah dimiliki individu. Dalam sektor jasa seperti industri perbankan, isu *turnover intention* menjadi sangat krusial.

Industri perbankan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa sektor perbankan mengalami tingkat turnover yang relatif tinggi, dengan angka turnover tahunan berkisar antara **15%–20%**. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan turnover intention yang cukup tinggi di kalangan karyawan perbankan (Auvaizah & Mujib, 2025). Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa turnover intention pada industri perbankan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, work-life balance, pengembangan karier, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

PT Bank XYZ sebagai bank swasta terbesar di Indonesia menghadapi tantangan yang sama. Dalam Biro *Card Personalization and Distribution Services,* peningkatan *turnover intention* mulai menjadi perhatian. Walaupun performa keuangan tetap unggul, ketidakpuasan kerja yang muncul di kalangan karyawan operasional dapat menjadi indikator risiko terhadap stabilitas kinerja jangka panjang perusahaan.

Data karyawan PT. Bank XYZ Biro Card Personalization and Distribution Services (2025) menunjukkan bahwa terdapat 26 karyawan keluar dan hanya 24 yang masuk sepanjang tahun 2025. Tingkat *turnover* keluar tertinggi terjadi pada bulan April (12,50%), disusul oleh Januari (9,09%) dan Juli (7,32%). Pola ini memperlihatkan adanya fluktuasi yang signifikan yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi, jenjang karier, atau lingkungan kerja cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi. Kepuasan kerja yang rendah berkontribusi terhadap lemahnya komitmen organisasi. menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara *stress* kerja dan kinerja karyawan. Ketika kepuasan kerja tinggi, pengaruh *stress* kerja terhadap keinginan untuk keluar dapat ditekan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan jalur karier yang jelas bagi karyawan (Setiyawan et al., 2024).

Hasil Pra Survey yang dilakukan pada Data karyawan PT. Bank XYZ Biro Card Personalization and Distribution. tidak semua variabel yang diukur digunakan dalam penelitian ini. Variabel konflik peran, lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi tidak dilanjutkan karena bukan menjadi fokus utama penelitian serta telah banyak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini difokuskan pada ***self-efficacy*, kepuasan kerja, dan *stress* kerja** karena ketiga variabel tersebut menunjukkan persentase permasalahan yang paling tinggi, yaitu self-efficacy sebesar 85,71%, kepuasan kerja

sebesar 88,10%, dan stres kerja sebesar 90,48%. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap ***turnover intention***. Berdasarkan hasil survei, sebanyak 85,71% karyawan merasa pernah mengalami masalah ketika bekerja, yang mengindikasikan rendahnya tingkat *self-efficacy*. Keyakinan terhadap kemampuan diri sangat penting dalam menghadapi tekanan kerja, dan rendahnya *self-efficacy* dapat menjadi pemicu *stress* sekaligus meningkatkan *turnover intention*. Hanya 11,90% karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk naik jabatan. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah, terutama dalam aspek pengembangan karier. Kondisi tersebut memperkuat dugaan bahwa stagnasi jabatan dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya loyalitas kerja dan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, 90,48% responden menyatakan sering mengalami *stress* selama bekerja, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja menjadi salah satu permasalahan dominan yang perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tekanan kerja dan memiliki tingkat ketahanan yang lebih baik terhadap berbagai tuntutan pekerjaan. (Raihan et al., 2023). Faktor lain yang turut berperan dalam meningkatkan *turnover intention* adalah *stress* kerja. *Stress* kerja merupakan reaksi fisik maupun emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya (Wirawan, 2022).

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*. Kemudian penelitian yang hanya mengandalkan satu atau dua variabel cenderung menghasilkan kesimpulan yang parsial. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada PT. Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*)".**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan analisis berbasis Structural Equation Modeling (SEM) melalui teknik Partial Least Square (PLS). Analisis dilakukan dalam tiga tahapan utama: analisis deskriptif, uji instrumen, dan analisis SEM-PLS. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 54 responden, yang diperoleh menggunakan metode sampel jenuh dari total 54 karyawan tetap PT Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak awal Januari 2025 dan berlangsung hingga akhir Desember 2025. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank XYZ yang berada dalam Biro *Card Personalization and Distribution Services* dengan status karyawan tetap.

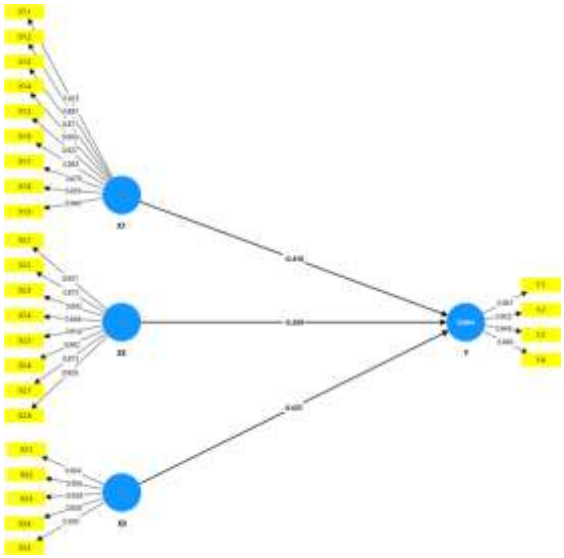
HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer* Model)

Pengujian outer model mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator, memastikan bahwa setiap konstruk, yang memakai model pengukuran reflektif, secara akurat mencerminkan variabel laten yang mendasarinya. Hubungan antara indikator dengan variabel laten bisa dirumuskan yakni:

$$\mathbf{Xh = \pi h0 + \pi h\xi + \varepsilon h}$$

Dimana xh ialah indikator reflektif, πh0 ialah intersep, πh ialah parameter regresi tunggal (outer loading), ξ ialah variabel laten, dan εh ialah residual yang diasumsikan tidak berkorelasi dengan variabel laten



Gambar 1. Hasil Uji PLS Algoritihm

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4 (2026)

Menurut (Septiyaningtyas & Irmawati, 2017), nilai outer loading yang baik ialah di atas 0,70. Namun pada penelitian eksploratif nilai loading senilai 0,60 masih bisa diterima. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50 untuk memperlihatkan validitas konvergen yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Prosedur PLS Algorithm

Indikator	Outer Loading	Keterangan	AVE
X1.1	0,925	Valid	0,804
X1.2	0,897	Valid	
X1.3	0,871	Valid	
X1.4	0,895	Valid	
X1.5	0,927	Valid	
X1.6	0,883	Valid	
X1.7	0,879	Valid	
X1.8	0,850	Valid	
X1.9	0,940	Valid	

X2.1	0,931	Valid	0,813
X2.2	0,875	Valid	
X2.3	0,942	Valid	
X2.4	0,846	Valid	
X2.5	0,914	Valid	
X2.6	0,902	Valid	
X2.7	0,873	Valid	
X2.8	0,928	Valid	
X3.1	0,924	Valid	0,874
X3.2	0,956	Valid	
X3.3	0,938	Valid	
X3.4	0,928	Valid	
X3.5	0,930	Valid	
Y.1	0,941	Valid	0,898
Y.2	0,952	Valid	
Y.3	0,949	Valid	
Y.4	0,949	Valid	
Y.5	0,952	Valid	

Sumber: Hasil Olahan SmartLS 4 (2026)

Semua indikator yang tercantum dalam Tabel 3.1 memperlihatkan muatan luar melebihi 0,70, dengan nilai maksimum mencapai 0,956 dan nilai minimum 0,846. Rentang muatan ini memberikan bukti kuat untuk validitas konvergen, yang memperlihatkan bahwa indikator-indikator tersebut secara andal mengukur konstruk yang dimaksud dalam studi ini.

Semua konstruk memperlihatkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,50, yang menandakan bahwa setiap konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians pada indikator masing-masing. Tingkat varians yang dijelaskan yang tinggi ini menegaskan validitas dan reliabilitas konstruk, sehingga cocok untuk analisis dan interpretasi selanjutnya dalam kerangka penelitian.Selanjutnya, discriminant validity diuji memakai nilai cross loadings.

Tabel 2. Hasil Uji Cross Loadings

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,925	0,528	-0,427	-0,740
X1.2	0,897	0,626	-0,529	-0,778
X1.3	0,871	0,514	-0,542	-0,696
X1.4	0,895	0,568	-0,411	-0,688
X1.5	0,927	0,544	-0,506	-0,737
X1.6	0,883	0,553	-0,460	-0,686
X1.7	0,879	0,534	-0,459	-0,718
X1.8	0,850	0,520	-0,518	-0,689
X1.9	0,940	0,677	-0,514	-0,787
X2.1	0,663	0,931	-0,589	-0,736
X2.2	0,546	0,875	-0,334	-0,600
X2.3	0,649	0,942	-0,569	-0,747
X2.4	0,457	0,846	-0,416	-0,609

	X1	X2	X3	Y
X2.5	0,529	0,914	-0,391	-0,648
X2.6	0,569	0,902	-0,412	-0,689
X2.7	0,510	0,873	-0,398	-0,597
X2.8	0,586	0,928	-0,495	-0,696
X3.1	-0,387	-0,423	0,924	0,658
X3.2	-0,558	-0,485	0,956	0,774
X3.3	-0,560	-0,513	0,938	0,767
X3.4	-0,462	-0,431	0,928	0,720
X3.5	-0,546	-0,505	0,930	0,733
Y.1	-0,749	-0,697	0,682	0,941
Y.2	-0,771	-0,664	0,750	0,952
Y.3	-0,796	-0,761	0,780	0,949
Y.4	-0,748	-0,685	0,751	0,949

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4 (2026)

Semua indikator memperlihatkan muatan tertinggi pada konstruk masing-masing, yang menegaskan bahwa indikator tersebut memenuhi kriteria validitas diskriminatif. Temuan ini memperlihatkan bahwa tidak ada masalah dengan validitas diskriminatif dalam model penelitian, memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dan diukur secara akurat oleh indikatornya. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas konstruk memakai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability.

Tabel 3. Hasil Uji Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Self-Efficacy	0,969	0,971	0,974	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,967	0,971	0,972	Reliabel
Stress Kerja	0,964	0,966	0,972	Reliabel
Turnover Intention	0,972	0,973	0,977	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4 (2026)

Berlandaskan Tabel 3.3 Semua konstruk memperlihatkan konsistensi internal yang kuat, dengan nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Reliabilitas Komposit melebihi 0,70. Hal ini memperlihatkan bahwa pengukuran tersebut bisa diandalkan dan sesuai untuk dipakai dalam analisis model struktural, sehingga menjamin validitas dan stabilitas temuan penelitian. Konstruk yang andal sangat penting untuk hasil yang akurat dan bermakna.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner* Model)

Model studi ini mengkaji bagaimana *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan *Stress* Kerjamemengaruhi *Turnover Intention*. Hubungan ini dinilai memakai ukuran statistik seperti R-Square dan Q-Square, bersama dengan teknik bootstrapping untuk pengujian hipotesis. Temuan-temuan tersebut memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat berhenti kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

R-Square memperlihatkan proporsi varians dalam variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen. Nilainya berkisar dari 0 hingga 1, dengan 0,75 dianggap sebagai

hubungan yang kuat, 0,50 sebagai hubungan sedang, dan 0,25 sebagai hubungan lemah, yang mencerminkan kekuatan model prediktif.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R-Squared)

	R-square	R-square adjusted
Y	0,864	0,856

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4 (2026)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan *Stress* Kerja secara kolektif menjelaskan 86,4% variabilitas dalam *Turnover Intention*. Sisanya senilai 13,6% kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis. Hal ini menyoroti pengaruh signifikan ketiga variabel ini terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.Model studi ini mengkaji bagaimana *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan *Stress* Kerjamemengaruhi *Turnover Intention*. Hubungan ini dinilai memakai ukuran statistik seperti R-Square dan Q-Square, bersama dengan teknik bootstrapping untuk pengujian hipotesis. Temuan-temuan tersebut memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat berhenti kerja karyawan. Nilai R-Square senilai 0,864 memperlihatkan bahwa model tersebut menjelaskan sekitar 86,4% varians dalam Turnover Intention, yang memperlihatkan daya penjelas yang kuat dari variabel independen yang termasuk dalam analisis.

Hasil Pengujian *Goodness of Fit Model*

Kualitas kesesuaian model dievaluasi memakai statistik Q^2. Jika nilai Q^2 lebih besar dari nol, ini memperlihatkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat untuk variabel endogen yang terlibat, memperlihatkan prediksi yang andal dan bermakna dalam kumpulan data yang dianalisis.

Rumus perhitungan Q^2 ialah yakni:

$$Q^2 = 1 – (1 – R^2)$$

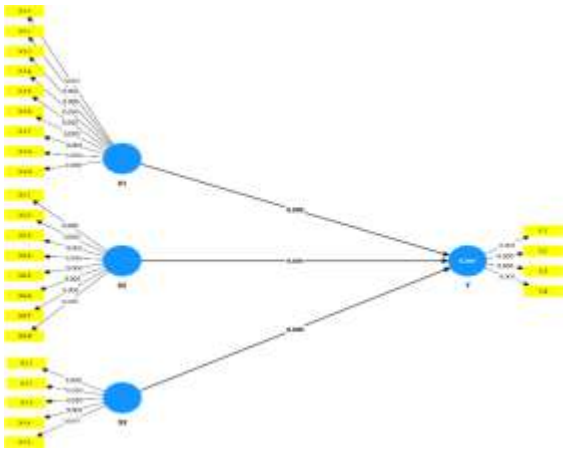
Karena studi ini hanya memiliki satu variabel endogen, maka perhitungan dilakukan yakni:

$$Q^2 = 1 – (1 – 0{,}864)$$
$$Q^2 = 1 – 0{,}136$$
$$Q^2 = 0{,}864$$

Berlandaskan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai Q^2 senilai 0,864. Nilai tersebut lebih besar dari nol, sehingga bisa disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan *Stress* Kerja memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi *Turnover Intention* pada PT. Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*.

Pengujian Hipotesis

Dalam SmartPLS 4, pengujian hipotesis bergantung pada prosedur bootstrapping untuk mengevaluasi keandalan data. Signifikansi ditetapkan ketika statistik T melebihi 1,96, memperlihatkan hasil yang bermakna secara statistik, dan nilai P berada di bawah 0,05, yang mengkonfirmasi bahwa hipotesis bisa diterima dengan percaya diri. Pendekatan ini memastikan validasi yang kuat terhadap asumsi penelitian.



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P values	Keterangan
Self-Efficacy → *Turnover Intention*	-0,410	3,992	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja → *Turnover Intention*	-0,269	2,833	0,005	Diterima
Stress Kerja → *Turnover Intention*	0,425	6,022	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4 (2026)

Setiap hubungan yang diteliti memperlihatkan statistik T melebihi 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05, yang memberikan bukti statistik kuat yang mendukung validitas hipotesis yang diuji. *Self-Efficacy* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi senilai -0,410, yang mengindikasikan bahwa tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dikaitkan dengan kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi senilai -0,269, nilai t senilai 2,833, dan nilai p senilai 0,005, yang memperlihatkan bahwa kepuasan yang lebih tinggi mengurangi kemungkinan karyawan untuk *Turnover Intention*.

Kepuasan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja, dibuktikan dengan koefisien -0,269, nilai t senilai 2,833, dan nilai p senilai 0,005, yang memperlihatkan bahwa kepuasan yang lebih tinggi mengurangi kemungkinan karyawan berniat untuk berhenti kerja.

Secara keseluruhan, hasil pengujian memperlihatkan bahwa *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja berperan dalam menurunkan tingkat *Turnover Intention*, sedangkan *Stress* Kerja berperan dalam meningkatkan *Turnover Intention* pada PT. Bank XYZ Biro *Card Personalization and Distribution Services*.

KESIMPULAN

Hasil dari pengujian hipotesis dan penjelasan di bab sebelumnya memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengeluarkan beberapa kesimpulan:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan akan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan menghadapi berbagai rintangan di dunia kerja, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi biasanya lebih yakin pada diri sendiri, lebih mampu menyelesaikan tantangan di tempat kerja, dan memperlihatkan dedikasi yang lebih besar kepada perusahaan, sehingga mengurangi niat mereka untuk berpindah pekerjaan.
2. Kepuasan dalam bekerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai baik yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti gaji, interaksi dengan rekan kerja, atau kesempatan untuk berkembang, semakin sedikit kemungkinan mereka untuk pergi dari perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memperkuat kesetiaan dan komitmen pegawai kepada perusahaan.
3. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Ini memperlihatkan bahwa semakin besar stress yang dialami karyawan baik disebabkan oleh beban kerja, sasaran, konflik di area kerja, atau faktor lain di tempat kerja, semakin tinggi kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Stress kerja yang berkelanjutan bisa berpengaruh pada kesehatan dan semangat kerja, mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, B. M. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(2), 651–665.

Adi, I. N. R., Saputri, L. G. E. A., Mulyadi, M., & Meryawan, I. W. (2024). Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, *4*, 955–968.

Ariani, A., & Nugroho, Y. A. (2019). Pengaruh Occupational Self Efficacy terhadap Work Engagement yang Dimediasi oleh Human Resource Development Climate di PT Olympic Bangun Persada. *Jurnal Manajemen*, *16*(2), 167–179.

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, *2*(1), 10–23.

Auvaizah, N., & Mujib, A. (2025). A systematic literature review of turnover intention's determinants among banking employees. *Indonesian Journal of Psychological Research*, *6*(1), 70–80.

Bahari, A. I. L., Nadlifatin, R., & Anshori, M. Y. (2024). Analysis of Turnover Intention Factors Using the Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM-PLS) Method. *Business and Finance Journal*, *9*(2), 183–200.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review OfOrganizational Psychology and Organizational Behavior*,

25–53.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.

Basrun, L. Y., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 251–261. https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421

Chandra, V., & Margono, Y. C. W. A. (2021). The Effect of Satisfaction at Work in Employee Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(3), 28–40. http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb

Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, *10*(02), 122–130. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470

Faizah, I. N., Rohmaniyah, I., Sofiana, N. N., Lestari, E. D., Khairotunnisa, M., Nikmah, H., Nuriyah, S., Maysaroh, S., Musrifa, M., Firdausiyah, N., & Virnanda, I. (2025). Beyond Paycheck: Mengungkap Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *2*(2), 447–452. https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.529

Ferizal, A., Yulia, S. R., & Perdana, M. S. (2025). Determinants of Employee Turnover in the Indonesian Banking Industry. *INTEGRA BUSINESS REVIEW*, *3*(2), 97–109.

Gueroni, L. P. B., Pompeo, D. A., Eid, L. P., Júnior, M. A. F., Sequeira, C. A. da C., & Lourenção, L. G. (2024). Interventions for Strengthening General Self-Efficacy Beliefs in College Students: An Integrative Review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, *77*(1), 1–8.

Haji-Othman, Y., & Yusuff, M. S. S. (2022). Assessing Reliability and Validity of Attitude Construct Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *International Journal of Academic Research in Business & Social Science*, *12*(5), 378–385. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i5/13289

Halim, S. E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. *Nobel Management Review*, *4*(2), 181–191.

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, *7*(2), 663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528

Haruna, J. B. (2023). Stress and Burnout in the Workplace. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, *11*(10), 800–801. https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.56088

Herset, M., Ghami, M. El, & Bjerke, A. H. (2023). The Effect of Level-Marked Mathematics Tasks on Students' Self-Efficacy: An Experimental Study. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116386

Hidayat, R., & Wulandari, P. (2022). Structural Equation Modelling (SEM) in Research: Narrative Literature Review. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, *5*(6), 852–858.

Istiono, D. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(1), 1–13. https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v1i1.876

Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International*

Journal of Business, *1*(1), 24–33. https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68

Kellerer, M., & Sub, S. (2025). Implications of Multiple Commitment Targets for Turnover Intentions and Actual Turnover: A Systematic Literature Review. In *Management Review Quarterly* (Issue 10). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/s11301-025-00500-0

Krismoko, K., Suhartono, S., Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, *3*(2), 126–138. https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450

Lestiani, I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, *22*(1), 23–35. https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8264

Lim, T., & Dini, Y. I. F. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction on Gen Z Employees Turnover Intention. *International Journal of Educational Management and Innovation*, *4*(3). https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i3.8704

Marlapa, E., & Endri, E. (2024). Work Stress, Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Intervening Role of Work Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, *10*(2), 503–519.

Mellyzar, M., Unaida, R., Muliani, M., & Novita, N. (2021). Hubungan Self-Efficacy dan Kemampuan Literasi Numerasi Siswa: Ditinjau Berdasarkan Gender. *Lantanida Journal*, *9*(2), 93–182.

Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self- Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *4*(4), 482–493. https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.199

Ngoc, M. Le, Dong, H. T., Trung, L. V., & Phuong, Q. N. (2024). Exploring the Relationship between Work Pressure, Occupational Stress and Turnover Intention: A Case Study of Office Employees. *Journal of Chinese Human Resources Management*, *15*(3), 76–85. https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800506.20241503

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *03*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Panuntun, T. R., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 3061–3077.

Prasetya, M. S., Nurhadi, M., Puspitaningrum, A. C., Clariza, A., & Hudzaifah, A. H. (2023). Analisis Kualitas Website Perguruan Tinggi Sebagai Second- Order Construct Menggunakan Pendekatan PLS-SEM. *Teknika*, *12*(2), 144–157. https://doi.org/10.34148/teknika.v12i2.617

Pratama, I. P. N. W., & Surya, I. B. K. (2025). The Effect of Self-Efficacy on Turnover Intention Through Work-Life Balance as a Mediation (Study on Employees of the Faculty of Economics and Business, Udayana University). *International Journal of Management Science and Business*, *2*(3).

Pratiwi, M., Hinduan, Z. R., & Lubis, F. Y. (2024). Unraveling the Factors Contributing to Turnover Intentions Among Knowledge Workers: A Systematic Literature Review.

Proceeding of International Conference on Multidisciplinary Research for Sustainable Innovation, *1*(1).

Raihan, D. A., Meiske, C., & Prihatiningrum, R. R. Y. (2023). Do Workload, Self-Efficacy, and Self-Esteem Affect Banking Employee Performance? *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, *7*(1), 1349–1356.

Salsabila, N., & Tumanggor, B. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, *5*(2), 1–20. https://doi.org/10.32834/jsda.v5i2.646

Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(2).

Saputro, D. E. (2024). Job Stress and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management and Business Insight*, *2*(1), 33–42.

Septiyaningtyas, V. D., & Irmawati, I. (2017). Pengaruh Quality of Work Life dan Lingkungan Kerja terhadap Innovative Work Behavior Pimpinan Komisariat IMM Moh. Hatta FEB yang Dimediasi oleh Pola Komunikasi. *Journal of Management & Business*, *8*(1), 168–192.

Setiawan, A., & Sadikin, M. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *4*(1), 81–87.

Setiyawan, I. B., Qhadafi, M. L. G., Hidayat, S. K., & Rohman, A. (2024). Compensation, Stress, and Retention: Crafting a Satisfied Workforce in Guarantee Companies. *Journal of Universal Studies*, *4*(10), 9029–9045. https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i10.38831

Setyaningsih, M., Bahiroh, E., & Khaerunnisa, E. (2024). The Correlation of work stress on Employee turnover intention : Job Satisfaction as mediating variable. *Management Science Reseach Journal*, *3*(4), 48–57.

Shao, L., Guo, H., Yue, X., & Zhang, Z. (2022). Psychological Contract, Self-Efficacy, Job Stress, and Turnover Intention: A View of Job Demand-Control-Support Model. *Frontiers in Psychology*, *13*(May). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868692

Shengyao, Y., Jenatabadi, H. S., Mengshi, Y., Minqin, C., Xuefen, L., & Mustafa, Z. (2024). Academic Resilience, Self-Efficacy, and Motivation: The Role of Parenting Style. *Scientific Reports*, *14*, 1–14. https://doi.org/10.1038/s41598-024-55530-7

Sinarti, T., Sudarmiatin, S., & Hermawan, A. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompetensi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Stratejik Dan Simulasi Bisnis*, *3*(2), 1–13. https://doi.org/10.25077/mssb.3.2.1-13.2022

Siti, S., & Dewi, R. M. S. (2021). Effect of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behaviors on Employee Satisfaction. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, *5*(1), 104–110.

Situmorang, S., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Wulan Windy. *Jurnal Widya*, *5*(1), 1017–1030.

Sugiyono, P. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Suyanto, M. A. (2022). Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Organisasi Publik). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, *5*(1), 324–332. https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1204

Syafaatun, O., & Yuliantini, T. (2023). The Effect of Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 133–149.

Syafrida Damanik, Putra, M. U. M., & Siburian, M. A. N. (2024). Application of Multilinear Regression Analysis to Analyze the Effectiveness of Employee Performance in the Banking Industry. *Journal of Information System, Technology and Engineering*, *2*(1), 187–195. https://doi.org/10.61487/jiste.v2i1.61

Syari, R. S., Susila, I., & Waskito, J. (2025). Analysis of Job Satisfaction in Mediating Employee Retention and Self Efficacy Towards Turnover Intention. *Indonesian Journal of Business Analytics*, *5*(4), 3213–3228.

Tosun, B., & Kibaroglu, G. G. (2023). Reducing Turnover Intention through Organizational Trust and Self-Efficacy. *Journal of Business Research-Turk*, *15*(3), 1690–1704.

Upadianti, L. P. S., & Surya, I. B. K. (2025). Job Stress and Work-Life Balance on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, *12*(4), 135–150.

Wachidah, U. A., Sijabat, R., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(4), 240–248.

Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables. *Journal of Applied Management*, *19*(2).

Wijaya, A. D. (2024). Dampak Rendahnya Self Efficacy pada Mahasiswa Tingkat Akhir: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, *4*(2), 115–126. https://www.jurnal.umbarru.ac.id/index.php/jubikops/article/view/768%0Ahttps://www.jurnal.umbarru.ac.id/index.php/jubikops/article/download/768/255

Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui Work Life Balance (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(10), 2169–2180.

Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *13*(May), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948

Zammitti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between Self-Efficacy, Job Instability, Decent Work, and Life Satisfaction in A Sample of Italian, Swiss, and Spanish Students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *13*(2), 306–316. https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023