COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024
e-ISSN : 2597-5234

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, ENGAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER OF BANK MANDIRI MAKASSAR BRANCH

PENGARUH *SELF EFFICACY, ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG MAKASSAR

Julia Ferelta Tandisalla[1], Adriana Madya Marampa[2], Dina Ramb[3]
Universitas Kristen Indonesia Toraja[1,2,3]
juliaferelta07@gmail.com[1], ana.maranpa@yahoo.com[2]

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how self-efficacy influences turnover, engagement influences turnover, employee performance at Bank Mnadiri, the work environment influences turnover. The data analysis technique used is multiple regression. The sample in this study uses a saturated sample where the population is the same as the sample, namely as many as 31 Bank Mandiri employees. Engagement has a positive influence on employee turnover at Bank Mandiri Makassar branch. Self-efficacy engagement and work environment simultaneously influence employee turnover
Keywords: *Self-efficacy, Engagement, Work Environment, and Turnover*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui self efficiacy berpengaruh terhadap Turnover ,Engagemnt berpengaruh terhadap Turnover Kinerja Karyawan Bank Mnadiri ,Lingkungan kerja berpenbaruh terhadap Turnover Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini mengunakan sampel jenuh dimana populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 31 karywan Bank Mandiri. Engagement mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover karyawan Bank Mandiri cabang Makassar. *Self-efficacy engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan
Kata Kunci: *Self-efficacy, Engagement*, Lingkungan Kerja, dan *Turnover*

Pendahuluan

Industri perbankan adalah salah satu sektor perbankan yang vital dalam perekonomian suatu negara, dan Bank Mandiri merupakan salah satu perbankan milik (BUMN), sebagai salah satu lembaga keuangan termuka di Indonesia memiliki peran yang signifikan dalam mendukung aktivitas ekonomi nasional yang didirikan pada tahun 1998 sebagai hasil penggabungan dari empat bank milik pemerintah Indonesia. Sejak didirikan Bank Mandiri terus bertekad untuk membentuk tim manajemen yang handal berdasarkan prinsip pengawasan dan kepatuhan sesuai standar internasional.

Bank Mandiri memiliki jaringan yang luas di seluruh Indonesia dan menawarkan berbagai layanan perbankan, termasuk layanan perbankan ritel, korporat, komersial, dan syariah. Bank Mandiri juga dikenal karena inovasi teknologi dan produk-produknya yang beragam. Bank Mandiri mempunyai komitmen membangun hubungan jangka panjang didasari oleh kepercayaan nasabah baik nasabah bisnis maupun perseorangan. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan Bank Mandiri, penting untuk memahami konsep *self-efficacy* atau keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai tujuan, memiliki dampak yang signifikan dalam konteks perbankan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2022 bank Mandiri memiliki 138 unit kantor cabang dan 13.027 unit ATM yang tersebar di seantero Indonesia. Bank Mandiri memiliki kantor di Shanghai, Cayman Islands, Dili, Hong Kong dan Singapura.

Dalam konteks lingkungan kerja, *self-efficacy* merujuk pada keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan mengatasi tantangan yang mungkin timbul dalam dalam pekerjaan mereka. *Self-efficacy* yang tinggi seringkali dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik, motivasi yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan dengan kemampuan *self-efficacy* mempercayai bahwa mereka mampu mengubah kejadian-kejadian yang ada disekitarnya, sedangkan karyawan mempunyai *self-efficacy* rendah cenderung mempercayai bahwa tidak mampu mengerjakan sesuatu yang ada disekitarnya.

Selain *self-efficacy* dalam industri perbankan, tingkat *engagement* karyawan menjadi faktor krusial dalam keberhasilan sebuah institusi, Bank Mandiri sebagai salah satu pemimpin sektor perbankan di Indonesia, tidak terkecuali dalam pentingnya memperhatikan *engagement* karyawan. Kita akan mengeksplor berbagai inisiatif yang telah diambil oleh Bank Mandiri untuk meningkatkan *engagement* karyawan. *Self-efficacy* (efikasi diri) menurut Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Luthan Azhari et al (2022) mengatakan self-efficacy adalah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) self efficacy merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih.

Indikator *Self-efficacy.*

Engagement atau keterlibatan kerja merupakan konsep yang berkaitan erat dengan keterlibatan emosional, kognitif dan perilaku karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tingkat *engagement* yang tinggi dapat membawa dampak positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Aon Hewitt, *employee engagement* adalah "tingkat kepedulian dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins (2015) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Cintani & Noviansyah (2020) *employee engagement* merupakan bentuk sukarela karyawan yang menjadi acuan dalam promosi perusahaan, membeli maupun berinvestasi terhadap perusahaan Menurut Wahyuni (2019) menyatakan *employee engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Berdasarkan telaah di atas jadi *engagement* akan menjadi fokus utama untuk memastikan karyawan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya.

Pentingnya *engagement* dan *self efficacy* diteliti di Bank Mandiri dapat memberikan pemahaman yang lebih tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dan keseluruhan kesejahteraan organisasi. Lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Bank Mandiri telah menempatkan fokus yang signifikan pada pengembangan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja, termasuk budaya perusahaan, struktur organisasi dan dinamika tim, memainkan peran penting dalam membentuk *self-efficacy* dan *engagement* karyawan. Lingkungan yang mendukung, termasuk dukungan atasan, kesempatan pengembangan, dan komunikasi yang terbuka, dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan dengan memberikan mereka sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk berhasil. Selain itu, lingkungan kerja yang mempromosikan keterlibatan kolaborasi dan perasaan kepemilikan terhadap hasil juga dapat meningkatkan tingkat *engagement* karyawan.

Budianto dan Kartini (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan sehari-hari yaitu ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diembankan. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Siagian (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja dimana para karyawan dan perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perubahan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinanakan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat kerja memerlukan perhatian khusus.

Turnover karyawan atau pergantian karyawan, terutama dalam konteks Bank Mandiri merupakan masalah serius yang dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi dan biaya operasional. *Turnover Intention* adalah masalah serius terutama saat ini dimana karyawan meninggalkan organisasi atau organisasi memecatnya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindah keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan biaya tinggi bagi organisasi, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru serta dapat mengganggu kontinuitas operasional. Tingkat *turnover* yang tinggi menandakan adanya masalah dalam lingkungan kerja, seperti kurangnya dukungan, kurangnya penghargaan atau ketidakjelasan dalam peran dan harapan. Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat menjadi indikator rendahnya *self-efficacy* dan *engagement* karyawan, karena karyawan mungkin merasa kurang terhubung dengan pekerjaan mereka atau merasa bahwa mereka tidak mampu untuk berhasil dalam lingkungan kerja yang ada. Karyawan yang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Menurut Rosyad (2018), *turnover* terjadinya pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dengan menghitung melalui kuantitatif dan

masuk akal sebagai tingkat berdasarkan jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Mobley et al keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Oleh karena itu, *turnover* perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan (Manuel, 2015). Ronald dan Milkha (2014:5) mengemukakan "*Turnover Intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan di antaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik".

Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang yakin akan kemampuan mereka dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh *Self-efficacy*, *Engagement*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Bank Mandiri Cabang Makassar

Metode Penelitin

Untuk mendapatkan data yang akurat jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode ilmiah untuk memberikan kerangka yang jelas untuk menguji hipotesis dan menghasilkan hasil yang dapat diukur secara konsisten. Penelitian ini dilakukan di kantor Bank Mandiri cabang Makassar, yang terletak di Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Populasi menurut Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi tdalam penelitian karyawan Bank Mandiri sebanyak 31 orang. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian diambil menjadi sampel penelitian.

METODE PENELITIAN

Uji Hipotesis

1. Uji T

Dasar pengambilan keputusan untuk uji T yaitu jikan nilai signifikan < 0,05 atau nilai t_{hitung} > dari t_{tabel}, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Cara menentukan nilai t-tabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = [\propto;(df = n - k)]$$

Diketahui : t = Nilai t_{hitung}

$\propto$ = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Sampel (31 sampel)

k = variabel penelitian (3 variabel)

Maka penentuan nilai t_{hitung} adalah :

$$t = [\propto;(df = n - k)]$$
$$t = [0{,}05; (31 - 4)]$$
$$t = [0{,}05; 27]$$

Berdasarkan tabel pada lampiran nilai t-hitung yang diperoleh yaitu pada kolom 0,05 untuk pr dan baris ke-27 dengan nilai 1,70329 atau dibulatkan 1,703.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.692	2.423		.286	.777
	Self Efficacy	.513	.113	.551	4.553	.000
	Engagement	.157	.088	.202	1.784	.086
	Lingkungan kerja	.308	.124	.270	2.480	.020

2. Uji F

Dasar pengambilan keputusan uji F adalah jika nilai signifikan < 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$F = (k - 1; n - k)$$

Diketahui : F = Nilai f hitung
n = Sampel (31 sampel)
k = variabel penelitian (4 variabel)

Maka penentuan nilai F_{hitung} adalah:

$$F = (k - 1; n - k)$$
$$F = (4 - 1; 31 - 4)$$
$$F = (3; 27)$$

Berdasarkan tabel lampiran, nilai F-hitung yang diperoleh berada pada kolom ketiga dan baris ke-27 yaitu 2,96.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
1	Regression	88.830	3	29.610	42.859	.000[b]
	Residual	18.653	27	.691		
	Total	107.484	30			

a. Dependent Variable: Turnover
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, *Engagement, Self Efficacy*

Nilai signifikan berdasarkan tabel di atas adalah 0,05 = 0,05. Nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 42,859 dan nilai F-tabel yang diperoleh sebesar 1.703. Berdasarkan hasil uji nilai signifikan hipotesis diatas maka

H3 : *Self-efficacy engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan dapat diambil kesimpulan diterima karena nilai F- hitung < F tabel.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat terbatas. Sedangakn nilai yang mendekati 1 berarti variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R) yang dilakukan dapat di lihat di tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909[a]	.826	.807	.83119

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Engagement, Self Efficacy
b. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada nilai R sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 90,9% sedangkan sisanya 9,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas atau dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS25,.Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dimana b1 (nilai koefisien regresi self efficacy sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel *self-efficacy* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Mandiri cabang Makassar dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Pengaruh Engagement terhadap turnover karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS25, .Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dimana b2 (nilai koefisien regresi engagement sebesar 0,157 menunjukkan bahwa variabel engagement mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover , artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel engagement maka akan mempengaruhi turnover karyawan di Bank Mandiri cabang Makassar dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa engagement berpengaruh terhadap turnover karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS25, Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dimana b3 (nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,308 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi turnover karyawan di Bank Mandiri cabang Makassar dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan.

Pengaruh self-efficacy engagement dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS25 Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa Nilai signifikan berdasarkan tabel di atas adalah 0,05=0,05. Nilai F-hitung yang diperoleh sebesar sebesar dan nilai F-tabel diperoleh sebesar 42.859 artinya F-hitung <F Tabel. Berdasarkan hasil uji hipotesis hasil uji nilai signifikan hipotesis diatas maka untuk H3: Self-efficacy engagement dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan dapat diambil kesimpulan diterima karena variabel self-efficacy engagement dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan Bank Mandiri cabang Makassar Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan makadapat diambil kesimpulan bahwa self-efficacy engagement dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan bank mandiri cabang makassar. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa self-efficacy engagement dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji analisis regresi linear berganda dimana self-efficacy engagement dan lingkungan kerja menunjukkan arah positif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa variabel self-efficacy mempunyai pengaruh positif terhadap turnover karyawan di Bank Mandiri cabang Makassar; variabel engagement mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover karyawan Bank Mandiri cabang Makassar; variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover karyawan; serta Self-efficacy

engagement dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan dapat diambil kesimpulan diterima karena variabel self-efficacy engagement dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan Bank Mandiri cabang Makassar Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah tetap pertahankan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dan aman. Dan selain itu dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meneingkatkan *self efficacy* dan *engagement* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2581-2590.

Akmalia, N. A. (2020). *Pengaruh Locus Of Control (Locus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).

Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Values*, *3*(2), 527-539.

Brahmanvio, O. (2024). Analisis Pegawai Yang Berkompeten pada PT. Cityneon Prima Mandiri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, *2*(1), 206-212.

Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *KOLEGIAL*, *8*(1), 29-44.

Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, *20*(1).

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, *18*(2), 13-23.

Hayati, H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Mengurangi Turnover Intention Karyawan Pada ORK689 Clothing. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 1052-1056.

Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, *8*(2).

Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover

Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(2), 152-166.

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). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, *1*(1), 1-13.

Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(2), 94-103.

Nasution, M. I. H. (2021). Pengaruh Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lembah Hijau Lampung.

Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, *5*(2).

Oktaviando, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keresahaan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Mitra Driver GrabBike Area Kota Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Santosa, J. C. M., Mayangsari, A., Putri, F. R., & Ernawati, E. (2023). Prepto (Proses Rekrutmen Penurun Turnover): Usaha Preventif Untuk Mengurangi Turnover Sukarela. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, *1*(1), 342-357.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273-281.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, *15*, 1-332.

Taneja, S., Sewell, S. S., & Odom, R. Y. (2015). A culture of employee engagement: A strategic perspective for global managers. *Journal of Business Strategy*, *36*(3), 46-56.

Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Yb Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, *5*(5), 504-515.

Wahyuni, R. A. (2019). Perceived organizational support dan talent management terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(4), 905-913.

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, *2*(1), 40-50.