

**Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Self-Efficacy*, dan
Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Hotel
Novotel Bangka**

Imellia Merlissha¹, Zairil²

^{1,2} Universitas Mercu Buana, DKI Jakarta, Indonesia

imelliamerlisshaa0204@gmail.com, zairil@mercubuana.ac.id

Abstract

The high turnover rate in the hospitality industry poses a serious challenge for management, as it impacts operational stability and service quality. Factors such as organizational support play a crucial role in formulating effective employee retention strategies to foster loyalty to the company. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support, self-efficacy, and work stress on turnover intention at Hotel Novotel Bangka. The population and sample in this study consist of 49 employees of Hotel Novotel Bangka. The sampling technique used is a saturated sampling method. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach, and processed using SmartPLS software version 4.1.1.2. The results show that perceived organizational support has no significant effect on turnover intention, self-efficacy has a positive and significant effect on turnover intention, and work stress also has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Work Stress, Turnover Intention

Abstrak

Tingginya tingkat *turnover* di industri perhotelan menjadi tantangan serius bagi manajemen, karena berdampak pada stabilitas operasional dan kualitas layanan. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi menjadi kunci dalam merumuskan strategi mempertahankan karyawan yang efektif agar dapat loyal dengan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Novotel Bangka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Novotel Bangka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 49 karyawan Hotel Novotel Bangka. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan pengolahan data dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 4.1.1.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Stres Kerja, Turnover Intention*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan yaitu memaksimalkan laba (Suhakim & Badrianto, 2021). Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan *turnover intention* yang tinggi (Muslim, 2021). Fenomena *turnover intention* merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh semua perusahaan karena lebih banyak dampak yang merugikan dibandingkan dengan dampak yang menguntungkan (Antari, 2019). Menurut Putra & Mujiati (2019), angka normal *turnover intention* adalah berkisar 5–10% dan *turnover intention* tinggi jika melebihi 10% per tahun.

Industri perhotelan atau *hospitality* menjadi salah satu sektor yang paling rentan menghadapi masalah ini. Menurut data Jobera (2023), tingkat *turnover* di sektor ini mencapai 74%, tertinggi di antara industri lainnya. Industri perhotelan sangat bergantung pada layanan yang berkualitas dan efisien yang berdampak langsung pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia (Zairil, 2021).

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menjadikan sektor perhotelan sebagai prioritas untuk mendukung pariwisata dan perekonomian daerah. Menurut BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (2023), jumlah hotel bintang dan non bintang di provinsi ini mencapai 55 yang menandakan pertumbuhan industri yang signifikan. Namun, perkembangan ini diiringi tingginya *turnover intention* di Hotel Novotel Bangka. Adapun penurunan jumlah karyawan yang mencerminkan tingkat *turnover intention* terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Turnover Hotel Novotel Bangka Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar/ Masuk (Orang)		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
			Masuk	Keluar		
1	2022	60	6	18	48	+ 20%
2	2023	48	6	5	49	- 2,08%
3	2024	49	0	0	49	0%

Sumber : Departemen SDM Hotel Novotel Bangka (2024)

Berdasarkan tabel 1 membuktikan bahwa perusahaan terdapat indikasi *turnover* yang tinggi setiap tahunnya dimana pada tahun 2022 terjadi kenaikan *turnover* karyawan sebesar 20%, lalu pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 2,08%. Sedangkan pada tahun 2024 tingkat *turnover* masih 0% karena dari bulan 1 Januari hingga 31 Mei 2024 belum ada karyawan yang keluar. Menurut Putra & Mujiati (2019), angka tersebut dikategorikan tinggi karena normal *turnover intention* adalah berkisar 5–10% serta *turnover intention* tinggi jika melebihi 10% per tahun.

Hasil survei terhadap karyawan Hotel Novotel Bangka menunjukkan 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada Hotel Novotel Bangka, yaitu *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih dalam, karena berbagai penelitian sebelumnya memberikan hasil yang berbeda-beda.

Hasil penelitian dari Takaya *et al.*, (2020), Guna & Satrya (2021), Putra & Surya (2019), Wang & Wang (2020), Fitria & Linda (2019), Thoyib *et al.*, (2022), Novriananda *et al.*, (2024), Giau *et al.*, (2020), dan Widodo *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dari hasil penelitian dari Naini & Riyanto (2023), Tambun *et al.*, (2019), AlHashmi *et al.*, (2019), Putra & Dewi (2019), Herianto & Yanuar (2021), dan Satrianto *et al.*, (2019) menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian dari Huda *et al.*, (2022), Amalia & Setyanngrum (2023), Selamat *et al.*, (2019), Hutabarat & Yuniawan (2022), Hastuti & Wijono (2023), Yu *et al.*, (2020), dan Malaeb (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dari hasil penelitian dari Shobirin *et al.*, (2023), Monika & Nurmaya (2021), dan Hidayat *et al.*, (2024) *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian dari Nurjaya *et al.*, (2020), Bawono & Lo (2020), Prasetyo *et al.*, (2021), Dewi & Piartini (2021), Liu *et al.*, (2019), Salama *et al.*, (2022), dan Satyaningrum & Djastuti (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dari hasil penelitian dari Suswati (2020), Oley *et al.*, (2023), dan Syahrial & Sari (2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan guna memperkuat bukti empiris, menguji kembali hubungan antar variabel, serta memberikan kontribusi nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor perhotelan, khususnya di lingkungan Hotel Novotel Bangka.

Tinjauan Pustaka

Perceived Organizational Support

Menurut Robbins & Judge (2015), *Perceived Organizational Support* (POS) mengacu pada persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi akan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Pendapat lain, seperti yang disebutkan oleh Pratiwi & Muzakki (2021), *perceived organizational support* didefinisikan sebagai dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi karyawan yang telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan terhadap perusahaan. Definisi lain menyatakan bahwa *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi terkait cara pandang karyawan terhadap *feedback* atas kontribusinya terhadap organisasi, dan bagaimana *treatment* perlakuan antar karyawan dengan perusahaan (Wijaya & Suhardiyah, 2021).

Self-Efficacy

Menurut Amalia & Pramusinto (2020) *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang. Pengertian dari Ary (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Pendapat lain, seperti yang disebutkan Galaby *et al.*, (2022) *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki serta dapat menilai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang disertai dengan perasaan optimis bahwa seseorang tersebut akan mampu melakukannya.

Stres Kerja

Menurut Fitriantini *et al.*, (2020) stres kerja merupakan perasaan tegang yang disebabkan oleh tekanan baik fisik maupun psikis yang dirasakan karyawan, sehingga emosinya tidak stabil, tidak tenang dan tidak bahagia. Muslim (2020) mendefinisikan stres kerja berupa sebuah situasi yang dialami individu saat terjadi suatu ketimpangan perihal tuntutan yang ada dengan kapabilitas dalam menanganinya. Maka sejalan dengan pendapat menurut Marzuki & Sumardjo (2022) stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Turnover Intention

Menurut Rivai (2020) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (Pramesti & Astiti, 2020). Menurut Tarigan (2021) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu.

Metode Penelitian

Desain, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini menggunakan desain kausal dengan pendekatan kuantitatif karena bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* (Sugiyono, 2017). Subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap Hotel Novotel Bangka yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang (Arikunto, 2016). Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan diberikan langsung kepada seluruh responden yang memenuhi kriteria sebagai karyawan tetap.

Pengukuran dan Metode Analisis Data

Instrumen penelitian diadaptasi dari literatur ilmiah yang relevan dan telah digunakan pada penelitian sebelumnya. Variabel *perceived organizational support* diukur melalui dimensi keadilan, dukungan supervisor, serta penghargaan dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Variabel *self-efficacy* diukur melalui dimensi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan diri (*strength*), dan keberlakuan umum (*generality*) (Bandura, 1997). Variabel stres kerja diukur berdasarkan tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan tekanan sikap pimpinan (Margiati, 2011). Variabel *turnover intention* diukur melalui niat untuk keluar, pencarian pekerjaan alternatif, dan pemikiran untuk berhenti (Mobley, 2016). Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Pemilihan skala ini dilakukan untuk memudahkan responden dalam menyatakan tingkat kesetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) versi 4.1.1.2. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan prediktif antarvariabel dan tidak

memerlukan asumsi distribusi data yang ketat (Hair *et al.*, 2019). Analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Fitria & Linda (2019) menyatakan bahwa *Perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya Artinya jika dukungan organisasi baik maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Widodo *et al.*, (2020) menyatakan bahwa tingginya persepsi dukungan organisasi terbukti menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Rendahnya kepedulian terhadap pendapat karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu ditingkatkan oleh manajemen perusahaan. Dengan melihat besarnya dampak yang dirasakan perusahaan akibat perilaku *turnover* karyawan, atau bahkan masih berupa keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Takaya *et al.*, 2020 ; Guna & Satrya, 2021 ; Putra & Surya, 2019 ; Wang & Wang, 2020 ; Thoyib *et al.*, 2022 ; Novriananda *et al.*, 2024 ; Giau *et al.*, 2020).

H₁ : *Perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Huda *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya efikasi diri (*self-efficacy*) yang rendah pada karyawan akan membuat karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan sehingga mereka akan segera menyerah. Efikasi diri yang sangat rendah tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka ambil tidak akan berpengaruh apa pun. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Hutabarat & Yuniawan (2022), menyimpulkan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada Tavern Group. Hal ini tersebut menjelaskan bahwa kepercayaan diri yang tinggi yang didasari kapabilitas yang tinggi dan kreatifitas yang tinggi membuat karyawan tertantang (*challenging*) untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Amalia & Setyanngrum, 2023 ; Selamat *et al.*, 2019 ; Hastuti & Wijono ; 2023 ; Yu *et al.*, 2020 ; Malaeb, 2022).

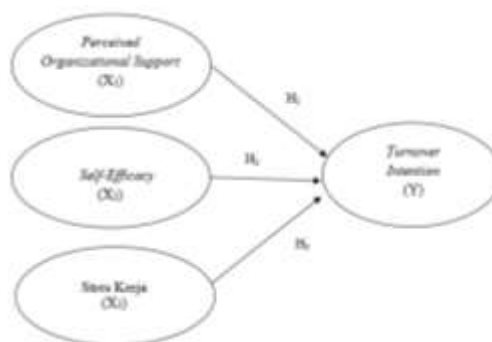
H₂ : *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang telah dilakukan oleh salama *et al.*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seorang karyawan maka kemauan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Faturrahman *et al.*, (2020), menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena dengan meningkatnya stres kerja, maka keinginan karyawan untuk keluar juga akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus mengurangi penyebab stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Nurjaya *et al.*, 2020 ; Bawono & Lo, 2020 ; Prasetyo *et al.*, 2021 ; Dewi & Piartini, 2021 ; Liu *et al.*, 2019 ; Ratnaningsih, 2021)

H₃ : Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hasil Dan Pembahasan

Analisis Partial Least Square

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliable*). *Outer model* adalah model pengukuran mereka untuk faktor masing-masing. Dalam penelitian ini, analisa *outer model* dilakukan menggunakan bantuan software SmartPLS 4.1.1.2. Uji validitas pada penelitian ini dengan metode *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. Uji Validity

1) Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*)

Pengujian *convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score* dengan *construct score* yang dihitung. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* yang digunakan adalah di atas 0.70 (Hair *et al*, 2019). Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada Tabel 2 di bawah ini.

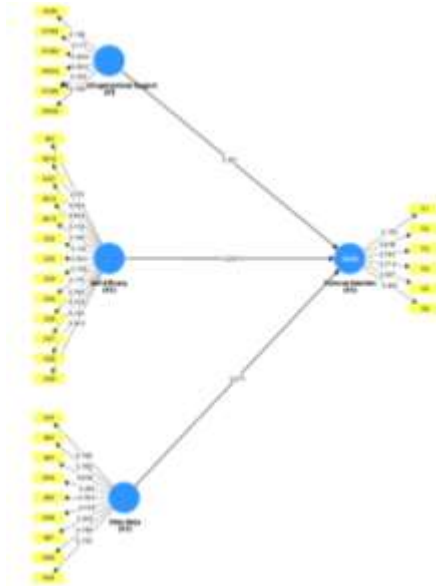
Tabel 2
Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	POS1	0.740	<i>Valid</i>
	POS2	0.771	<i>Valid</i>
	POS3	0.840	<i>Valid</i>
	POS4	0.800	<i>Valid</i>
	POS5	0.753	<i>Valid</i>
	POS6	0.794	<i>Valid</i>
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	SE1	0.751	<i>Valid</i>
	SE2	0.780	<i>Valid</i>
	SE3	0.828	<i>Valid</i>
	SE4	0.791	<i>Valid</i>
	SE5	0.767	<i>Valid</i>
	SE6	0.747	<i>Valid</i>
	SE7	0.760	<i>Valid</i>
	SE8	0.754	<i>Valid</i>
	SE9	0.731	<i>Valid</i>
	SE10	0.764	<i>Valid</i>
	SE11	0.736	<i>Valid</i>
	SE12	0.781	<i>Valid</i>
	SE13	0.813	<i>Valid</i>
Stres Kerja (X3)	SK1	0.708	<i>Valid</i>
	SK2	0.769	<i>Valid</i>
	SK3	0.800	<i>Valid</i>
	SK4	0.819	<i>Valid</i>
	SK5	0.763	<i>Valid</i>
	SK6	0.738	<i>Valid</i>
	SK7	0.816	<i>Valid</i>
	SK8	0.739	<i>Valid</i>
	SK9	0.734	<i>Valid</i>
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0.719	<i>Valid</i>
	TI2	0.846	<i>Valid</i>
	TI3	0.795	<i>Valid</i>

(Y)	TI4	0.774	Valid
	TI5	0.827	Valid
	TI6	0.801	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.2 (2025)

Gambar 2
Hasil PLS-ALGORITMA



Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.2 (2025)

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada tabel 2 dan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi persyaratan *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70 sehingga dapat dikatakan indikator-indikator tersebut sudah valid.

2) **Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Pengujian *discriminant validity* pada indikator reflektif dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* antara indikator dan konstruk yang bersangkutan. Sebuah indikator dianggap *valid* apabila memiliki *loading factor* tertinggi pada konstruk yang dituju, jika dibandingkan dengan *loading factor* pada konstruk lainnya. Dengan demikian, konstruk laten dapat memprediksi indikator pada blok yang relevan dengan lebih baik dibandingkan indikator pada blok lain. Nilai *cross loading* yang di harapkan adalah < 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 3
Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loadings*)

Indikator	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	<i>Self-Efficacy</i> (X2)	Stres Kerja (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)
POS1	0.740	0.643	0.655	0.556
POS2	0.771	0.658	0.696	0.680
POS3	0.840	0.736	0.743	0.714
POS4	0.800	0.651	0.552	0.609
POS5	0.753	0.662	0.727	0.654
POS6	0.794	0.586	0.607	0.653
SE1	0.632	0.751	0.580	0.566
SE2	0.637	0.747	0.536	0.551
SE3	0.608	0.760	0.595	0.543
SE4	0.675	0.754	0.466	0.514

SE5	0.621	0.731	0.588	0.595
SE6	0.640	0.764	0.709	0.732
SE7	0.614	0.736	0.634	0.631
SE8	0.616	0.781	0.656	0.707
SE9	0.665	0.813	0.693	0.659
SE10	0.702	0.780	0.744	0.654
SE11	0.736	0.828	0.655	0.703
SE12	0.642	0.791	0.640	0.756
SE13	0.603	0.767	0.527	0.622
SK1	0.634	0.538	0.708	0.590
SK2	0.657	0.673	0.769	0.697
SK3	0.586	0.602	0.800	0.600
SK4	0.756	0.635	0.819	0.756
SK5	0.636	0.586	0.763	0.598
SK6	0.656	0.656	0.738	0.641
SK7	0.695	0.646	0.816	0.727
SK8	0.592	0.640	0.739	0.686
SK9	0.624	0.583	0.734	0.623
TI1	0.709	0.532	0.663	0.719
TI2	0.737	0.725	0.737	0.846
TI3	0.646	0.641	0.734	0.795
TI4	0.628	0.705	0.624	0.774
TI5	0.648	0.690	0.714	0.827
TI6	0.566	0.666	0.637	0.801

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas, konstruk laten pada indikator tiap-tiap variabel memiliki nilai loading lebih tinggi di dibandingkan dengan indikator variabel lainnya. Untuk masing-masing nilai *loading factor* terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai lebih besar pada nilai *cross loading*, sehingga dapat di katakan bahwa data valid.

Metode lain untuk mengevaluasi *discriminat validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Jika nilai AVE lebih tinggi dari 0.50 maka konstruk tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminat validity* yang baik.

Tabel 4
Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.614
<i>Self-Efficacy</i>	0.593
Stres Kerja	0.587
<i>Turnover Intention</i>	0.631

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian valid. Hal tersebut dikarenakan nilai AVE berada di atas ketentuan sebesar 0.50. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai dan mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan indikator-indikator di dalamnya.

b. Uji Reliability

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel laten reliabel dalam analisis. Jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari setiap variabel < 0.70, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Dalam penelitian ini, hasil uji *composite reliability* memperlihatkan output sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.874	0.877	0.905	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0.943	0.946	0.950	Reliabel
Stres Kerja	0.912	0.915	0.927	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.883	0.885	0.911	Reliabel

Sumber: Output SmartPls 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai hasil uji *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel laten menunjukkan nilai yang < 0.70. Sehingga dapat diartikan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dalam pengukuran ini. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas dan semua variabel yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta layak untuk dianalisis.

2. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

a. Uji R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) adalah angka yang menggambarkan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, serta apakah pengaruh tersebut signifikan. Nilai R-Square (R^2) sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan tingkat kekuatan model, yakni kuat, moderat, atau lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 6
Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i>	0.803	0.790

Sumber: Output SmartPls 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa model pada variabel *turnover intention* dikatakan kuat karena bernilai di atas 0.75. Nilai R-square untuk variabel independen (*perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja) terhadap *turnover intention* nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.790 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja) sebesar 79% sedangkan 21% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

b. Uji F-Square

Dalam konteks statistik, *f-square* (*effect size*) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh relatif suatu variabel prediktor (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai *f-square* dalam suatu model menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Pengaruh dikatakan lemah apabila hasilnya 0.02 – 0.15, 0.15 – 0.35 sebagai sedang, dan nilai > 0.35 sebagai besar.

Tabel 7
Hasil Uji F-Square

Variabel	F-square	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.028	Lemah
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.134	Lemah
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.279	Sedang

Sumber: Output SmartPls 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh lemah. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh lemah. Sedangkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh sedang.

b. Uji Q-Square

Menguji nilai Q-square dapat dilakukan untuk melihat adanya *predictive relevance*. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* dan berlaku sebaliknya apabila *Q-square* < 0 maka tidak terlihat adanya *predictive relevance*.

Tabel 8
Hasil Uji Q-Square

	Q ² predict
<i>Turnover Intention</i>	0.772

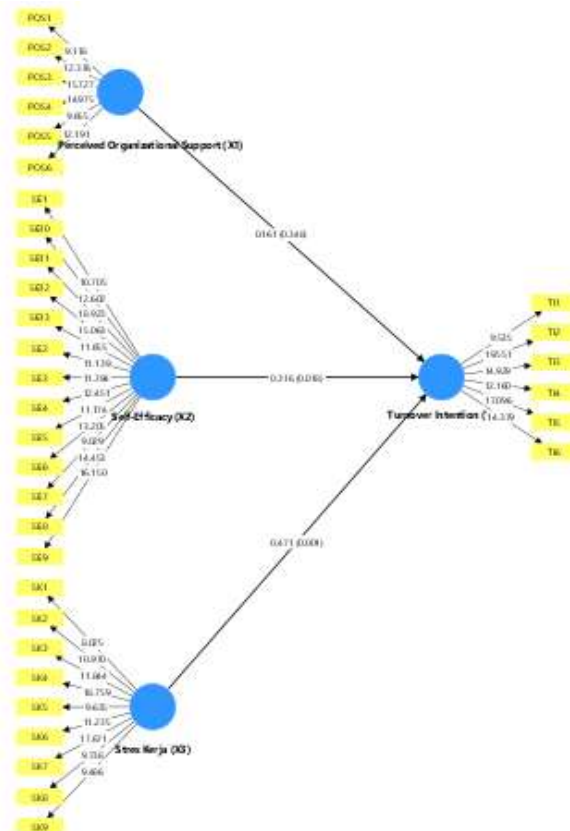
Sumber: Output SmartPls 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan hasil Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil *Predictive Relevance* (Q²) adalah sebesar 0.772 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0 sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut dianggap relevan dengan prediksi faktor endogen yang diberikan. Artinya bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model sudah baik.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk memastikan bahwa nilai estimasi pada hubungan jalur dalam model struktural signifikan, diperlukan nilai signifikansi yang dapat diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Dalam mengevaluasi signifikansi hipotesis, kita melihat nilai koefisien parameter dan tingkat signifikansi. T-statistik yang diperoleh dari laporan algoritma *bootstrapping* digunakan untuk menentukan signifikansi. Keputusan dibuat dengan membandingkan nilai T-tabel pada alpha 0.05 (5%) = 1.96 dengan nilai T-hitung (T-statistik). Jika T-hitung lebih besar dari T-tabel, maka hubungan tersebut dianggap signifikan dan hipotesis dapat diterima. Berikut adalah hasil uji hipotesis dalam penelitian ini.

Gambar 3
Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Output SmartPls 4.1.1.2 (2025)

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.161	0.145	0.171	0.938	0.348	Tidak berpengaruh
<i>Self-Efficacy</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.316	0.328	0.133	2.372	0.018	Berpengaruh Positif signifikan
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.471	0.482	0.143	3.295	0.001	Berpengaruh Positif signifikan

Sumber: Output SmartPls 4.1.1.2 (2025)

Berdasarkan Gambar 3 dan Tabel 9 hasil penelitian yang telah di lakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *perceived organizational support*, *self-efficacy*, stres kerja terhadap *turnover intention* di peroleh 3 hasil analisis dari uji hipotesis. Berikut ini penjelasan dari hasil uji hipotesis untuk masing-masing variabel.

1. ***Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention***
Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0.938 lebih kecil dari 1.96, nilai *original sample* sebesar 0.161, dan nilai *p-values* sebesar 0.348 lebih besar dari 0.05 sehingga menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 1 ditolak.
2. ***Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention***
Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2.372 lebih besar dari 1.96, nilai *original sample* sebesar 0.316, dan nilai *p-values* sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05 sehingga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 2 diterima.
3. **Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.**
Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3.295 lebih besar dari 1.96, nilai *original sample* sebesar 0.471, dan nilai *p-values* sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 3 diterima.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh *perceived organizational support*, *self-efficacy*, stres kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Novotel Bangka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya keinginan keluarnya karyawan Hotel Novotel Bangka bukan disebabkan oleh *perceived organizational support*. Namun, terdapat alasan lain yang lebih berpengaruh dengan keinginan keluarnya karyawan.
2. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya maka semakin besar pula keinginannya untuk meninggalkan organisasi karena adanya rasa percaya diri untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau lingkungan kerja yang lebih mendukung pengembangan diri.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya stres kerja yang berlebihan akan membuat karyawan tidak menampilkan *performance* yang maksimal, sehingga membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Indikator yang diharapkan mendapatkan perhatian khusus pada variabel *perceived organizational support* adalah pada indikator POS1 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan perhatian yang sama kepada karyawannya”. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memberikan perhatian yang sama melalui pemberian penghargaan yang adil berdasarkan kontribusi individu, menjamin kesejahteraan karyawan secara merata termasuk fasilitas kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup agar tidak ada kesan perlakuan yang berbeda antar individu atau divisi.
 - b. Indikator yang diharapkan mendapatkan perhatian khusus pada variabel *self-efficacy* adalah indikator SE7 dengan pernyataan “Saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas hingga selesai”. Perusahaan disarankan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang menunjukkan ketekunan dan gigih dalam menyelesaikan tugas serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat berprestasi melalui pelatihan dan motivasi berkelanjutan.
 - c. Indikator yang diharapkan mendapatkan perhatian khusus pada variabel stres kerja adalah pada indikator SK1 “Saya merasa pekerjaan saya memiliki beban yang cukup tinggi”. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi distribusi beban kerja agar lebih seimbang dan memastikan dukungan yang memadai, seperti tenaga tambahan atau alat bantu kerja guna mengurangi tekanan berlebih pada karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Saran untuk penelitian selanjutnya sebagai referensi diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain sebagai variabel independen. Khususnya untuk variabel *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan stres kerja disarankan untuk peneliti selanjutnya melakukan pengkajian ulang serta menggunakan dimensi dan indikator yang berbeda dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan beberapa variabel lainnya seperti *job satisfaction* (kepuasan kerja), *organizational commitment* (komitmen organisasi), dan *career development* (pengembangan karier).

DAFTAR PUSTAKA

- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). *Impact Of Leader–Member Exchange and Perceived Organisational Support on Turnover Intention. Policing: an International Journal*, 43(4), 520-536 DOI : <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2018-0081>
- Amalia, N. N. N., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Persepsi, Efikasi Diri dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Guru. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 84-94.
- Amalia, R., & Setyanngrum, R. P. (2023). Pengaruh *Job Stress* dan *Servant Leadership* terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Self Efficacy* pada CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3718–3727.
- Antari, N. L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31-37.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, I. R. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990 - 7013.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2023). Jumlah Hotel (Bintang dan Nonbintang) Menurut Kabupaten/Kota (unit). Diakses 1 Agustus 2025 di <https://babel.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2MCMY/jumlah-hotel-bintang-dan-nonbintang-menurut-kabupaten-kota.html>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bawono, W., & Lo, S. J. (2020). *Employee Engagement as a Mediator Influences of Work Stress and Career Development to Turnover Intention in Employee Office of PT PKSS Central Office. Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 1(5), 695-705.
- Dewi, M. K., & Piartini, P. S. (2021). *The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 68-79.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). *Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. In 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, 503-506 DOI : 10.2991/icebef-18.2019.107). Padang: Atlantis Press.

- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>.
- Galaby, F., Rukanda, N., & Ningrum, D. S. (2022). Gambaran *Self Efficacy* Siswa terhadap Pembelajaran. *Fokus*, 5(2), 144-153 DOI : 10.22460/fokus.v5i2.8199.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giao, H. N., Vuong , B. N., Huan , D. D., Tushar , H., & Quan , T. N. (2020). *The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietna*. *Sustainability*, 12(5), 1-25 <https://doi.org/10.3390/su12051857>.
- Guna, I. P., & Satrya, I. G. (2021). *The Role of Organizational Commitments Mediating the Effect of Perceived Organizational Support on Turnover Intention*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(4), 215-223.
- Hair Jr., J. H. (2019). *Partial Least Squares Structural Squares Structural (PLS-SEM) Using R*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.
- Hastuti, D. C., & Wijono, S. (2023). Hubungan *Self Efficacy* dengan *Turnover Intention* Karyawan Marketing pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. First State Future Surabaya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 1770-1782.
- Herianto, F., & Yanuar. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank Mnc Di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 82-88.
- Hidayat, T., NK, K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Work-Life Balance* Sebagai Mediasi. *SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 525-536.
- Huda, A. N., Dalimunthe, R. F., & Silalahi, R. A. (202). *The Effect of Emotional Intelligence, Cooperations and Self Efficacy on Employee Turnover Intention through Job Satisfaction in PT. XYZ*. *Journal of Business Management and Technology*, 6(3), 102-116.
- Hutabarat, N. F., & Yuniawan, A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tavern Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1-12
- Jobera. (2023). *Employee Turnover Statistics and Trends*. Diakses 1 Agustus 2025 pada <https://jobera.com/employee-turnover-statistics/>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). *Job Satisfaction, Work Stress, and Turnover Intentions Among Rural Health Workers: a Cross-Sectional Study in 11 Western Provinces of China*. *BMC Family Practice*, 20(9), 1-11.
- Malaeb, R. C. (2022). *Relationship of Perceived Supervisor Support, Self-Efficacy and Turnover Intention, The Mediating Role Of Burnout*. *Emerald Publishing Limited*, 51(3), 1003-1016 DOI 10.1108/PR-11-2019-0642.
- Marzuki, F., & Sumardjo, M. (2022). *Strategi Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Publik*. Rajagrafindo Persada.
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh *Job Embeddedness*, *Organizational Commitment*, dan *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482-493.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 23(2), 192–201.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover*. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24 (3), 462-472.
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). *The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction* . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.814>
- Novriananda, Perizade, B., & Thamrin, K. M. (2024). *The Influence of Perceived Organizational Support, Compensation, and Workload on Turnover Intention Among Millennial Employees in The Sales Department Of PT. Toyota Auto2000*. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1870-1883 DOI 10.54209/ekonomi.v13i01.
- Nurjaya, Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). *The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention in Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) in South Tangerang*

- Region. International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 51-62.
- Oley, S. M., Tawal, B., & Dotulong, L. O. (2023). *The Effect of Work Stress, Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention (Case Study On Manado Quality Hotel Employees)*. *Jurnal EMBA*, 11(1), 666-677.
- Pramesti, N. K. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention* Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66-76 DOI : <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>.
- Prasetyo, J. H., Ariawan, J., & Ariyanto, E. (2021). *An Excellent Strategy In Reducing Turnover Intention At Permata Keluarga Bekasi Hospital*. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 10(1), 162-168.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 111-120 DOI : <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Putra, D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* . *E-Jurnal Manajemen*, (8)7, 4045-4072 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02> .
- Putra, I. P., & Surya, I. B. (2019). *The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement and Turnover Intention*. *International Journal of Education and Social Science Research*, 2(4), 19-33.
- Putra, I. R., & Dewi, I. A. (2019). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran . *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5139-5163.
- Rhoades, L. Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698-714.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-20.
- Satrianto, A., Mia, G. A., Juniardi, E., Candrianto, Dirma, E. Y., & Erlangga, H. (2019). *Analysis of the Influence of Organizational Justice and Organizational Support on Turnover Intention with Employee Engagement as Mediation Variables in Contract Employees in RSUD Padang Pariaman*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 64, 637-645.
- Satyaningrum, D. I., & Djastuti, I. (2020). *Relationship Between Emotional Labor, Work Stress, Employee Creativity, and Turnover Intention: Study on Indonesian Bank Frontliners*. *Diponegoro International Journal of Business*, 3(1), 1-16.
- Salamat, R. S., Hendryadi, & Irsan, T. (2019). *Workplace Incivility, Self-Efficacy, and Turnover Intention Relationship Model: A Multi-Group Analysis*. *RJOAS*, 1(85), 358-368 DOI : 10.18551/rjoas.2019-01.44.
- Shobirin, A., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Work-Life Balance* Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri). *MODUS*, 35(2), 171-196
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jebma : (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 137-145 DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994.
- Suswati, E. (2020). *The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance as Mediator in Casual-Dining Restaurant*. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391- 399.
- Syahrial, Y., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri). *Journal of Rural and Development*, 1(1), 69-73.
- Takaya, R., Arsil, & Ramli, A. H. (2020). *Perceived Organizational Support and Turnover Intention*. *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE)*, 59-63.
- Tambun, S., Laura S, N., Lukiyana, L., & Prakashita, V. (2019). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2).
- Tarigan, P. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada

HOLISTIC JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH

- Thoyib, A., Kurniawati, D. T., & Matande, M. (2022). *The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Turnover Intention of Health Workers at Hospital X Mimika Regency Papua*. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 218-228 DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1922>.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). *Reducing Turnover Intention: Perceived Organizational Support for Frontline Employees*. *Frontiers of Business Research in China*, 14(6), 1-16 DOI : <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>.
- Widodo, S., Failasufa, N., Pareke, F. J., Suryosukmono, G., Kananlua, P. S., & Murni, T. (2020). *Effects of Emotional Labor, Organizational Support, and Job Satisfaction on Turnover Intention*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 142, 92-100.
- Wijaya, C. D., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, *Employee Engagement*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), 150-157.
- Yu, J., Montes, A. A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). *Sustainable Relationship Development between Hotel Company and Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, and Turnover*. *Sustainability*, 12, 1-15 DOI : 10.3390/su1217716
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan Smartpls 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43-50.
- Zairil & Elmi, F. (2021). *Key Competencies of Human Resource Capabilities in Hospitality Industry*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 8166-8177.