

# Analisis *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Denpasar

Ria Paramita <sup>1\*</sup>, I Wayan Edi Arsawan <sup>2</sup>, Ni Luh Made Wijayati <sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

<sup>2</sup> *Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

<sup>3</sup> *Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

\*Corresponding Author: [riaaparamita@gmail.com](mailto:riaaparamita@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi, secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar, dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* adalah *Quality of Work Life* karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah diharapkan untuk mengoptimalkan tingkat kualitas kehidupan kerja untuk dapat dijadikan bahan evaluasi kedepannya agar karyawan merasa nyaman sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi semakin tinggi dan *Turnover Intention* perusahaan menjadi rendah.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

**Abstract.** This research was aimed to find out the effect of *Quality of Work Life* and organizational commitment, partially and simultaneously on *Turnover Intention*. This type of research is an explanatory research with a quantitative approach and is carried out using a questionnaire method. Based on the results of this study, it is known that there is a significant effect of *Quality of Work Life* and organizational commitment on employee *Turnover Intention* at Regional Office BRI Denpasar, from the results of this study it can be seen that the two independent variables whose dominant influence on *Turnover Intention* is the *Quality of Work Life* because of the larger beta coefficient value. The advice given to the company is that it is expected to optimize the level of *Quality of Work Life* so that it can be used as evaluation material in the future so that employees feel comfortable so that employee commitment to the organization is higher and the company's *Turnover Intention* is low.

**Keywords:** *Quality of Work Life*, Organizational Commitment, *Turnover Intention*

**Informasi Artikel:** Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

## Pendahuluan/Introduction

Sumber daya adalah hal yang paling penting didalam sebuah perusahaan, banyak sumber daya yang bisa dipakai untuk memajukan proses bisnis sebuah perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumberdaya manusia. Menurut Batarliene et al., Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset terpenting dan berharga dalam perusahaan karena mereka mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam. Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai tingkat *Turnover Intention* pada karyawannya. (Seplifriskila & Jauvani, 2020). Menurut Noviani (2017) saat ini tingginya tingkat *Turnover Intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan dan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *Turnover Intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Turnover secara terus menerus dapat menyulitkan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan sejumlah karyawan dan tentunya kehilangan tersebut harus diganti dengan karyawan yang baru.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia itu sendiri memiliki tingkatan mulai dari Kantor Pusat, Kantor Wilayah, Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Unit, dan Teras. Kantor Wilayah yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya berada di provinsi Bali, yang lebih dikenal dengan Kantor Wilayah (Kanwil) BRI Denpasar. Perusahaan besar seperti PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. pasti ingin memperoleh hasil yang efektif dan efisien dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ini dituntut untuk bekerja maksimal demi kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pekerja untuk bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu "Menjadi The Most Valuable Banking Group di Asia Tenggara dan Champion of Financial Inclusion". Dari pengamatan yang sudah dilakukan pada perusahaan ini terlihat bahwa pembagian job description karyawan sudah sangat jelas, namun beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan hal tersebut PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar mengevaluasi dan melakukan survey untuk melihat seberapa besar tingkat intensi turnover pada perusahaannya. Hasil yang didapat bisa dibilang cukup tinggi yaitu pada tahun 2018 mencapai 16% lalu di tahun 2019 turun menjadi 12%, ditahun 2020 12% dan ditahun 2021 mencapai 11%. Hasil ini dikatakan tinggi karena standar turnover karyawan dalam suatu perusahaan yang dikatakan normal adalah 10%, pernyataan ini didukung oleh (Prawitasari, n.d.) yang mengatakan umumnya turnover yang dinyatakan dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10%.

**Tabel 1. Data Karyawan yang mengundurkan diri**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengundurkan diri	Persentase
2021	230	23	11%
2020	233	26	12%
2019	220	25	12%
2018	200	30	16%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar.

Dari pengamatan yang sudah dilakukan pada perusahaan ini terlihat bahwa tingginya tingkat turnover disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi. Menurut Adinna et al., (2020) dalam penelitiannya yang di lakukan pada Perusahaan Pembiayaan Mikro, QWL memiliki hubungan yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Karena ketika kehidupan kerja terpenuhi, maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi di suatu perusahaan dan tingkat *Turnover Intention* rendah. *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan tidak pergi mencari perusahaan lain (Cascio, 2016). Jika penerapan *Quality of Work Life* tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan mengakibatkan tingginya tingkat turnover. Selain itu, Komitmen Organisasi juga merupakan faktor yang bisa mempengaruhi tingkat turnover, pernyataan tersebut didukung oleh (Halimsetiono, 2018) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh

terhadap *Turnover Intention*. Dengan adanya komitmen yang tinggi didalam perusahaan, maka hal tersebut akan mampu menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan, jika perusahaan memiliki *Quality of Work Life* yang baik serta komitmen kerja karyawan yang tinggi maka pengaruhnya kepada tingkat *Turnover Intention* semakin rendah, begitupun sebaliknya. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul "Analisis *Quality of Work Life* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar".

## Metode/Method

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah, dengan sampel sebanyak 116 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan kuesioner. Teknik Analisis yang digunakan yaitu, Analisis Statistik Deskriptif, Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis.

## Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika memenuhi syarat terkecil yaitu apabila tingkat sig < 0,05 atau r hitung > r tabel. Adapun hasil dari uji validitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	P1	0,763	0,1824	0,00	Valid
	P2	0,687	0,1824	0,00	Valid
	P3	0,719	0,1824	0,00	Valid
	P4	0,643	0,1824	0,00	Valid
	P5	0,737	0,1824	0,00	Valid
	P6	0,769	0,1824	0,00	Valid
	P7	0,785	0,1824	0,00	Valid
	P8	0,656	0,1824	0,00	Valid
Komitmen Organisasi	P9	0,654	0,1824	0,00	Valid
	P10	0,754	0,1824	0,00	Valid
	P11	0,797	0,1824	0,00	Valid
	P12	0,760	0,1824	0,00	Valid
	P13	0,827	0,1824	0,00	Valid
	P14	0,773	0,1824	0,00	Valid
<i>Turnover Intention</i>	P15	0,755	0,1824	0,00	Valid
	P16	0,892	0,1824	0,00	Valid
	P17	0,904	0,1824	0,00	Valid
	P18	0,556	0,1824	0,00	Valid
	P19	0,464	0,1824	0,00	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang disebarkan kepada 116 responden menggunakan kuesioner google form memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai r hitung > r tabel. Oleh karena itu, dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan dapat dikatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Sebaliknya jika  $< 0,60$  maka kuesioner tidak reliabel. Adapun hasil perhitungan tentang pengujian reliabilitas dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koef. Alpha	Nilai kritis	Keterangan
<b><i>Quality of Work Life</i></b>	0,868	0,60	Reliabel
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,855	0,60	Reliabel
<b><i>Turnover Intention</i></b>	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliabel atau andal, sehingga butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian ini dapat digunakan untuk pengumpulan data kuesioner lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Apabila koef *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi secara normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<b><i>Quality of Work Life, Komitmen Organisasi, Turnover Intention</i></b>	0.200	Normal

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, pada tabel 4 menunjukkan nilai Sig. yaitu 0,200 dimana lebih besar dari 0,05 itu berarti data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikoleniaritas

Adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai tolerance atau VIF. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikoleniaritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<b><i>Quality of Work Life (X1)</i></b>	0.509	1.965
<b><i>Komitmen Organisasi (X2)</i></b>	0.509	1.965

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai Tolerance 0,509 dimana lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF yaitu 1,965 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Maka dapat diartikan bahwa antara variabel *Quality of Work Life* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini jika nilai signifikansinya diatas 0,05 maka dapat dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
<b><i>Quality of Work Life</i> (X1)</b>	0.148
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	0.745

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 6 nilai signifikansi variabel *Quality of Work Life* (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) lebih dari 0,05. Maka model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan tidak ada kesamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

## Hasil Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Analisis *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan bantuan SPSS 25 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

	B	Sig.
<b>Constant</b>	25.341	0.00
<b><i>Quality of Work Life</i> (X1)</b>	-.379	0.00
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	-.205	0.00

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil analisis regresi linear berganda dalam Tabel 4 diatas, kemudian dimasukkan kedalam model persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 25.341 - 0,379X1 - 0,205X2$$

1. Nilai konstanta a adalah 25.341 yang menyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi (X1 dan X2,) bernilai 0 maka variabel dependent *Turnover Intention* (Y) bernilai sebesar 25.341, dengan nilai signifikansi < 0,000.
2. Nilai koefisien regresi b1 adalah -0,379 yang menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X1) dengan nilai sig. 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Berarti apabila *Quality of Work Life* meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun.
3. Nilai koefisien regresi b2 adalah -0,205 yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan nilai sig. 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa

variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan apabila Komitmen Organisasi meningkat maka *Turnover Intention* karyawan akan mengalami penurunan.

**b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variable X mempengaruhi variable Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary		
	R	R Square
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	0.859	0.738

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari hasil pengujian secara statistic maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,738 atau 73,8%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antar variable *Quality of Work Life (X1)*, dan variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap *turnover intention (Y)* pada Kanwil BRI Denpasar, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**c. Hasil Uji T Parsial**

Uji T bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka H1 diterima dan sebaliknya. Apabila nilai T hitung > T tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Hasil pengujian uji T dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Analisis Uji T (Parsial)**

Variabel	Coefficients Beta	t	Sig.
<b><i>Quality of Work Life</i></b>	-.644	-9.536	0.00
<b>Komitmen Organisasi</b>	-.274	-4.055	0.00

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, menunjukkan nilai sig variabel X1 dan X2 adalah < 0,05 yang artinya setiap variable independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel dependent. Adapun nilai T tabel sebesar 1,981. T tabel dapat dilihat melalui rumus:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha/2; n-k-1) \\
 &= t (0,05/2 ; 116 - 2 - 1 ) \\
 &= t (0,025 ; 113)
 \end{aligned}$$

$$T \text{ tabel} = 1,981$$

Ket:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas  $\alpha = 0,05$

Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 9.356. Artinya pada variabel X1 nilai t hitung > t tabel (9.356 > 1.981). Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* dapat dipengaruhi secara negatif signifikan oleh *Quality of Work Life* atau dengan meningkatkan *Quality of Work Life* maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan secara nyata.

Pada variabel X2 nilai t hitung sebesar 4.055. Artinya pada variabel X2 nilai T hitung > T tabel (4.055 > 1,981). Jadi dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang artinya *Turnover Intention* dapat dipengaruhi secara negatif signifikan oleh Komitmen Organisasi atau dengan meningkatkan Komitmen Organisasi maka tingkat *Turnover Intention* akan menurun.

#### d. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu Uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Analisis Uji F (Simultan)**

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
<b>158.750</b>	3,08	0,00	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Adapun perhitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 116-3 = 113$$

Ket :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,08 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 158.750 dengan tingkat signifikansi 0,00. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (158.750 > 3,08) yang mempunyai arti bahwa H0 ditolak dan H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

## Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil pengumpulan, pengolahan dan analisa data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji T-test pada variabel X1 diperoleh bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *quality of work life* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung sebesar -9.536. Maka H1 di terima dan H0 ditolak.
2. Hasil uji T-test pada variabel X2 menunjukkan bahwa H2 di terima dan H0 ditolak atau ada pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung pada variabel X2 sebesar -4.055.
3. Pada F-test menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 158.750.

Sedangkan F tabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3.08. Hal tersebut mengartikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel *quality of work life* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi sebesar 0,738 atau 73,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Peneliti secara khusus ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing, memberikan petunjuk serta bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Mama dan Papa tercinta, serta Kedua kakak saya terkasih yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Drs. I. B Artha Adnyana, M.Hum selaku ketua penguji yang telah memberikan saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak I Wayan Sukarta, SE., M.Agb selaku penguji I yang telah memberikan saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak I Nyoman Sukayasa, SH., MH selaku penguji II yang telah memberikan saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
9. Seluruh keluarga besar PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar yang telah membantu dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan Skripsi Tera-pan ini.
10. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

## Referensi/ Reference

- Cascio. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*.
- Ghozali, & Latha. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi. *Univ diponego*.
- Halimsetiono, E. (2018). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8. no.8. <https://media.neliti.com/media/publications/39853-ID-peningkatan-komitmen-organisasi-untuk-menurunkan-angka-turnover-karyawan.pdf>
- Noviani, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*, 04, No.1. <https://media.neliti.com/media/publications/184738-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-kepuasan-ke.pdf>
- Prawitasari, A. (n.d.). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis*. <https://media.neliti.com/media/publications/55204-ID-none.pdf>
- Seplifriskila, V., & Jauvani, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2). <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/article/download/2359/1853>
- Silalahi. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Bandung: Reflika Aditama*.
- Siregar. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. *KENCANA*.