

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. BUSSAN AUTO FINANCE (BAF) KEBUMEN

Oleh
Dimas Bara Ramadhan¹, Indah Rohyani²
^{1,2}Manajemen, Universitas Putra Bangsa
Email: [1dimasbara@gmail.com](mailto:dimasbara@gmail.com)

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of emotional intelligence, job satisfaction and co-worker support on turnover intention at PT Bussan Auto Finance Kebumen. Respondents in this study were 45 employees of PT Bussan Auto Finance Kebumen. This study used descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. Statistical analysis used in this study were validity tests, reliability tests and multiple linear regression analysis. The results showed that emotional intelligence partially has a negative effect on turnover intention, job satisfaction partially has a negative effect on turnover intention and co-worker support partially does not affect turnover intention. Emotional intelligence, job satisfaction and co-worker support have a simultaneous effect on turnover intention of PT Bussan Auto Finance Kebumen employees
Keywords: *Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Co-Worker Support, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

PT. Bussan Auto Finance (BAF) merupakan perusahaan yang mengedepankan kontak dan interaksi antar penyedia layanan/jasa dan penerima layanan/jasa. Karyawan sebagai modal perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi target yang diinginkan agar mencapai sasaran kinerja perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu mengelola karyawan secara efektif untuk menghindari perilaku karyawan yang tidak diinginkan perusahaan seperti *turnover intention* (Li *et al.*, 2019). Perilaku *turnover intention* dianggap sebagai kunci untuk kesuksesan karir seorang karyawan dan kelangsungan perusahaan bisnis di industri jasa (Hassan, 2019; Lee *et al.*, 2000).

Peran manajer sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam mengelola karyawan untuk mengurangi perilaku *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti menemukan bahwa alasan mereka memiliki perilaku *turnover intention* karena ingin mendapatkan pekerjaan di tempat lain

dan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan pemasaran memiliki target akuisisi yang tinggi sehingga menjadikan beberapa karyawan mempertimbangkan untuk melakukan perilaku *turnover intention* dan secara tidak langsung menjadi masalah buruk bagi sebuah perusahaan.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang rendah akan sulit untuk mengelola apa yang dirasakan dan berimbas kepada pekerjaan didalam perusahaan dan secara tidak langsung akan mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah. Kecerdasan emosional karyawan yang rendah akan mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah dan ketika karyawan tidak dapat mengelola emosi yang dirasakan akan dapat memperburuk perasaan yang negatif dan dapat mengurangi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja yang mengacu pada perasaan seseorang terkait pekerjaan mereka dan berbagai aspek mereka dan bagaimana sejauh mana seseorang menghargai

dan mengakui pekerjaan mereka (Spector, 1997).

Karyawan yang bekerja di bagian pemasaran sangat erat dengan pekerjaan yang penuh tuntutan dan merasakan banyak kendala dalam pemenuhan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dukungan dari atasan dan rekan kerja sangatlah penting dalam mengurangi rasa stress dan memengaruhi resiliensi, sehingga karyawan tidak memiliki niat keluar dari pekerjaannya, karena pekerjaan tidak selalu tentang tugas yang harus dikerjakan, namun seseorang akan secara aktif mencari teman untuk bersosialisasi dan menjadikannya rekan kerja (Cooke *et al.*, 2019).

Rumusan Masalah

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
3. Apakah dukungan rekan kerja negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi para akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*.
 - b. Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*.

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah *turnover intention* sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*).

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Kebumen.

Definisi Operasional Variabel

1. Kecerdasan Emosional

Ravichandran *et al* (2011) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menilai perasaan sendiri serta orang lain dan menggunakan pengetahuan ini dalam pikiran dan tindakan. Indikator kecerdasan emosional menurut Salovey & Mayer (1993) adalah penilaian emosi diri, penilaian emosi orang lain, regulasi emosi, penggunaan emosi.

2. Kepuasan

Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang (Yoon-na *et al.*, 2018; Locke, 1976). Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan dengan pekerjaan, supervisor, gaji, peluang untuk promosi, rekan kerja dan pelanggan, Kepuasan kerja meliputi karakteristik dengan pekerjaan itu sendiri (upah dan promosi) dan lingkungan kerja (Yoon-na *et al.*, 2018; Brown dan Peterson, 1993).

3. Dukungan Rekan

Kerja

Dukungan rekan kerja merupakan ukuran keyakinan atas kesediaan rekan kerja untuk membantu melaksanakan tugas di tempat kerja (Arora and Kamalanabhan, 2010). Indikator dukungan rekan kerja menurut Hammer *et al.*, (2004) adalah saya menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja saya, saya merasa saya diterima dalam kelompok kerja saya, rekan kerja saya mengerti jika saya mengalami hari yang buruk, rekan kerja saya mendukung saya ketika saya membutuhkannya dan saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.

4. Turnover

Intention

Turnover intention dijelaskan sebagai perilaku individu yang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Tett &

Meyer, 1993; Khan *et al.*, 2014). Indikator *turnover intention* dalam penelitian ini adalah *thinking of quitting*, *intention to quit*, *intention of search another job*.

Populasi dan Sampel

Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Kebumen. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Bussan Auto Finance Cabang Kebumen karyawan sebanyak 45 responden. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Analisis

Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu.

Tabel 1. Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearitas Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	,592	1,690
	Kepuasan Kerja	,226	4,427
	Dukungan Rekan Kerja	,291	3,439

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji multikolinieritas dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai pada tabel 1

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	22,783	1,967		
Kecerdasan Emosional	-,953	,168	-,655	
Kepuasan Kerja	-,277	,129	-,401	
Dukungan Rekan Kerja	,150	,107	,230	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 2 menjelaskan regresi linier berganda sebagai berikut:

a. Dependent Variable: Turnover Intention

1. Alpha (α) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *turnover intention*, ketika tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja maka *turnover intention* akan bertambah senilai 22,783.
2. Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,953 artinya setiap satu satuan pada variabel kecerdasan emosional akan menyebabkan perubahan/berkurangnya *turnover intention* sebesar -0,953 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi untuk X2 sebesar -0,277 artinya setiap satu satuan pada

variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan/berkurangnya *turnover intention* sebesar -0,277 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4. Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,150 artinya setiap satu satuan pada variabel stres kerja akan menyebabkan perubahan/berkurangnya *turnover intention* sebesar 0,150 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Pembahasan

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	ttabel	thitung	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	-5,675	,000	1,68288	-5,675	,000	H1 Diterima
Kepuasan Kerja	-2,148	,038	1,68288	-2,148	,038	H1 Diterima
Dukungan Rekan Kerja	1,399	,169	1,68288	1,399	,169	H1 Ditolak

Tabel 3 Uji hipotesis menjelaskan seagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1: kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung sebesar -5,675 > ttabel 1,68288 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lopez *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk dapat memahami emosinya yang dalam dan mampu mengekspresikan emosi ini.

Karyawan yang memiliki kemampuan dalam menilai emosi diri dapat merasakan dan mengakui emosi mereka dengan baik sebelum orang lain dan akan jauh lebih peka terhadap perasaan orang lain.

Karyawan

memiliki kemampuan untuk mengatur emosi dapat lebih cepat dalam pemulihan dari tekanan psikologis dan memanfaatkan emosi dengan mengarahkan kearah kegiatan konstruktif untuk menunjang kinerja pribadi. Seorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola emosinya di dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan menurunkan perilaku *turnover intention*.

2. Pembahasan Hipotesis 2: kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan thitung sebesar $-2,148 > t_{tabel} 1,68288$ dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$, yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lubis dan Onsardi (2021); Marcella dan Le (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan suatu wujud emosi perasaan yang positif dan negatif dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan didukung suasana lingkungan yang baik sehingga karyawan dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki emosi negatif tentu tidak akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, sebaliknya seseorang karyawan yang memiliki emosi positif akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga hasil yang diberikan akan maksimal. Karyawan

yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung juga akan menurunkan perilaku *turnover intention*.

3. Pembahasan Hipotesis 3: dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan thitung sebesar $1,399 > t_{tabel} 1,68288$ dengan tingkat signifikansi $0,169 > 0,05$, yang berarti variabel dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ngestreni (2021); Mondo *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan perilaku dukungan terhadap sesama rekan kerja untuk lebih dapat bekerja sama dan berbagi pengetahuan antar sesama rekan kerja. Seseorang yang dapat memberikan perilaku yang positif sebagai imbalan atas manfaat yang diterima dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan.
4. Sesuai dengan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan Fhitung sebesar $28,611 > F_{tabel} 2,44$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka dapat menurunkan perilaku *turnover intention* pada karyawan PT. BAF Kebumen.

2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka dapat menurunkan perilaku *turnover intention* pada karyawan PT BAF Kebumen.
3. Dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT BAF Kebumen tidak merasakan dukungan rekan kerja.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT BAF Kebumen.

Implikasi Manajerial

Implikasi Praktis

1. Karyawan yang mampu mengelola emosinya tentu akan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan mudah. Hal ini penting ketika seseorang tidak mampu mengelola emosi pasti akan merasakan kepuasan yang rendah.
2. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kecerdasan emosional karyawan, sehingga karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah dapat diarahkan dan dibimbing untuk dapat lebih meningkatkan kecerdasan emosionalnya agar mampu mengelola dan mengekspresikan emosi yang dirasakan.
3. Manajemen perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi, dengan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki tingkat hasil kerja yang baik sehingga karyawan akan lebih memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengurangi perilaku *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan.
4. Manajemen perusahaan perlu menerapkan komunikasi yang baik dan penuh empati pada karyawannya untuk dapat meningkatkan dukungan antar

sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 65,3% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, serta menjadikan penelitian selanjutnya.
2. Keterbatasan penelitian ada pada penghitungan pengaruh variabel, untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Arora, V., Kamalanabhan, T.J., 2010. Linking Supervisor and Coworker Support to Employee Innovative Behavior at Work: Role of Psychological Conditions. *Linking Supervisor and Coworker Support*, pp. 1–11.
- [5] Aydogdu, S. and Asikgil, B. (2011) An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1, 43-53
- [6] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003b).
- [7] Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of*

- Work and Organizational Psychology, 12(4), 393-417
- [8] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004).
- [9] Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104
- [10] Bar-On, R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema* 2006, 18, 13–25
- [11] Beehr, T.A., McGrath, J.E., 1992. Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety Stress Coping* 5, 7–19
- [12] Blau, P.M. (1964), “Justice in social exchange”, *Sociological Inquiry*, Vol. 34 No. 2, pp. 193-206
- [13] Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 1993, “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effect”, *Journal of Marketing Research*, Vol. XXX. 63-7795
- [14] Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D. Jr and Klesh, J.R. 1983. “Assessing the attitudes and perceptions of organizational members”, in Seashore, S.E., Lawler, E.E. III, Mirvis, P.H. and Cammann, C. (Eds), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*, Wiley, New York, NY, pp. 71-138
- [15] Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103
- [16] Cho, Yoon-Na, Brian N. Rutherford, Scott B. Friend., Alexander Hamwi G., Park, Jungkun. 2017
- [17] Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-350.
- [18] Cooke, F. L., Wang, J., & Bartram, T. (2019). Can a Supportive Workplace Impact Employee Resilience in a High Pressure Performance Environment? An Investigation of the Chinese Banking Industry. *Applied Psychology*, 68(4), 695–718. <https://doi.org/10.1111/apps.12184>
- [19] Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 499-512
- [20] Eman E. Abd-Ellatif, Manal M. Anwar, Abobakr A.
- [21] AlJifri, Mervat M. El Dalatony. 2021. Fear of COVID-
- [22] 19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*
- [23] Galinsky, E., Bond, J. T., & Hill, E. J. (2004). When work works: A status report on workplace flexibility: Who has it? Who wants it? What difference does it make? New York, NY: Families and Work Institute. Retrieved from <http://familiesandwork.org/3w/research/downloads/status.pdf>
- [24] Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [25] Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP
- [26] Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- [27] Gouldner, A.W. (1960), “The norm of reciprocity: a preliminary statement”,

- American Sociological Review, Vol. 25 No. 2, pp. 161-178
- [28] Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi
- [29] Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006).
- [30] Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513
- [31] Hammer, T.H., Saksvik, P.Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., Bayazit, M., 2004. Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *J. Occup. Health Psychol.* 9 (1), 83–97
- [32] Han Nam Khanh Giao, Bui Nhat Vuong, Dao Duy Huan, Hazanuzzaman Tushar, dan Tran Nhu Quan. 2020. “The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam.” *Sustainability*
- [33] Handi S, Suminar dan Fendy Suhariadi. (2014). Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik. *INSAN Media Psikologi*, 5(4), 1-14
- [34] Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [35] Hasibuan S.P. Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [36] Hassan, M.; Jagirani, T.S. Employee turnover in public sector banks of Pakistan. *Market Forces College of Management Sciences* 2019, 14, 119–137
- [37] Hmrd, K., & Yy, S. (2020). The Relationship Between Co- Worker Support , Supervisor Support , Organizational Support and Employee Turnover Intention of Operational Level Employees in Apparel Sector , Central Province , Sri Lanka. *IJCIRAS*, 2(8), 7–17
- [38] Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- [39] Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- [40] Khan, M.R.U.; Nazir, N.; Kazmi, S.; Khalid, A.; Kiyani, T.M.; Shahzad, A. Work-life conflict and turnover intentions: Mediating effect of stress. *Int. J. Humanit. Soc. Sci.* 2014, 4, 92–100
- [41] Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310
- [42] Lee, C.; Chon, K.S. An investigation of multicultural training practices in the restaurant industry: The training cycle approach. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 2000, 12, 126–134
- [43] Li, N.; Zhang, L.; Xiao, G.; Chen, J.; Lu, Q. The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Int. Emerg. Nurs.* 2019, 45, 50–55
- [44] Locke, Edwin (1976), “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” in Marvin Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297–1350
- [45] Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands

- and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171
- [46] Mayer, J.D.; Salovey, P. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence* 1993, 17, 433–442
- [47] Mérida-López S, Quintana-Orts C, Hints T, Extremera N.
- [48] Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado:
- [49] explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica*. 2022;27:168–
- [50] 175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2020.11.005>
- [51] Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- [52] Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire: Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339
- [53] Putra, D., dan Ida Bagus Ketut Surya. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4281- 4308.
- [54] Rahmadani Nadya Ngestreni, Budiono. 2021. Pengaruh *Coworker Support* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Embeddedness* pada PT. BCA KCP Kapas Krampung Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 9 No. 2
- [55] Ravichandran, K.; Arasu, R.; Kumar, S.A. The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: An empirical study. *Int. J. Bus. Manag.* 2011,6, 157–169
- [56] Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, E. J.,
- [57] & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work, & Family*, 11(2), 183-197
- [58] Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- [59] Roman Kmiecik. 2021. Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management* Vol. 17 No. 3
- [60] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- [61] Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.
- [62] Sidharta, Novita dan Meily Margaretha (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi,

- Jurnal manajemen Vol.10, No.2 Mei 2011
- [63] Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- [64] Sugiarto dan Siagian. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [65] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- [66] Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- [67] Tett, R.P.; Meyer, J.P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Pers. Psychol.* 1993, 46, 259–293
- [69] Tri Wijayati, D., Fazlurrahman, H., Kholidi Hadi, H., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable. *KnE Social Sciences*, 2020(2015), 240–250.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>
- [70] Umboh, J. J. (2015). The Influence Of Organizational Socialization On Employee Turnover Intention. *Jurnal EMBA*, 3(1), 107–116
- [71] Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [72] Wongboonsin, K., Dejprasertsri, P., Krabuanrat, T., Roongrerngsuke, S., Srivannaboon, S., & Phiromswad, P. (2018). Sustaining Employees Through Co-worker and Supervisor Support: Evidence From Thailand. *Asian Journal of Business and Accounting*, 11(2), 187–214.
<https://doi.org/10.22452/ajba.vol11no2.6>
- [74] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141
- [75] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.