

STRATEGIES IN REDUCING TURNOVER INTENTION INFLUENCED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND INTERPERSONAL RELATIONSHIPS

Novianto Eko Nugroho^{1*}

noviantoekonugroho@stiesia.ac.id^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

ABSTRAK

Perusahaan leasing sering menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan operasionalnya. Salah satu isu utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat turnover intention di kalangan karyawan. Turnover intention mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal terhadap turnover intention pada salah satu perusahaan leasing di area Surabaya. Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sebelum mencapai tahap realisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan salah satu perusahaan leasing di wilayah Surabaya. Sampel diambil secara simple random sampling dengan jumlah 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diolah dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational commitment, organizational climate, dan interpersonal relationships berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini membuktikan bahwa penting untuk menciptakan organizational climate yang kondusif dan interpersonal relationships yang baik untuk mengurangi turnover intention. Organizational commitment juga berpengaruh signifikan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan organizational commitment untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan leasing dalam menyusun strategi untuk mengurangi turnover intention.

Kata kunci: komitmen organisasi, iklim organisasi, hubungan interpersonal, turnover intention

ABSTRACT

Leasing companies often face various challenges that can affect their performance and operational sustainability. One of the main issues faced is the high level of turnover intention among employees. Turnover intention refers to an employee's desire to leave the company and seek employment elsewhere. This study aims to examine the effect of organizational commitment, organizational climate, and interpersonal relationships on turnover intention

in one of the leasing companies in the Surabaya area. Turnover intention is the desire of employees to move from one company to another before reaching the realization stage. The method used in this research is a quantitative method with a population of all employees of one of the leasing companies in the Surabaya area. The sample was taken by simple random sampling with a total of 65 respondents. Data collection was done through questionnaires and processed with multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 28 program. The results showed that organizational commitment, organizational climate, and interpersonal relationships have a positive and significant effect on turnover intention. These findings prove that it is important to create a conducive organizational climate and good interpersonal relationships to reduce turnover intention. Organizational commitment also has a significant effect, so companies need to pay attention to organizational commitment to maintain employee welfare. This research provides a practical contribution for the management of leasing companies in developing strategies to reduce turnover intention.

Keywords: organizational commitment, organizational climate, interpersonal relationships turnover intention.

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang sangat kompetitif di industri leasing di Indonesia, menuntut kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya (Priyana *et al.*, 2022). Proses rekrutmen yang efektif dan program retensi yang baik, seperti insentif kinerja dan peluang pengembangan karir, memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas dan kualitas sumber daya manusia (Yusuf dan Widodo, 2023). Pengembangan SDM yang berkesinambungan memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Kurniawati 2021). Selain itu, perusahaan leasing yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk

kesehatan fisik dan mental, cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif (Oktafiani and Pantawis 2024). Namun, tingginya tingkat turnover intention dapat menjadi tantangan yang serius, karena dapat menyebabkan hilangnya karyawan yang berpengalaman dan meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Margaretta dan Riana 2020; Wateknya 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada strategi yang efektif untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Bagaskoro dan Suhana, 2022).

Permasalahan yang terjadi di sebuah perusahaan leasing di Indonesia ada beberapa kasus yang berkaitan dengan pengembangan karir (Ike *et al.* 2023).

Seringkali karyawan merasa nyaman dengan beban kerja mereka saat ini dan tidak tertarik untuk mengembangkan karir lebih lanjut (Yücel 2021). Perusahaan memiliki kebijakan untuk merotasi karyawan ke cabang dan posisi yang berbeda, yang mana hal ini sering kali tidak disukai oleh karyawan lama (Hur 2024). Dampaknya, karyawan baru sering kali harus mengisi posisi yang kosong, akan tetapi mereka juga keberatan karena alasan etika dan ketidaknyamanan memimpin karyawan yang lebih senior (Wang et al. 2024). Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan memilih untuk pindah atau keluar dari perusahaan (Uzkiyyah, Qamari, and Rahayu 2023). Penelitian yang dilakukan pada salah satu cabang perusahaan leasing di Surabaya mengungkapkan bahwa menjadi karyawan di perusahaan leasing memiliki tantangan tersendiri, antara lain tekanan kerja yang tinggi dan target bulanan yang sulit dicapai (Jannah and Nugroho, 2022; Ma'Arif dan Nugroho, 2022).

Penerapan strategi untuk mengurangi turnover intention seringkali menghadapi berbagai tantangan. Persepsi karyawan terhadap keadilan dan transparansi dalam penerapan kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi komitmen organisasional mereka, dimana ketidakadilan dalam promosi atau insentif dapat menurunkan komitmen dan meningkatkan turnover intention (Godbersen et al., 2024). Selain itu, perubahan kebijakan atau

restrukturisasi organisasi dapat mengganggu iklim kerja yang ada sehingga menimbulkan ketidakpastian dan stres di kalangan karyawan (Yiming et al., 2024). Konflik interpersonal yang tidak terselesaikan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan intensi turnover (Duan et al. 2019). Gaya kepemimpinan yang tidak konsisten atau kurang mendukung dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Donkor, Appienti, and Achiaah 2022). Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan sering disebut sebagai faktor yang meningkatkan turnover intention (Mondo et al. 2022).

Penelitian ini berfokus pada berbagai faktor yang mempengaruhi turnover intention di perusahaan leasing, khususnya pada salah satu perusahaan leasing di Area Surabaya. Pada penelitian ini, ditemukan beberapa hal penting yang menjadi fokus penelitian ini. Karyawan yang merasa tidak terikat atau tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung lebih mungkin untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Berberoglu, 2018; Fendi dan Susanti 2018; Ningtyas et al., 2020; Palma-Moreira et al. 2024; Zin dan Ibrahim 2021). Iklim kerja yang tidak kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang negatif, yang berdampak pada kesejahteraan karyawan dan sikap mereka terhadap perusahaan (Janiukštis et al. 2024; Pranata and Utama 2019; Seppälä and

McNichols 2022; Tadampali, Hadi, and Salam 2016; Yonezawa et al. 2014). Konflik dan ketidakpuasan dalam hubungan interpersonal dapat memicu keinginan karyawan untuk berpindah (McKeown and Ayoko 2020; Zhai, Wang, and Weadon 2020).

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan dan dijelaskan oleh peneliti, dengan ini peneliti tertarik untuk mengambil judul "*Strategies In Reducing Turnover Intention Influenced By Organizational Commitment, Organizational Climate, and Interpersonal Relationships*".

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*, 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *turnover intention*, 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada salah satu perusahaan leasing di Area Surabaya

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan hasil penilaian yang dilakukan individu terkait dengan keberlanjutan ikatan hubungan dengan perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja, akan tetapi belum direalisasikan dalam bentuk perilaku yang nyata (Mobley, 2011). Sejalan dengan Noe et al., (2020) memaparkan *turnover intention*, situasi di mana individu

yang tidak puas menghindari pekerjaan di tempat kerja dengan melakukan perilaku menarik diri dari tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2022) menjelaskan, *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurangnya ketertarikan pada pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan dan tersedianya alternatif pekerjaan lain." Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan yang ingin meninggalkan suatu organisasi.

Beberapa indikator dari *turnover intention*, yaitu (Mobley, 2011) : berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), niat untuk mencari alternatif (*intention to search for alternatives*), niat untuk keluar (*intention to quit*).

Organizational commitment

Mowday et al., (2013) memiliki pandangan bahwa, komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan kekuatan relatif individu yang mengidentifikasi keterlibatannya dengan organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah karyawan merasa terhubung dengan organisasi, tujuan-tujuannya, dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2022).

Adapun variabel *organizational*

commitment terdapat 3 indikator, yaitu (Robbins dan Judge 2022) : komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuing commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Organizational climate

Saungweme dan Gwandure (2011) menjelaskan bahwa, iklim organisasi adalah kumpulan karakteristik yang membedakan lingkungan kerja organisasi dari yang lain, mempengaruhi perilaku karyawan, dan mencakup aspek sosial serta fisik dalam organisasi. Iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek tentang lingkungan organisasinya (Owens dan Valesky, 2014). Sependapat dengan Simamora (2015) memaparkan bahwa, iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM, dengan setiap organisasi memiliki iklim yang unik berdasarkan keragaman pekerjaan dan sifat individu di dalamnya.

Adapun variabel *organizational climate* terdapat 5 indikator, yaitu (Darodjat, 2015) : konflik pada lingkungan, tanggung jawab, identitas individu dalam organisasi, faktor dukungan, kehangatan atau keakraban dalam lingkungan.

Interpersonal Relationships

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa, *interpersonal relationships* adalah hubungan antar manusia yang harmonis tercipta dari kesadaran dan kesediaan individu untuk mengesampingkan keinginan pribadi demi kepentingan

bersama. Sejalan dengan Wisnuwardhani dan Mashoedi (2017) menjelaskan bahwa, *interpersonal relationships* merupakan hubungan yang melibatkan dua individu atau lebih yang saling bergantung dan memanfaatkan pola interaksi yang stabil dan berulang. *Interpersonal relationships* adalah interaksi antara individu dalam konteks kerja dan organisasi berfungsi sebagai dorongan untuk kolaborasi yang produktif, yang pada gilirannya menghasilkan kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial (Robbins dan Judge, 2022).

Adapun variabel *interpersonal relationships* terdapat 3 indikator, yaitu (Rahmat, 2018) : adanya saling percaya, mempunyai sifat suportif, adanya sikap yang terbuka.

Hipotesis

Pengaruh *Organizational commitment* terhadap *Turnover Intention*

Temuan penelitian sebelumnya tentang *organizational commitment* dibuktikan oleh Fulmore *et al.*,(2023) menunjukkan dukungan yang dirasakan karyawan untuk partisipasi dalam praktik HRD meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan temuan Ekhsan (2019) menunjukkan organisasi bisa membangun lingkungan kerja yang lebih suportif dan menarik bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Kepuasan kerja

dan komitmen organisasi mengurangi niat turnover karyawan, dengan kecocokan antara individu dan organisasi memperkuat pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* (Pratama, Suwarni, and Handayani 2022).

H₁ : *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention employee*.

Pengaruh *Organizational climate* terhadap *Turnover Intention*

Temuan penelitian sebelumnya tentang *organizational climate* dibuktikan oleh Bindu dan Srikanth (2019) bahwa, penting bagi para manajer untuk membangun iklim kepercayaan dalam organisasi mereka untuk mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang mampu membentuk hubungan interpersonal yang positif dan saling percaya sangat dianjurkan. Sedangkan temuan penelitian sebelumnya oleh Mamewe (2016) menunjukkan bahwa, organisasi perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya baik dalam rangka menciptakan iklim organisasi yang sehat, kondusif dan dapat diterima oleh para pegawai.

H₂ : *Organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention employee*.

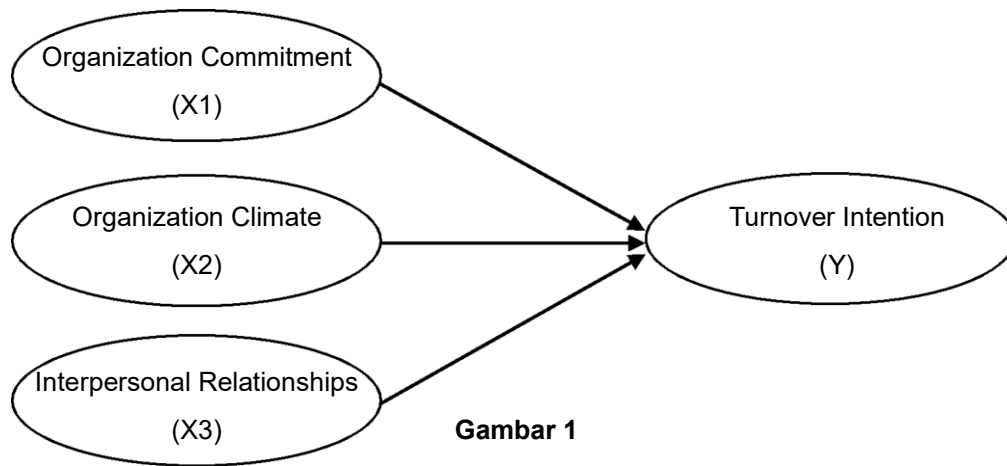
Pengaruh *Interpersonal Relationships* terhadap *Turnover Intention*

Temuan penelitian sebelumnya tentang *interpersonal relationships* dibuktikan oleh Tews *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, khususnya dukungan dari rekan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian dari Dalimunthe (2017) menemukan bahwa hubungan interpersonal dan ambiguitas peran mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar (*intention to leave*) karyawan event organizer.

H₃ : *Interpersonal relationships* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention employee*.

3. METODOLOGI

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan pada salah satu perusahaan leasing Area Surabaya. Sampel penelitian sebanyak 65 karyawan dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur *organizational commitment*, *organization climate*, dan *interpersonal relationships*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 28.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Hasil penelitian ini mengolah dan menguji data menggunakan model analisis regresi linier berganda, dengan variabel bebas berupa *organizational commitment*, *organization climate*, dan *interpersonal relationships*, serta variabel terikat berupa *turnover intention* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1,755 + 0,535 X1 + 0,123 X2 + 0,717 X3 + e$$

Sesuai dengan hasil pengolahan data penelitian yang menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 28 untuk pengujian regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien Determinasi

Untuk nilai Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2) yang berhubungan dengan “*turnover intention*” yaitu sebesar 0,827 yang artinya besarnya pengaruh variabel independen X1,X2,X3 terhadap perubahan pada variabel dependen Y yaitu sebesar 82,7% dan sisanya adalah sebesar 17,3% dapat dipengaruhi oleh

variabel-variabel lain yang berada diluar variabel independen yang telah digunakan pada penelitian ini.

b. Koefisien Korelasi

Dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,909 yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara variabel bebas X1,X2,X3 terhadap variabel terikat Y. Hal ini ditunjukkan pada nilai koefisien R yang bernilai positif yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah atau sebaliknya apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan, maka nilai pada variabel dependen juga akan mengalami kenaikan.

Tabel 1
Hasil Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-1,755	3,323		,528	,599
Organization Commitment (X1)	,535	,074	,504	7,211	,001
Organization Climate (X2)	,123	,051	,144	2,391	,020
Interpersonal Relationships (X3)	,717	,136	,400	5,276	,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.819	2,69970

a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Organization Climate, Interpersonal Relationships
b. Dependent Variable : Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2292,453	3	764,151	104,485	.000 ^b
	Residual	481,033	61	7,288		
	Total	2773,486	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Organization Climate, Interpersonal Relationships

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pembahasan

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat (Uji t)

Berdasarkan pada hasil dari pengolahan data statistik, diketahui bahwa nilai signifikansi uji t pada masing-masing variabel independen (*kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja*) memiliki pengaruh yang signifikan, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa hipotesis I pada penelitian ini dapat dinyatakan dapat diterima dimana variabel-variabel independen yang terdiri dari *organizational commitment, organization climate, interpersonal relationships* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan leasing Area Surabaya, telah terbukti kebenarannya.

Dengan melihat hasil dari Tabel 1, diketahui bahwa koefisien korelasi pada variabel X3 yaitu *interpersonal relationships* (X3) yang memiliki nilai korelasi paling tinggi yaitu sebesar 0,717 jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu variabel *organizational commitment* (X1) sebesar 0,464 dan variabel *organization climate* (X2) sebesar 0,365, dapat dikatakan bahwa variabel *interpersonal relationships* (X3) menjadi variabel bebas lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) pada karyawan salah satu perusahaan leasing Area Surabaya.

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat (Uji F)

Sesuai dari hasil pengolahan data statistik seperti pada tabel 2 hasil analisis regresi linier berganda, bahwa untuk dapat membuktikan pengaruh *organizational commitment* (X1), *organization climate* (X2) dan *pengawasan kerja* (X3) terhadap *turnover intention* (Y) diketahui dengan nilai F hitung sebesar 104.485 yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* (X1), *organization climate* (X2) dan *interpersonal relationships* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS uji F pada tabel 3 menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya

hipotesis penelitian dapat diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational commitment* (X1), *organization climate* (X2) dan *interpersonal relationships* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan salah satu perusahaan leasing wilayah Surabaya.

Hasil dalam penelitian tentang *organizational commitment* terhadap *turnover intention* diperkuat dari hasil temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Fulmore *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menemukan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan leasing Area Surabaya.

Hasil dalam penelitian tentang *organization climate* terhadap *turnover intention* didukung hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Amalia dan Arifianto (2024) menyatakan bahwa *organization climate* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. HD Citarasa. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dasopang, Nurlaila, and Harahap 2023) yang menyatakan bahwa *organization climate* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BCA Kanwil Alam Sutera.

Hasil dalam penelitian mengenai

interpersonal relationship terhadap *turnover intention* diperkuat dari temuan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Tews *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa *interpersonal relationship* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* di Industri Perhotelan.

5. KESIMPULAN

Sesuai tinjauan hipotesis penelitian dan pengolahan data SPSS yang telah diuraikan sebelumnya, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *organizational commitment*, *organization climate* dan *interpersonal relationships* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan leasing wilayah Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa *organizational commitment*, *organization climate* dan *interpersonal relationships* memegang peranan penting dalam penurunan tingkat *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan leasing wilayah Surabaya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, koefisien korelasi pada variabel x_1 yaitu *interpersonal relationships* mempunyai yang mempunyai nilai korelasi parsial paling tinggi dan paling dominan dalam mempengaruhi penurunan tingkat *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan leasing wilayah Surabaya.

- Hal ini membuktikan bahwa variabel *organizational commitment*, *organization climate* dan *interpersonal relationships* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan leasing wilayah Surabaya.

6. SARAN PENELITIAN

Sejalan dengan pemaparan hasil temuan penelitian yang telah dianalisis dan pembahasan pengujian hipotesis terhadap variabel *organizational commitment*, *organization climate* *interpersonal relationships* dan *turnover intention*, dengan ini peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- Merujuk pada hasil temuan hasil penelitian di lapangan, telah diketahui bahwa variabel *interpersonal relationships* memegang peranan penting dan strategis dalam upaya penurunan *turnover intention* pada karyawan. Untuk itu diperlukan adanya *interpersonal relationships* yang baik untuk mengurangi *turnover intention* oleh perusahaan dalam rangka menciptakan *organizational climate* yang kondusif serta perusahaan perlu memperhatikan *organizational commitment* untuk menjaga kesejahteraan karyawan yang dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan.

REFERENSI

- Ali Yusuf, Furtasan, and Widodo Widodo. 2023. "The Secret of Reducing Turnover Intention: Evidence from Indonesia." *Cogent Business & Management* 10(2):2202026.
- Amalia, Nida Nurul, and Chandra Fitra Arifianto. 2024. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. HD Citarasa." *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2(4):27–40.
- Bagaskoro, Verdinanto, and Suhana Suhana. 2022. "Upaya Mengurangi Turnover Intention Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(1):1104–14.
- Berberoglu, Aysen. 2018. "Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence from Public Hospitals." *BMC Health Services Research* 18:1–9.
- Bindu, G. Hima, and V. Srikanth. 2019. "Impact of Organizational Climate on Employee Turnover Intentions—an Empirical Study." *IPE Journal of Management* 9(1):1–13.
- Dalimunthe, Indayana. 2017. "Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan

- Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Intention to Leave Karyawan Perusahaan Jasa Event Organizer Di Kota Medan.” Universitas Sumatera Utara.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. “Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini.” *Bandung: Refika Aditama*.
- Dasopang, Khoiriyah Handayani, Nurlaila Nurlaila, and Rahmat Daim Harahap. 2023. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat Dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang).” *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)* 5(1):1–8.
- Donkor, Francis, William Ansa Appienti, and Ellen Achiaah. 2022. “The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment.” *Public Organization Review* 22(1):1–17.
- Duan, Xiaojian, Xin Ni, Lei Shi, Leijing Zhang, Yuan Ye, Huitong Mu, Zhe Li, Xin Liu, Lihua Fan, and Yongchen Wang. 2019. “The Impact of Workplace Violence on Job Satisfaction, Job Burnout, and Turnover Intention: The Mediating Role of Social Support.” *Health and Quality of Life Outcomes* 17:1–10.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. “The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention.” *Journal of Business, Management, & Accounting* 1(1).
- Fendi, Zulha, and Febsri Susanti. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman.”
- Fulmore, Julia A., Anthony L. Fulmore, Mandolen Mull, and Joy N. Cooper. 2023. “Reducing Employee Turnover Intentions in the Service Sector: The Connection between Human Resource Development Practices and Employee Engagement.” *Human Resource Development Quarterly* 34(2):127–53.
- Godbersen, Hendrik, Bettina Dudek, and Susana Ruiz Fernández. 2024. “The Relationship between Organizational Commitment, Commitment to Supervisor and Servant Leadership.” *Frontiers in Organizational Psychology* 2:1353959.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hur, Yongbeom. 2024. “Assessing the Effects of Workplace Contextual Factors on Turnover Intention:

- Evidence from U.S. Federal Employees.” *Public Organization Review*. doi: 10.1007/s11115-024-00784-y.
- Ike, Obinna Osita, Lawrence Ejike Ugwu, Ibeawuchi K. Enwereuzor, Ifeanyichukwu Chukwudi Eze, Obiageli Omeje, and Ejike Okonkwo. 2023. “Expanded-Multidimensional Turnover Intentions: Scale Development and Validation.” *BMC Psychology* 11(1):271.
- Janiukštis, Andrius, Kristina Kovaitė, Tomas Butvilas, and Paulius Šūmakaris. 2024. “Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres.” *Administrative Sciences* 14(10):237.
- Jannah, Kyara Pravita Nur, and Novianto Eko Nugroho. 2022. “Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 11(7).
- Kurniawati, I. K. E. Yuni. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup (Studi PT. Nusa Talenta Indonesia).”
- Ma’Arif, Muhammad Husnul, and Novianto Eko Nugroho. 2022. “Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI FINANCE INDONESIA TBK.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 11(11).
- Mamewe, Lanny. 2016. “Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 3(4).
- Margaretta, Heslie, and I. Gede Riana. 2020. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar.”
- McKeown, Tui, and Oluremi B. Ayoko. 2020. “Relationships at Work—Why Do They Matter so Much?” *Journal of Management & Organization* 26(2):133–34.
- Mobley, William H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondo, Marina, Jessica Pileri, Federica Carta, and Silvia De Simone. 2022. “Social Support and Self-Efficacy on Turnover Intentions: The Mediating Role of Conflict and Commitment.” *Social Sciences* 11(10):437.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, and Richard M. Steers. 2013. *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic press.
- NingTyas, Azisah Putri Ayu, Suseno Hadi

- Purnomo, and Aswar Aswar. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening."
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. 2020. *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Oktafiani, Mutiara, and Setyo Pantawis. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemasang Pos Comal)." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(2):189–203.
- Owens, Robert, and Thomas C. Valesky. 2014. "Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform, Eleven Edition."
- Palma-Moreira, Ana, Ana Lúcia Dias, Beatriz Pereira, and Manuel Au-Yong-Oliveira. 2024. "Competence Development and Affective Commitment as Mechanisms That Explain the Relationship between Organizational Culture and Turnover Intentions." *Administrative Sciences* 14(9):223.
- Pranata, I. Gusti Ngurah, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi."
- Pratama, Eko Nur, Emi Suwarni, and Midiana Astuti Handayani. 2022. "The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention with Person Organization Fit as Moderator Variable." *Aptisi Transactions on Management* 6(1):74–82.
- Priyana, I., V. Permanawati, and S. Saberina. 2022. "Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation." *EQIEN-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9 (1), 52–56."
- Rahmat, Jalaluddin. 2018. "Psikologi Komunikasi Simbiosis Rekatama."
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2022. "Organizational Behavior (Update Eighteenth Edition)."
- Saungweme, Ruvarashe, and Calvin Gwandure. 2011. "Organisational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa." *Journal of Human Ecology* 34(3):145–53.
- Seppälä, Emma, and Nicole K. McNichols. 2022. "The Power of Healthy Relationships at Work." *Harvard Bus Rev.*
- Simamora, Henry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 2." *Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.*
- Tadampali, Andi Caesar To, Abdurrahman Hadi, and Rudi Salam. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT Bank Sulselbar.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 6(2):35–46.
- Tews, Michael J., John W. Michel, and Jill E. Ellingson. 2013. “The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry.” *Group & Organization Management* 38(5):630–53.
- Uzkiyyah, Naila Ufiidatul, Ika Nurul Qamari, and Meika Kurnia Puji Rahayu Rahayu. 2023. “Seven Years of Research Tracing on Turnover Intention: Bibliometric Analysis.” *Multidisciplinary Reviews* 6(3):2023025.
- Wang, Qiong, Zhe Shang, Chenhui Zuo, Huaye Fan, Chen Xu, Zijun Cai, and Wei Shi. 2024. “Proactive Personality and Turnover Intention: The Mediating Role of Career Aspiration and the Moderating Effect of Organizational Career Management.” *Behavioral Sciences* 14(9):800.
- Wateknya, Yoga. 2016. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* 5(5):468–80.
- Wisnuwardhani, Dian, and Sri Fatmawati Mashoedi. 2017. “Hubungan Interpersonal.” Pp. 86–98 in *Psikologi sosial*. Salemba Humanika.
- Yiming, Liu, Li Yan, and Zhang Jinsheng. 2024. “Effects of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction and Psychological Well-Being: The Role of Technological Influence in Chinese Higher Education.” *BMC Psychology* 12(1):536.
- Yonezawa, Akiyoshi, Yuto Kitamura, Arthur Meerman, and Kazuo Kuroda. 2014. “Emerging International Dimensions in East Asian Higher Education.” *Emerging International Dimensions in East Asian Higher Education* (September):1–261. doi: 10.1007/978-94-017-8822-9.
- Yücel, İlhami. 2021. “Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic.” *Administrative Sciences* 11(3):81.
- Zhai, Qingguo, Saifang Wang, and Helen Weadon. 2020. “Thriving at Work as a Mediator of the Relationship between Workplace Support and Life Satisfaction.” *Journal of Management & Organization* 26(2):168–84.
- Zin, Md Lazim Mohd, and Hadziroh Ibrahim. 2021. “The Moderating Effect of Organization Tenure on Job Rotation and Career Development.” *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)* 3(3):1–9.