

Turnover Intention Pada Industri Perbankan: Identifikasi Faktor Penentu Melalui Pendekatan Bibliometrik

Adnan Gristian Hussayna¹, Nunung Nurhasanah², Dede Jajang Suyaman

Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis ,Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi turnover intention pada perusahaan yang bergerak di industri perbankan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis bibliometrik dan telaah pustaka sistematis menggunakan software Vosviewer. Literatur yang dijadikan database penelitian ini didapatkan dari database Scopus pada jangka waktu 2010 - 2024 dan berjumlah 33 penelitian. Hasil keluaran daripada software Vosviewer menunjukkan faktor dominan turnover intention pada industri perbankan dapat di kategorikan ke dalam 5 kluster dan total 11 item, yaitu Kluster 1 Kesehatan Mental dan Kepemimpinan yang terdiri dari Burnout, Ethical Leadership, Work Engagement; Kluster 2 Motivasi dan Komitmen Karyawan yang terdiri dari Employee Motivation, Organizational Commitment, Turnover Intention; Kluster 3 Reputasi Perusahaan dan Iklim Etis yang terdiri dari Corporate Image, Ethical Climate; Kluster 4 Kepuasan Kerja dan Kontrak Psikologis yang terdiri dari Job Satisfaction, Psychological Contact; dan Kluster 5 Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja yang terdiri dari Difficult Coworker

Kata Kunci: *Turnover Intention; Analisis Bibliometrik; Industri Perbankan*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the dominant factors that influence turnover intention in companies engaged in the banking industry. This study uses a bibliometric analysis approach and systematic literature review using Vosviewer software. The literature used as the database for this study was obtained from the Scopus database for the period 2010 - 2024 and amounted to 33 studies. The output results from Vosviewer software show that the dominant factors of turnover intention in the banking industry can be categorized into 5 clusters and a total of 11 items, namely Cluster 1 Mental Health and Leadership consisting of Burnout, Ethical Leadership, Work Engagement; Cluster 2 Employee Motivation and Commitment consisting of Employee Motivation, Organizational Commitment, Turnover Intention; Cluster 3 Company Reputation and Ethical Climate consisting of Corporate Image, Ethical Climate; Cluster 4 Job Satisfaction and Psychological Contract consisting of Job Satisfaction, Psychological Contact; and Cluster 5 Interpersonal Relationships in the Workplace consisting of Difficult Coworker

Keywords: *Turnover Intention; Bibliometric Analysis; Banking Industry*

Copyright (c) 2024 Nama Penulis

✉ Corresponding author : Adnan Gristian Hussayna

Email Address : adnangristianhussayna@gmail.com (Jl.HS.Ronggowaluto,Puseurjaya, Teluk Jambe Timur, Karawang,41361)

PENDAHULUAN

Turnover intention karyawan mengacu pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka saat ini karena berbagai alasan. Turnover intention dianggap sebagai masalah penting bagi organisasi karena dapat mengakibatkan peningkatan biaya, penurunan kualitas layanan, dan ketidakstabilan dalam tenaga kerja (Alhamwan & Mat., 2015; Puspitawati & Atmaja, 2019). Memahami dan mengelola turnover intention sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan produktif. Intensi turnover yang tinggi dapat memiliki dampak merugikan yang signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan. Turnover intention dapat menyebabkan peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan karena organisasi harus terus-menerus mengganti karyawan yang keluar, yang berdampak pada sumber daya keuangan (Sharma, 2024) Memon et al.) Selain itu, turnover intention yang tinggi dapat mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan keahlian institusional, yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan (Mobley et al., 1979; Thoha, 2024) serta dapat menciptakan ketidakstabilan di dalam angkatan kerja, yang menyebabkan penurunan moral dan motivasi di antara karyawan yang tersisa, yang selanjutnya dapat memperburuk tingkat turnover (Lee & Kim, 2020).

Secara keseluruhan, turnover intention dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis, yaitu turnover tidak dapat dicegah, yang diinginkan, dan yang tidak diinginkan (*unpreventable, desirable, and undesirable*) (Ramesh et al., 2012). turnover intention yang tidak dapat dicegah disebabkan oleh penyakit, masalah keluarga, atau pensiun. Selain itu, turnover intention yang diinginkan disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan. Terakhir, turnover intention yang tidak diinginkan adalah karyawan yang kompeten dan berkualitas yang keluar karena masalah organisasi seperti kurangnya pengawasan, dukungan yang buruk, dan konflik peran. Masalah-masalah ini harus diatasi karena secara langsung masalah organisasi seperti kurangnya pengawasan, dukungan yang buruk, dan konflik peran. Masalah-masalah ini harus diatasi karena secara langsung mempengaruhi kualitas layanan klien dan efektivitas organisasi. (Ramesh et al., 2012).

Turnover intention pada industri perbankan merupakan isu penting yang dapat memiliki implikasi signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Penelitian telah menyoroti berbagai faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention di sektor perbankan, seperti lingkungan kerja, stres, kepuasan kerja, stresor pekerjaan, beban kerja, tuntutan waktu, politik organisasi, dan dukungan organisasi yang dirasakan (Kurniawaty dkk., 2019; Gautam & Gautam, 2022; Suzabar dkk., 2020; Singh & Randhawa, 2021; Wahana, 2024; Fitria & Linda, 2019). Industri perbankan menghadapi tantangan dalam mempertahankan talenta karena faktor-faktor seperti stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan karier, yang dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi (Elian et al., 2020; Raza et al., 2017; Abboud, 2021).

Penelitian telah menunjukkan bahwa turnover intention berdampak negatif pada keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, yang sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan produktif di sektor perbankan (Nursanti & Then, 2019; Dewi & Nurhayati, 2021; Bartaula, 2023). Mengatasi turnover intention di industri perbankan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan retensi karyawan, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang (Elian et al., 2020; Raza et al., 2017; Abboud, 2021).

Laporan ekonomi (Hutauruk, 2022) dalam Kontan.co.id menunjukkan bahwa sektor perbankan mengalami fluktuasi yang signifikan dalam turnover karyawan. Per Maret 2022, PT Bank Mandiri Tbk memiliki jumlah tenaga kerja 37.750, turun 265 orang dari 38.015 pada Maret 2021. PT Bank Central Asia Tbk (BCA) memiliki jumlah tenaga kerja 50.376, terdiri dari 25.006 karyawan BCA dan 25.370 SDM anak usahanya. Angka itu turun 1.504 dari 51.880 pada Maret 2021. Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk (BNI) turun 72 orang dari akhir tahun lalu menjadi 27.105 pada Maret 2022, tetapi naik 111 orang dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BRI) secara keseluruhan memiliki jumlah tenaga kerja 79.115, dengan 60.704 karyawan di Bank BRI dan 18.411 karyawan di anak usaha. Karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk turun 270 dari 79.398 pada akhir 2021. Terakhir, pada tahun 2022, jumlah karyawan masih bertambah 248 menjadi 11.381, tetapi penurunan perlahan dari tahun sebelumnya. Tenaga kerja BTN mencapai 11.810 pada tahun 2018, tetapi turun menjadi 11.647 pada tahun berikutnya dan 11.224 pada tahun 2020.

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya turnover intention telah dipelajari secara ekstensif dalam berbagai konteks. Kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi intensi turnover, dengan kepuasan kerja yang rendah dikaitkan dengan intensi turnover yang lebih tinggi (Yücel, 2012; Sharma & Syal, 2022). Selain itu, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam turnover intention (Yücel, 2012; Susanti et al., 2020), juga beberapa variabel lain seperti stres kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja telah disorot sebagai faktor penting dalam mempengaruhi turnover intention (Pramono et al., 2022; Puspitawati, 2024; Rahman, 2024). Studi literatur terdahulu secara mayoritas menangkap faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention secara parsial, dan pada berbagai industry usaha. Penulis belum menemukan studi yang memotret apa saja hal dominan yang menjadi faktor penyebab turnover intention secara komprehensif dan terspesifik di Industri perbankan. Selain daripada itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan penelitian yang berkaitan dengan turnover intention yang ditinjau dari sebaran peta bibliometrik dan tren penelitian menggunakan perangkat lunak VOSviewer.

VOSviewer, software yang dikembangkan oleh Nees Jan van Eck dan Ludo Waltman, adalah program khusus yang dirancang untuk membangun dan

memvisualisasikan peta bibliometrik (Eck & Waltman, 2009). Alat ini membuat representasi grafis dari jaringan bibliometrik, yang memungkinkan pengguna untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara entitas seperti penulis, publikasi, kata kunci, atau jurnal (Arruda et al., 2022). VOSviewer berguna untuk mendeteksi peluang kolaborasi di antara para peneliti dan institusi dengan memetakan jaringan kolaboratif yang ada saat ini dan yang potensial (Wrigley et al., 2019) dan memungkinkan pengguna untuk memvisualisasikan struktur data yang kompleks secara intuitif dan interaktif, memfasilitasi identifikasi tren, pola, dan kluster utama dalam bidang penelitian (Megawati, 2023). Dengan memanfaatkan kemampuan visualisasi VOSviewer, para peneliti dapat memperoleh wawasan yang berharga tentang struktur dan dinamika pengetahuan ilmiah dalam domain tertentu (Arruda et al., 2022).

METODOLOGI

Analisis dimulai dengan mencari dan mengumpulkan data publikasi dokumen dari database Scopus pada tanggal 31 Juli 2024. Database Scopus digunakan untuk mencari publikasi dokumen yang terkait dengan topik penelitian "turnover intention". Database Scopus dipilih karena merupakan database yang terindeks, memiliki data sitasi dan pencarian yang paling luas, dan disukai karena memiliki kualitas yang baik (Burnham, 2006). Hasil analisis mengambil informasi yang meliputi nama penulis, tahun, bidang subjek, jenis dokumen, sumber, kata kunci, negara, sumber, dan bahasa. Sebanyak 32 dokumen diidentifikasi dan disaring untuk ruang lingkup penelitian ini. Database yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan string sebagai berikut:

Tabel 1. String Pencarian Database

Database	String Pencarian
Scopus	TITLE - ABSTRACT - KEYWORDS ("turnover intention*" OR "turnover-intention" OR "intention to leave work*" OR "intention to quit work*") AND ("banking industry" OR "banking industry*" OR "banking-industry")

Sumber : Database Penulis

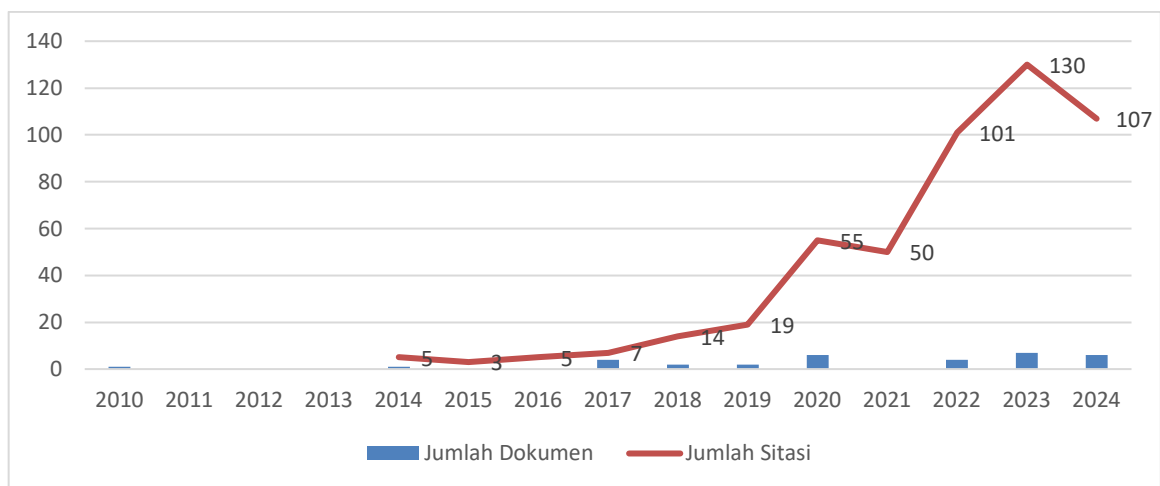
Sebanyak 32 dokumen bersih dilacak dari pangkalan data Scopus. Daftar data tersebut kemudian diekspor dalam bentuk file comma-separated values (.csv) dan file research information systems (.ris). Selain itu, perangkat lunak seperti Microsoft Excel, Harzing's Publish or Perish dan VOSviewer digunakan untuk menganalisis data deskriptif dan visualisasi secara terpisah. Para peneliti menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk analisis pemetaan (Van Eck & Waltman, 2020), Microsoft Excel untuk analisis deskriptif, dan Harzing's Publish or Perish untuk analisis kutipan metrik. File tesaurus Vosviewer digunakan untuk membersihkan dan membakukan beberapa istilah jamak menjadi tunggal dalam dataset (Van Eck & Waltman, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pencarian menggunakan reference manager Publish or Perish pada database Scopus, ditemukan sejumlah 33 artikel yang memenuhi kriteria sesuai dengan string pencarian. Informasi yang diperoleh berupa metadata artikel, yang meliputi informasi kutipan, informasi bibliografi, abstrak & kata kunci, serta referensi pendukung artikel.

Pengembangan Penelitian *Turnover Intention* pada Industri Perbankan

Berdasarkan pencarian menggunakan reference manager Publish or Perish pada database Scopus, ditemukan sejumlah 33 artikel yang memenuhi kriteria sesuai dengan string pencarian. Informasi yang diperoleh berupa metadata artikel, yang meliputi informasi kutipan, informasi bibliografi, abstrak & kata kunci, serta referensi pendukung artikel

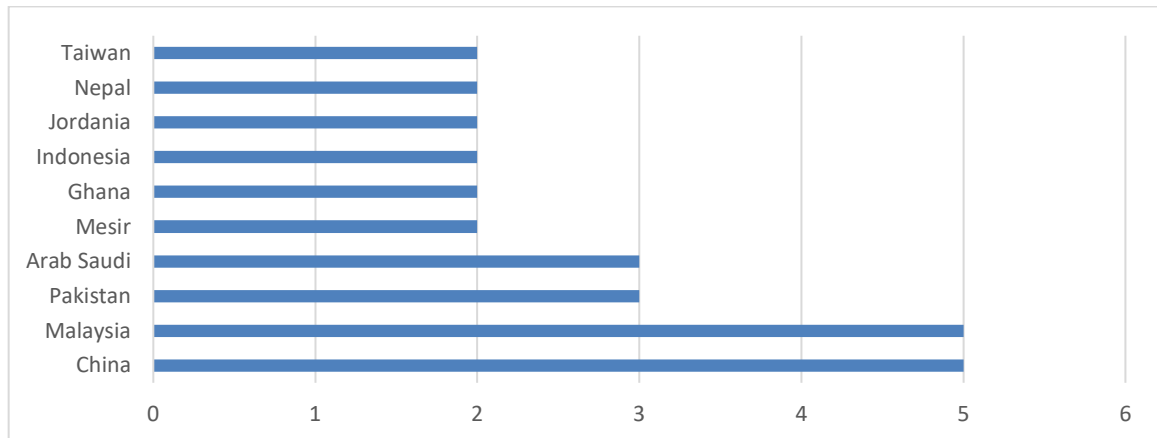


Grafik 1. Jumlah Dokumen dan Sitasi Dokumen

Sumber: Scopus Database

Berdasarkan Grafik 1, terdapat 496 kutipan secara keseluruhan dari semua artikel yang digunakan dalam penelitian ini; terdapat 35,42 kutipan per tahun dan secara rata - rata 15,3 kutipan per artikel. Angka grafik yang meningkat menunjukkan jumlah kutipan yang semakin meningkat setiap tahunnya, puncaknya di tahun 2024 dimana data di ekstraksi pada tanggal 31 July 2024 atau tepat memasuki bulan ke 8, tetapi jumlah kutipan sudah lebih dari 80% jumlah kutipan tahun 2023 untuk satu tahun penuh. Tetapi di sisi lain jumlah dokumen yang terbit di jurnal terindeks Scopus mengalami peningkatan yang tidak signifikan dan cenderung stagnan, tahun 2023 menjadi tahun dengan artikel terbit paling banyak yaitu 7 artikel, dan pada tahun 2024 sudah terbit 6 artikel yang terbit memasuki bulan ke 8. Penelitian ini hanya menganalisis artikel berkaitan dengan string pencarian pada database Scopus, dan tidak melihat pada database lain seperti Google Scholar, dst. Sehingga minimnya jumlah artikel yang masuk ke dalam analisis tidak bisa di justifikasi sebagai minimnya penelitian turnover intention pada industry perbankan secara

keseluruhan, melainkan hanya minimnya jumlah artikel yang terbit di Jurnal Internasional bereputasi.



Grafik 2. Jumlah Dokumen per Negara

Sumber: Scopus Database

Berdasarkan grafik di atas, dapat diambil Kesimpulan bahwa penelitian turnover intention pada industry perbankan masih dilakukan mayoritas pada negara berkembang, dengan total 7 dari 3 negara di kategorikan sebagai negara berkembang. Sedangkan negara dengan jumlah artikel yang terbit paling banyak adalah Malaysia dan China dengan masing – masing 5 artikel yang terbit. Berikut artikel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 2. Dokumen Publikasi *Turnover Intention* pada Industri Perbankan

No	Penulis	Judul	Tahun	Jumlah Kutipan
1	Mahmoud Lagaa S.A., Siam M.R.A., Ali Ammar Awn A.M., Algaer S.H.M.	Perceived organizational support (Pos), organizational commitment and turnover intentions amongst employees in Malaysian banking industry	2017	0
2	Ononye U., Ndudi F.E., Memeh J.	The role of hope and trust in management in internal employment opportunity and turnover intention relationship in the banking industry in Delta State, Nigeria	2023	0
3	Nketsiah T.A., Nkansah E.A.	Organisational trust, commitment and turnover intention in employees of domestic and foreign banks in Ghana	2024	0
4	Gharbi H., Aliane N., Al Falah K.A., Sobaih A.E.E.	You Really Affect Me: The Role of Social Influence in the Relationship	2022	12

		between Procedural Justice and Turnover Intention		
5	Paje R.C., Elizaga A.C.G., Munez P.A.A., Sordan A.R.A.M.	The Effect of Motivation Strategies on the Turnover Intention among Millennials in the Banking Industry: A Structural Equation Model	2020	0
6	Martins J.M., Shahzad M.F., Javed I.	Assessing the Impact of Workplace Harassment on Turnover Intention: Evidence from the Banking Industry	2023	11
7	Yasin R.	Responsible leadership and employees' turnover intention. Explore the mediating roles of ethical climate and corporate image	2020	28
8	Gautam D.K., Gautam P.K.	Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation	2024	5
9	Giao H.N.K., Vuong B.N., Huan D.D., Tushar H., Quan T.N.	The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of vietnam	2020	75
10	van Beek I., Taris T.W., Schaufeli W.B., Brenninkmeijer V.	Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes	2014	77
11	Zhu X., Li Y.	A study on psychological contract, job satisfaction and turnover intention in banking industry	2010	1
12	Bamfo B.A., Dogbe C.S.K., Mingle H.	Abusive customer behaviour and frontline employee turnover intentions in the banking industry: The mediating role of employee satisfaction	2018	52
13	Devi S., Vasudevan A., Subramaniam K., Kalsom U., Sam T.H.	Turnover Intentions Among Gen Y In Malaysia's Banking Industry	2022	1
14	Lin C.-P., Liu M.-L.	Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention	2017	89
15	Alnehabi M.	Modeling the association between corporate reputation and turnover intention among banks employees in Saudi Arabia	2023	2

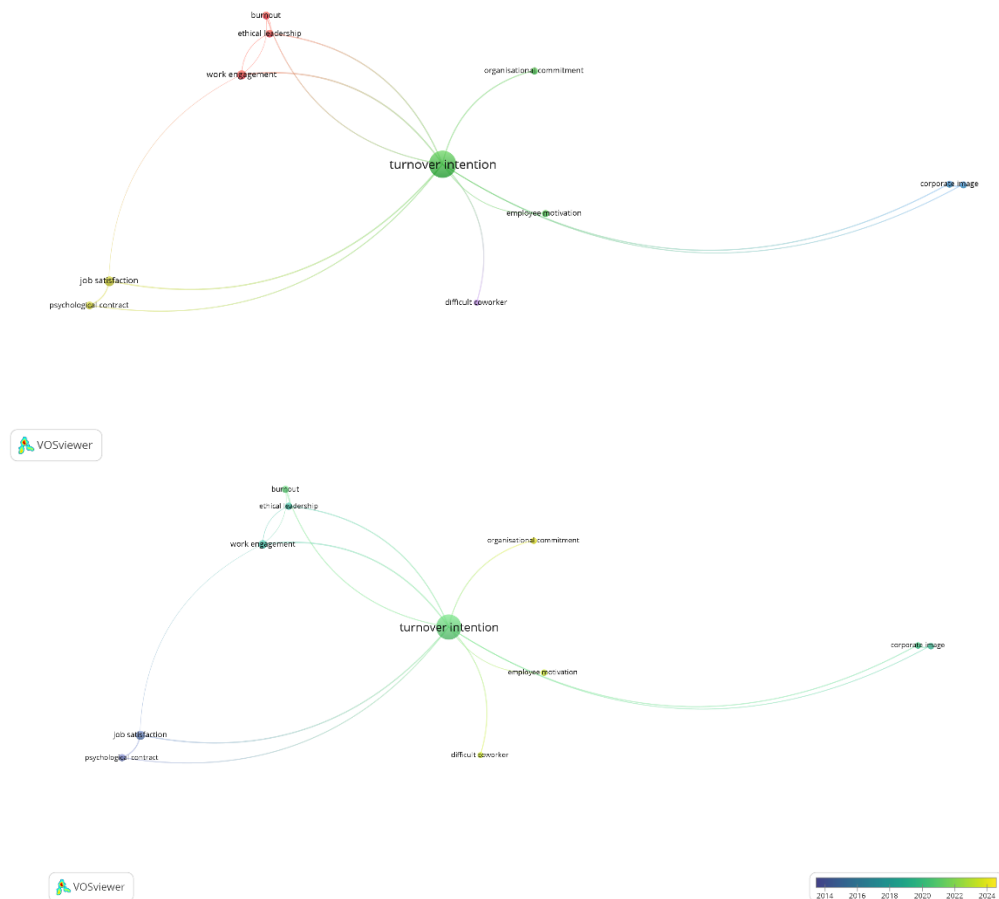
16	Huang H.-T., Lin C.-P.	Assessing ethical efficacy, workplace incivility, and turnover intention: a moderated-mediation model	2019	30
17	Alyahya M.A., Sobaih A.E.E., Gharbi H., Aliane N., Bouzguenda K.	To leave or not to leave: Does trust really matter in the nexus between organizational justice and turnover intention among female employees?	2024	0
18	-	CPM and turnover intentions: dubai study of bankers explores mediating effects of employee motivation and job autonomy	2024	0
19	Alimuddin I.K., Kadir A.R., Mardiana R., Hamid N.	The role of organisational activities against burnout and turnover intention	2023	0
20	Suifan T.S., Diab H., Alhyari S., Sweis R.J.	Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification	2020	55
21	Yasin R., Jan G., Huseynova A., Atif M.	Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower-leader goal congruence and organizational commitment	2023	18
22	Bamfo, B. A., Dogbe, C. S. K., & Mingle, H	Correction to: Abusive customer behaviour and frontline employee turnover intentions in the banking industry: The mediating role of employee satisfaction	2018	0
23	Kaur J.	Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: A case of Indian banking sector	2017	11
24	Qureshi T.M., Ghadi M.Y., Sindhu M.	Examining the influence of continuance performance management on turnover intention: exploring the mediating effects of employee motivation and job autonomy - a practical study in the banking industry in Dubai	2024	1
25	Kasa M., Kichin S., Hassan Z., Poh S., Ramli N.	Human Resource Practices, Organisational Commitment, And Turnover Intention Among Bank Employees In Sarawak, Malaysia	2023	1

26	Irawan Y., Bangsawan S., Mahrinasari M.S.	Employee turnover intention and supply chain management for value creation in Indonesian banks	2020	1
27	To W.M., Yu B.T.W.	Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the mediating roles of perceived organizational support and affective commitment	2023	3
28	Xiong Z., Ye J., Wang P.	Psychological contract and turnover intention of dispatched employees: Mediating effects of job satisfaction and organizational commitment	2017	8
29	Iqbal A., Khan A., Ahmed S.	Turnover: Organizational politics or alternate job offer?	2020	0
30	Van Heerden J., Du Plessis M., Becker J.R.	Walking the Tightrope of Job Demands and Resources: Leveraging Work Engagement to Counter Turnover Intentions of Information Technology Professionals	2022	2
31	Pandey D.L., Risal N.	INVESTIGATION OF HUMAN RESOURCE PRACTICES, BURNOUT AND TURNOVER INTENTION	2024	0
32	Yang G., Yang W., Yang G.	Development of Employer Brand Evaluation Scale Based on Computer Data Mining and Its Relationship with College Students' Job-Hunting Intention	2022	0
33	Falahat M., Gee S.K., Liew C.M.	A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia	2019	11

Sumber : Scopus Database

3.1 Visualisasi Topik *Turnover Intention* pada Industri Perbankan Menggunakan Vosviewer

Dari hasil analisis dengan ditentukan minimum kemunculan istilah pada nilai 9 ditemukan 872 terms dan yang memenuhi threshold yaitu sebanyak 34 terms. Untuk masing-masing dari 34 istilah, skor relevansi akan dihitung. berdasarkan skor ini, istilah yang paling relevan akan dipilih. Pilihan defaultnya adalah memilih 60% istilah yang paling relevan. Hasilnya didapatkan 20 terms yang berhasil memenuhi syarat.



Grafik 3. Network & Overlay Visualization

Sumber: Vosviewer

Peneliti melakukan seleksi internal untuk melihat hubungan kata kunci dengan potensi pengukuran transisi energi setelah 20 kata kunci yang dipilih. Seleksi internal mempertimbangkan beberapa faktor, seperti: 1) *by definition*, memiliki keterkaitan dengan turnover intention pada industry perbankan secara langsung maupun tidak langsung; 2) *by type of terms*, merupakan istilah yang umum berkaitan dengan turnover intention pada industry perbankan dan bukan kata kerja yang tidak relevan dan biasa; 3) *by occurrences*, memiliki tingkat kemunculan diatas 7, dan 4) *by relevance*, memiliki tingkat relevansi lebih dari 0,50. Dari hasil seleksi ini didapatkan 11 item, dan 5 kluster, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengolahan Analisis Bibliometriks

Label	Cluster	Occurences	Relevance
Burnout	1	14	0.57
Ethical Leadership	1	13	0.78
Work Engagement	1	19	0.58
Employee Motivation	2	11	2.34

Organizational Commitment	2	25	0.48
Turnover Intention	2	148	0.50
Corporate Image	3	11	2.51
Ethical Climate	3	11	2.46
Job Satisfaction	4	21	1.21
Psychological Contact	4	14	1.37
Difficult Coworker	5	10	1.26

Sumber: Vosviewer, Data di olah

Pemetaan kluster yang berada pada tabel diatas mewakili jaringan yang ada antara jurnal yang menerbitkan artikel ilmiah antara tahun 2010 sampai dengan 2024 yang menyertakan kata kunci utama kajian. Analisis ini menghasilkan total lima kluster yang mewakili lima topik faktor yang berbeda, Berikut adalah rincial kluster riset yang terpetakan:

1. Kluster 1 (Kesehatan Mental dan Kepemimpinan) : *Burnout, Ethical Leadershiop, Work Engagement;*
2. Kluster 2 (Motivasi dan Komitmen Karyawan) : *Employee Motivation, Organizational Commitment, Turnover Intention;*
3. Kluster 3 (Reputasi Perusahaan dan Iklim Etis) : *Corporate Image, Ethical Climate;*
4. Kluster 4 (Kepuasan Kerja dan Kontrak Psikologis) : *Job Satisfaction, Psychological Contact;*
5. Kluster 5 (Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja) : *Difficult Coworker*

Pengelompokan (*clustering*) ini dapat membantu mengidentifikasi bidang yang paling relevan untuk dipelajari dan menyarankan faktor - faktor determinan *turnover intention* terutama pada industri perbankan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik didapatkan sejumlah hasil kata kunci yang dapat diidentifikasi sebagai faktor determinan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan pada industri perbankan dipengaruhi oleh berbagai faktor dominan yang dapat dikelompokkan ke dalam lima kluster utama. Pertama, Kesehatan Mental dan Kepemimpinan menunjukkan bahwa *burnout*, kepemimpinan etis, dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kedua, Motivasi dan Komitmen Karyawan menyoroti bahwa motivasi, komitmen terhadap organisasi, dan niat untuk keluar dari pekerjaan saling berkaitan dan berperan penting dalam mempertahankan karyawan. Ketiga, Reputasi Perusahaan dan Iklim Etis mengindikasikan bahwa citra perusahaan dan iklim etis di tempat kerja mempengaruhi persepsi karyawan dan keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Keempat, Kepuasan Kerja dan Kontrak Psikologis menegaskan bahwa kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap janji-janji organisasi (kontrak psikologis) memengaruhi loyalitas mereka. Terakhir, Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja menunjukkan bahwa dinamika sosial dan konflik dengan rekan kerja berperan dalam menentukan niat karyawan untuk keluar. Kelima kluster tersebut menjadi faktor yang paling dominan dalam tingginya *turnover intention* karyawan pada industri perbankan.

Temuan daripada penelitian ini menegaskan bahwa upaya untuk mengurangi *turnover intention* dalam industri perbankan harus mencakup pendekatan holistik

yang mempertimbangkan faktor-faktor psikologis, sosial, dan struktural. Penelitian mengenai faktor determinan *turnover intention* bisa dikembangkan pada industri – industri lain, terlebih mengingat dokumen yang digunakan sebagai database hanya berdasarkan database Scopus yang secara kuantitas masih terbatas

Referensi :

- Abboud, S. (2021). Relationship between perceived performance appraisal effectiveness and employee turnover intention in lebanese banks. *The Euraseans Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, (3(28)), 37-49. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.3\(28\).2021.37-49](https://doi.org/10.35678/2539-5645.3(28).2021.37-49)
- Alhamwan, M. and Mat., N. (2015). Antecedents of turnover intention behavior among nurses: a theoretical review. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1). <https://doi.org/10.5539/jms.v5n1p84>
- Arruda, H., Silva, É., Lessa, M., Júnior, D., & Bartholo, R. (2022). Vosviewer and bibliometrix. *Journal of the Medical Library Association Jmla*, 110(3), 392-395. <https://doi.org/10.5195/jmla.2022.1434>
- Bartaula, A. (2023). Relationship between reward system and turnover intention: the mediating role of organizational commitment. *Kic International Journal of Social Science and Management*, 2(1), 1-26. <https://doi.org/10.3126/kicijssm.v2i1.62473>
- Dewi, R. and Nurhayati, M. (2021). The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at pt control systems arena para nusa. *European Journal of Business Management and Research*, 6(4), 11-18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Eck, N. and Waltman, L. (2009). Software survey: vosviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Elian, S., Paramitha, C., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223-247. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- Fitria, Y. and Linda, M. (2019). Perceived organizational support and work life balance on employee turnover intention.. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Gautam, D. and Gautam, P. (2022). Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(2), 233-255. <https://doi.org/10.1108/apjba-02-2021-0056>
- Hutauruk, D. M. (2022). Jumlah Karyawan Bank Besar Menyusut, Namun Beban Tenaga Kerja Meningkat. *Keuangan.Kontan.co.id*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/jumlah-karyawan-bank-besar-menyusut-namun-beban-tenaga-kerja-meningkat?page=>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lee, E. and Kim, J. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>

- Megawati, A. (2023). Bibliometric mapping of research developments on the topic of fishing port management using vosviewer. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 1266(1), 012019. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1266/1/012019>
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Nursanti, T. and Then, T. (2019). The influence of job resources toward employee engagement and its impact on turnover intention of the employees of pt bank dki. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.35384/jime.v11i1.124>
- Pramono, B., Tamba, M., & Nuraini, A. (2022). The effect of work stress and compensation on turnover intention mediated by organizational commitment to employees of PT Wahana Semesta Banten. *Journal of Entrepreneur and Business*, 1(1), 47-55. <https://doi.org/10.52643/joeb.v1i1.16>
- Puspitawati, N. (2024). How does job stress affect job satisfaction and turnover intention in public hospital, gianyar, bali?. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(3), 1105-1114. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.3.0844>
- Puspitawati, N. and Atmaja, N. (2019). The role of organizational commitment mediating organizational climate with turnover intention. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 23-32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.680>
- Rahman, M. (2024). The influence of compensation, leadership style, and work environment on turnover intention employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(05). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i05-37>
- Ramesh, K., Ramendran, C., & Peter, Y. (2012). A Study on Turnover intention in Fast Food Industry : Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2(5), 1-35.
- Raza, S., Azeem, M., Humayon, A., & Ansari, N. (2017). The impact of pay satisfaction, job stress, and abusive supervision on turnover intention among banking employees. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(2), 272-284. <https://doi.org/10.31529/sjms.2017.3.2.7>
- Sharma, G. and Syal, S. (2022). A conceptual analysis of employee turnover intention: the causes of turnover intention in the faculties in higher educational institutions. *International Journal of Research in Finance and Management*, 5(2), 283-289. <https://doi.org/10.33545/26175754.2022.v5.i2d.181>
- Sharma, N. (2024). Effect of psychological contract on employee turnover intention: moderating role of select demographic variables. *Environment and Social Psychology*, 9(5). <https://doi.org/10.54517/esp.v9i5.1793>
- Singh, S. and Randhawa, G. (2021). Do perceptions of organizational politics influence turnover intentions? organizational cynicism as a potential mediator. *Development in Learning Organizations an International Journal*, 36(1), 8-10. <https://doi.org/10.1108/dlo-02-2021-0025>
- Susanti, R. and Rita, K. (2020). Turnover intention and behavior organizational citizenship on indonesian hospital case. *European Journal of Business Management and Research*, 5(4). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>

- Suzabar, D., Soelton, M., Mai, M., & Triwulan, J. (2020). Recognizing how the time demands of work influences the turnover intention in banking industry.. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.009>
- Thoha, N. (2024). Exploring work environment's impacts on employee motivation and turnover intention in the garment industry in wonogiri, central java. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 1324(1), 012080. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1324/1/012080>
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2020). Manual for VOSviewer version 1.6.15. In *Universiti Leiden: Vol. 4956 LNCS (Issue April). CWTS, Meaningful metrics.* https://doi.org/10.1007/978-3-540-78646-7_21
- Wahana, A. (2024). Analysis of the effect of workload, role conflict, work stress on exit intentions and work burnout. *jmf*, 2(3), 64-71. <https://doi.org/10.46799/jmf.v2i3.32>
- Wrigley, J., Carden, V., & Isenburg, M. (2019). Bibliometric mapping for current and potential collaboration detection. *Journal of the Medical Library Association Jmla*, 107(4). <https://doi.org/10.5195/jmla.2019.764>
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>