



Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Komitmen Afektif Karyawan Bank Syariah Indonesia

Dewi Puji Astuti¹, Muhammad Zakiy²

^{1,2}Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email Corresponding Author. zakiyishak@yahoo.com

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<p>Article history Received : Accepted : Published :</p>	<p><i>Merger tiga Bank Umum Syariah yang terdiri dari Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah, dan Bank Rakyat Indonesia Syariah menimbulkan terjadinya stres kerja karyawan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan karyawan melakukan turnover. Selain itu, stres kerja karyawan akan mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya, salah satunya adalah komitmen afektif. Oleh karena itu, diperlukan faktor untuk melemahkan tingkat stres kerja karyawan salah satunya adalah self efficacy. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan kriteria mengalami masa kerja sebelum dan setelah merger. Proses pengambilan data dilakukan secara online kepada 155 karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) kemudian diolah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3.2. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Akan tetapi, pada penelitian ini menyatakan bahwa self efficacy tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention komitmen afektif.</i></p>
<p>Kata Kunci: <i>tress kerja; intensi keluar; komitmen afektif; efikasi diri; BSI.</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The merger of three Sharia Commercial Banks consisting of Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah, and Bank Rakyat Indonesia Syariah caused employee work stress. Prolonged work stress can cause employees to turn over. In addition, employee work stress will affect one's commitment to the organization, one of which is affective commitment. Therefore, a factor is needed to weaken the level of employee work stress, one of which is self-efficacy. Respondents in this study were employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) with the criteria of having worked before and after the merger. The data collection process was carried out online to 155 employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) and then processed using Structural Equation Modeling (SEM) through the SmartPLS 3.2 application. The results of the study prove that work stress has a positive effect on turnover intention. In addition, work stress also has a negative effect on affective commitment. However, this study states that self-efficacy cannot moderate the effect of work stress on turnover intention of affective commitment.</i></p>
<p>Keyword: <i>work stress; turnover intention; affective commitment; self efficacy; BSI.</i></p>	

PENDAHULUAN

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini ditunjukkan oleh data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Juni 2020 bahwa pertumbuhan kekayaan perbankan syariah di Indonesia meningkat sebesar 9,22% dan pertumbuhan DPK meningkat sebesar 8,99% (OJK, 2021). Meskipun demikian, pangsa pasar dan penetrasi pasar yang dimiliki oleh perbankan syariah masih relatif kecil (Zakiy & Haryanto, 2021). Melihat demikian, pemerintah akhirnya memutuskan untuk menyetujui rencana merger pada tiga bank syariah yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS), dan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) untuk diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 (Fiqri *et al.*, 2021). Menurut Tarba *et al.*, (2020), kebijakan merger dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia. Adanya merger akan menggabungkan beberapa aspek, seperti budaya kerja dan strategi pengelolaan aset baik aset sumber daya manusia maupun non sumber daya manusia. Dengan demikian, adanya merger akan memberikan tantangan baru bagi sumber daya manusia perusahaan khususnya karyawan. Hal ini karena merger sering dikaitkan dengan kecemasan dan ketidakamanan kerja karyawan (Searle & Ball, 2004). Terlebih adanya kebijakan *auto* migrasi rekening pasca merger yang menimbulkan banyak *complaint* dari nasabah karena pihak bank tidak memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada nasabah (Saori, 2021). Tentu hal ini akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Sebagaimana menurut Robbins & Judge (2018:375) stres merupakan proses psikologis yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan yang tidak menyenangkan. Dengan demikian, adanya merger dapat menimbulkan stres kerja karyawan.

Apabila stres dibiarkan dalam jangka panjang, maka akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Haslip, 2020). Meyer & Tett (1993) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk kesadaran individu untuk meninggalkan organisasinya. Sebagaimana menurut Amalia & Zakiy menyatakan bahwa *turnover intention* dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Adanya *turnover intention* juga memicu perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang potensial (Asih & Dewi, 2017). Selain dapat mempengaruhi *turnover intention*, stres kerja juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sun & Yeo (2019) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah komitmen afektif karyawan. Adapun komitmen afektif merupakan komitmen yang berasal dari rasa cinta individu terhadap perusahaan sehingga ia ingin tetap tinggal di perusahaan.

Adanya komitmen yang tinggi pada diri karyawan akan mempengaruhi sikap individu terhadap dirinya, memotivasi perilakunya dalam organisasi, mempengaruhi tindakan, ambisi, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu penentu bisa atau tidaknya individu dalam melaksanakan tugas dan akan terus berusaha apabila menemui hambatan dalam mencapai tujuan tertentu yaitu *self-efficacy* (Gustyana *et al.*, 2018). Sebagaimana menurut Bandura (1982) *self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya dalam tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tujuan yang telah ditetapkan. Keyakinan yang ada di dalam diri individu dapat membantu ia dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi (Siregar & Putri, 2020). Hal ini diperkuat oleh pendapat Sarafino & Smith (2010: 171) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mengalami tekanan psikologis yang rendah ketika menghadapi sumber stres. Selain dapat menurunkan tingkat stres, *self-efficacy* juga mampu menekan tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gangloff & Mazilescu (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka akan semakin menurunkan keinginan mereka untuk pindah atau keluar dari organisasi (*turnover*). Hal ini mengindikasikan bahwa ketika individu semakin percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan semakin membuat individu ingin untuk terus bertahan (berkomitmen) di organisasi dan berharap akan mendapatkan posisi yang lebih baik.

Adapun komitmen organisasi pada karyawan akan terbangun dengan baik apabila individu memiliki *self-efficacy* yang baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Saraswati & Prihatsanti (2017) dan Dewi (2020) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka juga akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebagaimana menurut Meyer & Tett (1993) komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi. Oleh karena itu, *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh negative stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *self efficacy* dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen afektif. Dalam penelitian ini terdapat gap penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (Sun & Yeo, 2019). Selain itu, mayoritas dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tidak terdapat variasi variabel moderasi, tetapi

hanya membahas pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen afektif. Dengan demikian, pada penelitian ini peneliti menambahkan *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Atikah *et al.*, (2021) merger adalah gabungan dari dua perusahaan atau lebih dengan menetapkan satu perusahaan untuk tetap bertahan. Adapun menurut Fiqri *et al.*, (2021) merger dimaksudkan sebagai penggabungan dua atau lebih perusahaan menjadi satu perusahaan dengan cara menyatukan saham berupa aset dan non aset perusahaan yang dimerger. Konsep merger ini dinilai sebagai upaya strategis guna membentuk badan usaha yang berdaya saing tinggi sehingga diharapkan mampu untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Atikah *et al.*, (2021), di era globalisasi ini kebijakan merger dinilai sebagai kebijakan penting yang harus dilakukan oleh perusahaan khususnya perbankan agar meningkatkan daya saingnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang merger, konsolidasi, dan akuisisi bank, menjelaskan bahwa merger merupakan penggabungan antara dua bank atau lebih dengan mempertahankan salah satu bank untuk berdiri dan bank lainnya dibubarkan tanpa dilikuidasi terlebih dahulu. Adapun kegiatan merger ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain (Fiqri *et al.*, 2021) yaitu peningkatan kemampuan perusahaan, diversifikasi bidang usaha, peningkatan penguasaan pangsa pasar, pengurangan beban pajak, penilaian aset yang lebih rendah dari sesungguhnya, dan peningkatan *prestige* bagi perusahaan yang bersangkutan.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2016:300) stres merupakan kondisi yang tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun menurut Robbins & Judge (2018:375) stres diartikan sebagai suatu sikap dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh proses psikologis serta perbedaan individu. Seseorang yang merasa stres dalam lingkungannya cenderung merasakan ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis, sehingga berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kondisi karyawan organisasi tersebut (Novitasari, 2020). Robbins & Judge (2018:376) terdapat tiga kategori sumber stres yang potensial yaitu (1) faktor lingkungan, meliputi ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi struktur organisasional yang terdiri dari ekonomi, politik, dan teknologi, (2) faktor organisasional, meliputi tuntutan penyelesaian tugas dengan waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, (3) faktor pribadi, meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Turnover Intention

Meyer & Tett (1993) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk kesadaran individu untuk meninggalkan organisasinya, atau dengan kata lain bahwa ia sedang berusaha mencari kesempatan kerja yang baru. Menurut Robbins & Judge (2018:39) individu dapat keluar dari pekerjaannya atas pikirannya sendiri dengan sukarela (*voluntary turnover intention*) ataupun tidak sukarela (*involuntary turnover intention*). *Voluntary turnover intention* dapat terjadi apabila seseorang telah memiliki rencana lain ketika ia memutuskan untuk keluar. Sebaliknya, *involuntary turnover intention* terjadi atas wewenang atasan terhadap kelanjutan pekerja tersebut. *Turnover intention* memiliki dampak buruk bagi organisasi karena organisasi harus melakukan proses dari awal untuk mencari karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, apabila karyawan potensial meninggalkan perusahaan, maka dapat mengganggu efisiensi manajemen perusahaan (Ratnaningsih, 2021).

Komitmen Afektif

Meyer & Tett (1993) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen yang memiliki ikatan secara emosional pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Menurut Han *et al.*, (2012) komitmen afektif terbentuk sebagai hasil dari organisasi yang dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai - nilai organisasi serta berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama sehingga karyawan mempertahankan keanggotaannya. Komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan menunjukkan kesetiiaannya terhadap organisasi perusahaan. Adapun menurut Alfaris & Zakiy (2021) menyebutkan bahwa adanya komitmen afektif yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerjanya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkomitmen dalam pekerjaannya akan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan.

Self Efficacy

Menurut Bandura (1982) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Keyakinan yang ada di dalam diri individu dapat membantu ia dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi (Siregar

& Putri, 2020). Hal ini diperkuat oleh pendapat Sarafino & Smith (2010) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mengalami tekanan yang rendah ketika menghadapi sumber stres. Bandura (1982) juga menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* yang terdiri dari: pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beberapa penelitian telah mengkaji tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Ketika seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi, maka respon dari seseorang terhadap lingkungannya akan menjadi kurang baik. Hal ini karena stres dapat membuat seseorang menjadi mudah marah dan agresif, tegang, atau bahkan tidak kooperatif dan gejala buruk lainnya yang dapat mengganggu mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, ketika stres yang dialami oleh seseorang tersebut tidak tertahankan lagi, maka hal ini dapat memicu timbulnya *turnover intention*. Sebagaimana hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramlah *et al.*, (2021), Novitasari (2020), dan Lestari & Mujiati (2018) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka juga akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan pemaparan di atas, maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif

Selain dapat mempengaruhi *turnover intention*, stres juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Stres yang dimaksud tentu adalah stres negatif yang muncul karena dampak dari pekerjaan dan juga sebuah respon atas ketidaknyamanan terhadap lingkungannya. Oleh karena itu, hal ini dapat membuat tingginya tingkat stres kerja yang dapat menimbulkan penurunan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Sebagaimana menurut Meyer & Tett (1993) bahwa komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinu. Dari ketiga komitmen tersebut, komitmen afektif merupakan satu-satunya komitmen yang berkaitan dengan keadaan psikologis seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stres dapat mempengaruhi komitmen afektif seseorang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Bhatti *et al.*, (2016) di Pakistan bahwa stres memiliki hubungan negatif terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana menurut Meyer & Tett (1993) komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi. Dengan demikian, stres juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustiyana *et al.*, (2019) yang menguji korelasi antara stres kerja dengan komitmen afektif serta diperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen afektif. Berdasarkan pemaparan di atas, maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif.

Pengaruh *Self-Efficacy* Sebagai Pemoderasi

Menurut Bandura (1982) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Sebagaimana Sarafino & Smith (2010) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mengalami tekanan psikologis yang rendah ketika menghadapi sumber stres. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki fungsi untuk menurunkan tingkat potensi stres seseorang. Gangloff & Mazilescu (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka akan semakin menurunkan keinginan mereka untuk pindah atau keluar dari organisasi (*turnover intention*). Hal ini karena individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi biasanya cenderung membuat seseorang akan bertahan di organisasinya.

Sebagaimana sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoani (2020) bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Selain mempengaruhi tingkat *turnover intention*, *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini karena adanya *self-efficacy* yang baik pada diri individu maka akan membuat individu tersebut semakin nyaman dengan organisasinya sehingga akan membangun komitmen organisasi individu tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Saraswati & Prihatsanti (2017) dan Dewi (2020) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Sebagaimana menurut Meyer & Tett (1993) komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi. Oleh karena itu, *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Dengan

demikian, dapat terlihat bahwa adanya *self-efficacy* dapat memperlemah pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Self-efficacy* memperlemah pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*

H₄: *Self-efficacy* memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen afektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan teknik *sampling* menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria berupa karyawan yang mengalami masa kerja sebelum merger dan sesudah merger. Kuesioner penelitian ini disebarluaskan secara *online* dengan total responden 155. Akan tetapi, dari jumlah 155 karyawan menunjukkan bahwa kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini berjumlah 150 atau sebesar 96% dan 5 sisanya merupakan data yang tidak dapat diolah atau sebesar 4%. Hal ini karena dalam penelitian ini terdapat 5 responden yang belum memenuhi kriteria penelitian, yaitu masa kerja >1 tahun atau dengan kata lain karyawan yang sudah bekerja sebelum adanya merger. Data tersebut kemudian diolah dengan metode SEM-PLS menggunakan aplikasi SmartPLS melalui uji *outer model* dan uji *inner model*.

Pengukuran

Kuesioner pada penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif pilihan jawaban yaitu skor 5 untuk pilihan jawaban sangat setuju, 4 untuk pilihan jawaban setuju, 3 untuk pilihan jawaban netral, 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju, dan 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju.

Stres kerja diukur menggunakan 11 item pernyataan yang dikembangkan oleh Kim *et al.*, (1996) dalam Agusti *et al.*, (2019). Item ini bertujuan untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan. Salah satu contoh item pernyataan dalam variabel ini adalah “saya sering merasa terbebani dalam pekerjaan saya”. Adapun Cronbach’s alpha variabel ini yaitu 0,918.

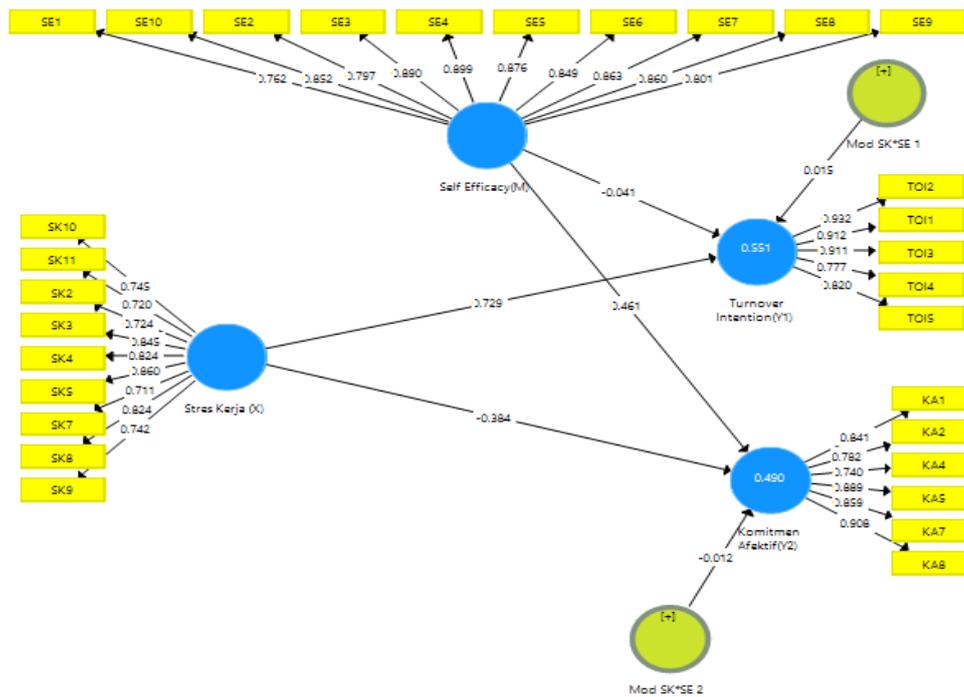
Turnover intention diukur menggunakan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Horn & Griffeth (1991). Item ini bertujuan untuk mengukur niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu contoh item pernyataan dalam variabel ini adalah “saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini”. Adapun Cronbach’s alpha variabel ini yaitu 0,920.

Komitmen afektif diukur menggunakan 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Fritz *et al.*, (2013) dari pengukuran asli oleh Allen dan Meyer (1990). Item ini bertujuan untuk mengukur keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Contoh item pernyataannya yakni “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini”. Cronbach’s alpha variabel ini yaitu 0,915. *Self efficacy* diukur menggunakan 10 item pernyataan yang dikembangkan oleh Motl *et al.*, (2001). Item ini bertujuan untuk mengukur tingkat keyakinan diri dalam menjalankan tugas. Salah satu contoh item pernyataan dalam variabel ini adalah “saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini”. Adapun Cronbach’s alpha variabel ini yaitu 0,956.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dilihat berdasarkan nilai pada *convergent validity* dan *discriminant validity*. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas instrumen yaitu nilai *loading factor* pada model pengukuran $\geq 0,7$ sedangkan jika nilai *loading factor* pada item indikator kurang dari 0,7 maka harus dikeluarkan dari model.



Gambar 1. Output Outer Model

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa *convergent validity* telah terpenuhi karena semua nilai loading factor dari masing-masing indikator sudah di atas 0,7 dan nilai AVE tiap variabel di atas 0,5. Beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7 telah dikeluarkan dari model, sehingga terdapat 9 indikator untuk variabel stres kerja, 5 indikator untuk variabel *turnover intention*, 6 indikator untuk variabel komitmen afektif, dan 10 indikator untuk variabel *self efficacy*. Berikut tabel nilai AVE dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Average Variance Extracted

Konstruk	Nilai AVE	Ket
SK	0.607	Valid
TOI	0.761	Valid
KA	0.703	Valid
SE	0.716	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2022)

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilihat berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruksya. Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari masing-masing konstruk. Maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran atau outer model dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat *convergent validity* dan *discriminant validity*. Berikut adalah tabel hasil outer dari uji validitas diskriminan:

Tabel 2. Discriminant Validity

	KA	SE	SK	TOI
KA	0.839			
SE	0.600	0.846		

SK	-0.542	-0.339	0.779	
TOI	-0.698	-0.287	0.741	0.872

Sumber: Data Primer yang Diolah (2022)

Uji Model Struktural

Pengujian model struktural dilakukan setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada model pengukuran dan tidak terdapat permasalahan atau hasilnya dinyatakan valid dan reliabel. Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis sekaligus menguji hubungan antar variabel. Evaluasi model struktural (*inner model*) pada PLS dilihat dari nilai *R-square* yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Adjusted R Square

	<i>R Square Adjusted</i>
Turnover Intention(Y1)	0.542
Komitmen Afektif(Y2)	0.479

Sumber: Data Primer yang Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui nilai *Adjusted R²* untuk variabel *turnover intention* (TOI) adalah 0.542. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besaran persentase variabel *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 54.2% dan sisanya sebesar 45,8 % dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian. Adapun nilai *Adjusted R²* untuk variabel komitmen afektif adalah 0.479. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut menjelaskan besaran persentase variabel komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 47.9% dan sisanya sebesar 52.1% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian dapat diukur melalui tiga parameter utama pada *inner model* dengan penggunaan teknik *bootstrapping*, terdiri dari nilai *original sample* yang berfungsi untuk mengetahui arah konstruk, *T-Statistic* yang berfungsi untuk mengukur signifikansi hipotesis, dan *p-value* yang berfungsi untuk mengukur signifikansi hipotesis dengan level signifikansi yang berbeda (Ghozali & Latan, 2017). Pengukuran *inner model* dapat dilihat dari tabel *path coefficients* sebagai berikut.

Tabel 4. Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X) -> <i>Turnover Intention</i> (Y1)	0.729	15.902	0.000
Stres Kerja (X) -> <i>Komitmen Afektif</i> (Y2)	-0.384	4.655	0.000
Mod SK*SE 1 -> <i>Turnover Intention</i> (Y1)	0.015	0.294	0.769
Mod SK*SE 2 -> <i>Komitmen Afektif</i> (Y2)	-0.012	0.382	0.703

Sumber: Data Primer yang Diolah (2022)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* sebesar $15.902 \geq 1.64$, maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* sebesar $0.000 \leq 0.1$ yang berarti stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, serta arah positif dari nilai *original sample* (O) sebesar 0.729. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi *rule of thumbs* terdukungnya hipotesis sehingga hipotesis satu diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Hal ini sesuai dengan hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* sebesar $4.655 \geq 1.64$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* sebesar $0.000 \leq 0.1$ yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen

afektif, serta arah negatif dari nilai original sample (O) sebesar -0.384. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi *rule of thumbs* terdukungnya hipotesis sehingga hipotesis dua diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memoderasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut sesuai dengan dengan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar $0.294 \leq 1.64$ maka pengaruhnya tidak signifikan dan nilai *p-value* sebesar $0.769 \geq 0.1$ yang berarti *self efficacy* tidak memoderasi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*, serta nilai original sample (O) sebesar 0.015. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa nilai-nilai tersebut tidak memenuhi *rule of thumbs* terdukungnya hipotesis sehingga hipotesis tiga ditolak.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memoderasi stres kerja terhadap komitmen afektif. Hasil tersebut sesuai dengan dengan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar $0.382 \leq 1.64$, maka pengaruhnya tidak signifikan dan nilai *p-value* sebesar $0.703 \geq 0.1$ yang berarti *self efficacy* tidak memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen afektif serta nilai original sample (O) sebesar -0.012. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa nilai-nilai tersebut tidak memenuhi *rule of thumbs* terdukungnya hipotesis sehingga hipotesis empat ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja rendah, maka hal ini akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil tersebut sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh (Ardini & Parahyanti, 2021; Dewi & Agustina, 2020; Muzajjad et al., 2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uji hipotesis dua, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat stres kerja karyawan Bank Syariah Indonesia tinggi, maka komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia akan menurun. Sebaliknya, ketika stres kerja karyawan rendah, maka komitmen afektif karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bhatti et al., (2016) dan Gustyana et al., (2019) yang menguji korelasi antara stres kerja dengan komitmen afektif serta diperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen afektif.

Berdasarkan uji hipotesis tiga, *self efficacy* belum dapat memperlemah pengaruh stres kerja dalam memicu *turnover intention* karyawan sehingga hipotesis tiga tidak terdukung. Hal ini dapat disebabkan oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Indonesia telah mencapai titik jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Putwain & von der Embse (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* seseorang dapat menurun atau tidak berfungsi lagi ketika *self efficacy* telah mencapai titik jenuh. *Self efficacy* yang telah mencapai titik jenuh akan membuat seseorang menjadi biasa saja dalam menjalankan tugas ataupun mencapai tujuannya, bahkan menjadi tidak peduli dengan keadaan yang terjadi pada dirinya seperti saat terjadi stres kerja.

Hal ini terjadi karena seseorang dengan *self efficacy* yang telah mencapai titik jenuh akan membuat seseorang tidak bergairah dan bersemangat dalam menjalani aktivitas mereka. Dengan demikian, *self efficacy* belum dapat memperlemah pengaruh stres kerja yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Selain itu, peran *self efficacy* dapat dimungkinkan juga tidak berfungsi untuk memperlemah pengaruh stres kerja disebabkan oleh adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan Bank Syariah Indonesia telah terjadi berkepanjangan sehingga adanya *self efficacy* tidak cukup mampu untuk menangani stres kerja yang memicu terjadinya *turnover intention* karyawan. Sebagaimana menurut Alessandri et al., (2018) bahwa *self efficacy* merupakan suatu dimensi yang tidak dapat bertahan selamanya untuk mengelola stres kerja yang berkepanjangan. Dengan demikian, *self efficacy* belum tepat menjadi faktor untuk memperlemah pengaruh stres kerja dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia.

Berdasarkan uji hipotesis empat, Berdasarkan uji hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis empat tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* karyawan Bank Syariah Indonesia tidak dapat memperlemah pengaruh negatif stres kerja untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Stres kerja dapat terjadi pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan tugas serta beban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Apabila stres kerja yang tinggi dibiarkan berkepanjangan, maka akan membuat karyawan tidak lagi setia dengan perusahaan (Prestiana & Purbandini, 2012). Dengan kata lain, tingginya stres kerja akan mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak mampu untuk memperlemah stres kerja guna untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena stres kerja yang dialami oleh karyawan Bank Syariah Indonesia merupakan tingkatan stres yang kompleks. Sebagaimana hal ini sesuai

dengan pendapat Judge et al., (2007) yang menyatakan bahwa efikasi diri hanya dapat berfungsi pada tingkat stres yang sederhana. Sebaliknya, efikasi diri tidak dapat berperan dalam mengatasi tingkat stres yang kompleks.

Selain itu, tidak berfungsinya *self efficacy* untuk memperlemah stres kerja adalah karena *self efficacy* karyawan yang belum terbentuk secara penuh. Sebagaimana menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa pembentukan *self efficacy* terdiri dari empat proses yang terdiri dari *attention, retention, production, dan motivational*. Proses-proses tersebut membutuhkan waktu yang relatif lama. Terlebih jika seseorang tidak mampu memahami dirinya sendiri akan menjadikan *self efficacy* seseorang gagal terbentuk. Seperti halnya *self efficacy* yang membutuhkan waktu relatif lama, komitmen afektif merupakan komitmen yang juga membutuhkan waktu cukup lama untuk membentuknya. Oleh karena *self efficacy* serta komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia masih dalam proses pembentukan sehingga dapat membuat peran *self efficacy* tidak cukup untuk membendung pengaruh stres kerja yang terjadi dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan.

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan cenderung tidak betah bekerja di dalam perusahaan sehingga memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia. Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung akan menurunkan komitmen afektifnya terhadap perusahaan. *Self efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia. Hasil penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, diantaranya adanya keterbatasan jangkauan area dan jumlah responden pada objek penelitian. Hal ini terjadi karena penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19 yang memberikan adanya batasan dalam penyebaran kuesioner sehingga menyebabkan penelitian ini memiliki jumlah responden yang relatif sedikit. Oleh karena itu, peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dan menambah jumlah responden agar penelitian menjadi lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 1–29. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Alfaris, B., & Zakiy, M. (2021). Affective Commitment As a Mediation Variables Effect of Empowering Leadership on Employee Creativity. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 7(2), 250–266. <https://doi.org/10.20473/jebis.v7i2.26685>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Amalia, D. P., & Zakiy, M. (2021). Working Period As A Moderating Variable Of Work Family Conflict, Work Stress, And Turnover Intention On Contraproductive Work Behavior (Case Study On Bca Syariah). *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 5(2), 202–212. <https://doi.org/10.21070/perisai.v5i2.1363>
- Ardini, D. R., & Parahyanti, E. (2021). Peran Stres Kerja Terhadap Niat Berhenti Bekerja di Moderasi Oleh Tekanan Psikologis Akibat Covid-19. 10(2), 184–195. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self Efficacy Dan Persepsi Dukungan Organisasi di CV Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 35–39. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v19i1.684>
- Atikah, I., Maimunah, & Zainuddin, F. (2021). Penguatan Merger Bank Syariah BUMN dan Dampaknya Dalam Stabilitas Perekonomian Negara. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(2), 515–532. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.19896>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.

- Bandura, Albert. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between Job stress and Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29–37. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia%0APengaruh>
- Fiqri, A. A. A., Azzahra, M. M., Branitasandini, K. D., & Pimada, L. M. (2021). Peluang Dan Tantangan Merger Bank Syariah Milik Negara Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *El Dinar*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.18860/ed.v9i1.11315>
- Fritz, J. H., O’Neil, N. B., Popp, A. M., Williams, C., & Arnett, R. C. (2013). The Influence of Supervisory Behavioral Integrity on Intent to Comply with Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 251–263. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1345-z>
- Gangloff, B., & Mazilescu, C. A. (2017). Normative characteristics of perceived self-efficacy. *Social Sciences*, 6(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/socsci6040139>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Undip.
- Gustyana, T. T., Prasetyo, A. P., Ramadhanty, A. R., & Azahra, N. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam Di Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.36624/jisora.v1i1.22>
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Haslip, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. *Skripsi*, 12–38.
- Horn, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory Cross-Sectional and Longitudinal Analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Kurniawan, A. A. A., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi serta Komitmen Afektif Sebagai Moderasi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah). *Journal of Clinical Nursing*, 24(15–16), 1–25.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–292.
- Motl, R. W., Dishman, R. K., Saunders, R., Dowda, M., Felton, G., & Pate, R. R. (2001). Measuring enjoyment of physical activity in adolescent girls. *American Journal of Preventive Medicine*, 21(2), 110–117. [https://doi.org/10.1016/S0749-3797\(01\)00326-9](https://doi.org/10.1016/S0749-3797(01)00326-9)
- Muzajjad, A., Si, M., Dasururi, R., & Febriyanti, P. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Mentari Internasional Jombang*. 8(1).

- Novitasari, D. (2020). Linking Job Stress to Turnover Intention in Private Company: What is the Role of Leadership Style? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 15–26. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i5p102>
- OJK. (2021). *Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2020*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Pages/Laporan-Perkembangan-Keuangan-Syariah-Indonesia-2020.aspx>
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Soul*, 5, 14.
- Putwain, D. W., & von der Embse, N. P. (2019). Teacher self-efficacy moderates the relations between imposed pressure from imposed curriculum changes and teacher stress. *Educational Psychology*, 39(1), 51–64. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1500681>
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict, dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram. *Jurnal Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Ratnaningsih, S. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2019), 1267–1278.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saori, S. (2021). *Nasabah Keluhkan Migrasi Rekening BSI Tanpa Pemberitahuan*. <https://news.koropak.co.id/15577/nasabah-keluhkan-migrasi-rekening-bsi-tanpa-pemberitahuan>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th Edition* (New York). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Saraswati, N., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Jurnal Empati*, 6(1), 307–311.
- Searle, R. H., & Ball, K. S. (2004). The Development of Trust and Distrust in a Merger. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 708–721. <https://doi.org/10.1108/02683940410559392>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, I. K., & Putri, S. R. (2020). Hubungan Self-Efficacy dan Stres Akademik Mahasiswa. *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 6(2), 91–95. <https://doi.org/10.37064/consilium.v6i2.6386>
- Sun, D., & Yeo, Y. (2019). The Effect of Job Stress of IT Industry Employees' on Job Involvement and Affective Commitment. *The Journal of Convergence on Culture Technology*, 5(3), 139–145. <https://doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.3.139>
- Tarba, S. Y., Cooke, F. L., Weber, Y., Ahlstrom, D., Cooper, S. C. L., & Collings, D. G. (2020). Mergers and Acquisitions in The Global Context: The Role of Human Resource Management. *Journal of World Business*, 55(2), 101048. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.101048>
- Zakiy, M., & Haryanto, M. (2021). Linking of Service Quality and Switching Costs with Turnover Intentions: The Mediating Role of Customer Loyalty. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 29–37. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.005>