

Strategi Manajemen SDM dalam Menekan *Turnover intention* pada Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang

Lintastik Zagoto^{1*}, Dodi Prasada²,

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Corresponding Author: Lintastik Zagoto lintaszagoto06@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Human Resource Management, HRM Strategy, Turnover intention, Employee Retention, Retail Industry

Received : August 4, 2026

Revised : August 5, 2026

Accepted: August 6, 2026

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study examines how Human Resource Management (HRM) strategies reduce turnover intention among employees at Lawson Aniva Junction, PT Lancar Wiguna Sejahtera, Tangerang Regency. Unlike previous studies that mainly emphasize factors influencing turnover intention, this research explores the implementation of HRM strategies in a retail convenience store using a qualitative approach. Data were collected from January to March 2026 through semi-structured interviews, observation, and documentation involving five purposively selected informants. The findings indicate that HRM practices remain operationally oriented, while high workloads and inconsistent shift schedules continue to encourage turnover intention. The study highlights the importance of structured HRM strategies to improve employee retention and operational sustainability.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kompetitif dalam industri ritel modern mendorong perusahaan untuk tidak hanya meningkatkan kualitas produk dan pelayanan, tetapi juga memperkuat pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif. SDM dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan sekaligus menjadi sumber keunggulan kompetitif. Pada industri *convenience store*, karyawan berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan serta mendukung kelancaran seluruh aktivitas operasional toko. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik.

Di sisi lain, industri ritel memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat fleksibilitas yang tinggi, seperti penerapan sistem kerja berbasis *shift*, jam operasional yang panjang, beban kerja yang berubah sesuai kondisi operasional, serta tuntutan untuk memenuhi standar pelayanan setiap hari. Karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang dapat memicu munculnya *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi. Apabila kondisi ini tidak ditangani secara tepat, *turnover intention* dapat berkembang menjadi *turnover* aktual yang berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas operasional perusahaan, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Lawson Aniva Junction yang dikelola oleh PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil observasi awal, tingkat pergantian karyawan pada level operasional masih tergolong cukup tinggi. Pergantian tenaga kerja terjadi secara berulang pada posisi *crew store*, Assistant Chief of Store, maupun Chief of Store sehingga perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dan penyesuaian karyawan baru secara berkesinambungan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kerja tim serta menjaga konsistensi pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa munculnya *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa kondisi kerja yang dialami karyawan. Beban kerja yang relatif tinggi mengharuskan karyawan menjalankan berbagai aktivitas operasional secara bersamaan, mulai dari melayani pelanggan, melakukan pengisian dan penataan produk, mengelola persediaan, hingga menjaga kebersihan area toko. Selain itu, tingginya aktivitas operasional pada jam-jam sibuk menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat tanpa mengabaikan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Penerapan sistem kerja berbasis *shift* yang bersifat dinamis juga menyebabkan waktu istirahat menjadi kurang teratur sehingga memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Berbagai kondisi tersebut mendorong sebagian karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain yang dinilai mampu memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya mempertahankan karyawan tidak cukup hanya

dilakukan melalui fungsi administratif, tetapi juga memerlukan strategi pengelolaan SDM yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan, mengelola beban kerja secara proporsional, serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Melalui strategi tersebut, perusahaan diharapkan dapat menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi sekaligus meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, seperti beban kerja, stres kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Akan tetapi, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih menitikberatkan pada pengujian hubungan antarvariabel. Penelitian yang mengkaji penerapan strategi manajemen sumber daya manusia secara langsung dalam konteks operasional *convenience store* melalui pendekatan kualitatif masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikembangkan, khususnya dalam memahami pengalaman kerja karyawan serta implementasi strategi pengelolaan SDM berdasarkan kondisi nyata di lingkungan kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyajikan gambaran yang lebih mendalam mengenai penerapan strategi manajemen sumber daya manusia dalam menekan *turnover intention* pada lingkungan kerja ritel modern melalui studi kasus di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi kondisi kerja yang dialami karyawan, mengidentifikasi strategi pengelolaan SDM yang diterapkan perusahaan, serta menjelaskan bagaimana strategi tersebut berperan dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor ritel, sekaligus menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam mengelola karyawan, menjelaskan peran strategi tersebut dalam menekan *turnover intention*, serta mengidentifikasi kondisi kerja yang memengaruhi munculnya *turnover intention* pada karyawan Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi manajemen yang berorientasi pada pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya strategis organisasi. Dalam perkembangan organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset utama yang berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan

secara terencana melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja (Sutrisno, 2021; Wibowo, 2022).

Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan individu yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Wibowo (2022) menyatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan manajerial yang menitikberatkan pada pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan sebagai bagian dari strategi organisasi. Rivai (2021) juga menjelaskan bahwa MSDM mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan penelitian terbaru menunjukkan bahwa praktik MSDM telah bergeser dari fungsi administratif menuju pendekatan yang lebih strategis. Pengelolaan SDM tidak hanya difokuskan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan keterikatan (*employee engagement*), mempertahankan karyawan berkinerja tinggi (*employee retention*), serta membangun keunggulan kompetitif organisasi melalui pengembangan kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian Putriani dan Pareke (2025) menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaan (*person-job fit*), kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organization fit*), serta *work engagement* berperan dalam menurunkan *turnover intention* pada perusahaan ritel. Selain itu, Sukalumba dan Ramli (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan pengelolaan stres kerja merupakan bagian penting dari strategi MSDM dalam mempertahankan karyawan pada industri ritel.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, MSDM dalam penelitian ini dimaknai sebagai strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia melalui berbagai kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja, memperkuat komitmen organisasi, serta menekan kecenderungan *turnover intention*.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan psikologis yang menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela sebelum terjadi perpindahan kerja secara nyata (*actual turnover*). Kecenderungan tersebut umumnya berkembang sebagai akibat dari pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, seperti tingginya beban kerja, tekanan operasional, lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun terbatasnya peluang pengembangan karier.

Menurut Hayati, Chasanah, dan Ningsih (2021), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta kepemimpinan. Sutrisno (2021)

menjelaskan bahwa tekanan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*. Syavera, Sunarsi, dan Sudaryana (2025) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, serta pengembangan karier berperan dalam menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

Temuan penelitian terbaru memperkuat bahwa *turnover intention* pada industri ritel dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Belzara dan Waluyo (2024) menemukan bahwa *workload*, *work stress*, dan *work environment* berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* pada karyawan toko ritel. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sari et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *job stress* dan *job insecurity* meningkatkan kecenderungan karyawan ritel untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Amirahfatin dan Syah (2022) mengungkapkan bahwa perilaku pelanggan yang tidak menyenangkan (*abusive customer behavior*) dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan *turnover intention*. Penelitian Suryanto dan Riptiono (2024) juga menegaskan bahwa stres kerja menjadi salah satu determinan utama munculnya niat berpindah kerja pada generasi muda.

Bagi organisasi, tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, antara lain menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas operasional, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi MSDM yang mampu mengidentifikasi dan meminimalkan faktor-faktor yang memicu munculnya *turnover intention* melalui pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, dan peningkatan komitmen karyawan.

Dalam penelitian ini, *turnover intention* digunakan sebagai fokus kajian untuk memahami keterkaitan antara kondisi kerja yang dialami karyawan dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menekan *Turnover Intention*

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang disusun untuk mengelola tenaga kerja secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada industri ritel modern, penerapan strategi MSDM menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut fleksibilitas tinggi, sistem kerja berbasis *shift*, interaksi yang intensif dengan pelanggan, serta tekanan operasional yang berubah sesuai kondisi lapangan.

Implementasi strategi MSDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup pengelolaan beban kerja secara proporsional, penyusunan jadwal kerja yang seimbang, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pelaksanaan pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja,

memperkuat komitmen organisasi, serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam penelitian ini, strategi manajemen sumber daya manusia dianalisis berdasarkan implementasinya di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang. Analisis tersebut bertujuan untuk memperoleh pemahaman mengenai bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia diterapkan dalam praktik serta sejauh mana strategi tersebut berperan dalam menekan *turnover intention* sesuai dengan kondisi kerja yang dialami karyawan di lapangan.

Sintesis Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari individu, pekerjaan, maupun organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, tetapi juga oleh stres kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, serta kesesuaian antara karakteristik individu dengan organisasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa strategi MSDM memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*), memperkuat komitmen organisasi, dan mempertahankan keberlangsungan sumber daya manusia.

Penelitian Belzara dan Waluyo (2024) menunjukkan bahwa *workload*, *work stress*, dan *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan toko ritel. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan itu, Sari et al. (2025) menemukan bahwa *job stress* dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan ritel, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mampu meminimalkan tekanan kerja agar tingkat retensi karyawan tetap terjaga.

Penelitian Putriani dan Pareke (2025) mengungkapkan bahwa *person-job fit*, *person-organization fit*, dan *work engagement* berperan dalam menurunkan *turnover intention*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan maupun organisasi mampu meningkatkan keterikatan karyawan sehingga memperkuat keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Selain itu, Sukalumba dan Ramli (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* melalui mediasi stres kerja dan komitmen organisasi. Hasil tersebut menegaskan bahwa strategi kepemimpinan merupakan bagian penting dari implementasi MSDM dalam mempertahankan karyawan.

Temuan lain yang mendukung dikemukakan oleh Amirahfatin dan Syah (2022) yang menyatakan bahwa *abusive customer behavior* dapat meningkatkan *turnover intention* melalui penurunan kepuasan kerja karyawan ritel. Di sisi lain, Hayati, Chasanah, dan Ningsih (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja

dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention*. Sementara itu, Syavera, Sunarsi, dan Sudaryana (2025) menjelaskan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengembangan karier merupakan faktor yang mampu menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kombinasi faktor pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, serta praktik manajemen sumber daya manusia. Persamaan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi MSDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada pengelolaan operasional, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan, keterikatan, dan komitmen karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam implementasi strategi MSDM dalam menekan *turnover intention* pada Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan strategi MSDM dalam konteks industri ritel modern.

Research Gap

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menjelaskan pengaruh masing-masing faktor terhadap *turnover intention* dibandingkan mengeksplorasi bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan secara nyata dalam mengelola karyawan di lingkungan kerja yang memiliki karakteristik operasional dinamis.

Di sisi lain, penelitian yang membahas implementasi strategi MSDM melalui pendekatan kualitatif pada industri convenience store masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik industri ritel modern yang menerapkan sistem kerja berbasis shift, menghadapi fluktuasi beban kerja, serta menuntut pelayanan pelanggan secara berkelanjutan memerlukan strategi pengelolaan SDM yang berbeda dengan sektor lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara mendalam bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang, bagaimana strategi tersebut berperan dalam menekan *turnover intention*, serta bagaimana kondisi kerja yang dialami karyawan memengaruhi munculnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

Peta Pemikiran Penelitian

Peta pemikiran penelitian disusun untuk menjelaskan keterkaitan antara strategi manajemen sumber daya manusia, kondisi kerja karyawan, dan munculnya *turnover intention*. Strategi manajemen sumber daya manusia diwujudkan melalui berbagai upaya, seperti pengelolaan beban kerja,

pengaturan sistem kerja *shift*, serta penguatan komunikasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penerapan strategi tersebut memengaruhi kondisi kerja yang dialami karyawan, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kecenderungan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan hubungan tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis implementasi strategi manajemen sumber daya manusia serta perannya dalam menekan *turnover intention* pada karyawan Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang.



Gambar 1. Peta Pemikiran Penelitian

Peta pemikiran penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam pengelolaan karyawan di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang. Implementasi strategi tersebut dilakukan melalui pengelolaan beban kerja, pengaturan sistem kerja *shift*, serta penguatan komunikasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Berbagai strategi tersebut memengaruhi kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang selanjutnya berpengaruh terhadap munculnya *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis penerapan strategi manajemen sumber daya manusia serta perannya dalam menekan *turnover intention* berdasarkan kondisi kerja yang dialami oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam menekan *turnover intention* pada karyawan Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena yang terjadi berdasarkan pengalaman, persepsi, serta pandangan

informan terhadap kondisi kerja dan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami makna di balik perilaku, pengalaman, dan interaksi yang terjadi selama proses penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang pada periode Januari sampai Maret 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada ditemukannya fenomena *turnover intention* yang berkaitan dengan tingginya beban kerja, perubahan sistem kerja *shift*, tekanan operasional, serta penerapan strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap permasalahan yang diteliti. Informan terdiri atas seorang Chief of Store (COS), seorang Assistant Chief of Store (ACOS), dan tiga orang crew store yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional harian. Komposisi informan tersebut dipilih agar mampu memberikan informasi yang beragam mengenai penerapan strategi manajemen sumber daya manusia serta kondisi kerja yang memengaruhi munculnya *turnover intention*.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu wawancara semi-terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali informasi mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia, pengalaman kerja karyawan, serta faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *turnover intention*. Observasi nonpartisipatif dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas operasional, pola kerja, interaksi antarpegawai, serta kondisi lingkungan kerja tanpa terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi struktur organisasi, data ketenagakerjaan, dokumen operasional, serta berbagai dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri atas tiga tahapan, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, mengelompokkan, serta menyederhanakan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai fokus penelitian sehingga diperoleh informasi yang relevan mengenai strategi manajemen sumber daya manusia, kondisi kerja, dan *turnover intention*. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk uraian naratif, tabel, dan hasil interpretasi sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola hubungan antar-temuan penelitian.

Tahap berikutnya adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti melakukan interpretasi terhadap seluruh temuan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai fenomena yang diteliti. Proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga setiap informasi baru dapat dibandingkan dengan

data yang telah diperoleh sebelumnya. Melalui proses tersebut, peneliti mampu mengidentifikasi tema-tema utama yang menjelaskan bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan, bagaimana strategi tersebut berperan dalam menekan *turnover intention*, serta bagaimana kondisi kerja memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari setiap informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan melalui perbandingan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, *member checking* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali hasil interpretasi kepada informan guna memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan pengalaman dan kondisi yang sebenarnya. Penerapan ketiga teknik tersebut bertujuan meningkatkan kredibilitas, konsistensi, serta kepercayaan terhadap hasil penelitian sehingga temuan yang dihasilkan memiliki tingkat validitas yang lebih baik.

HASIL PENELITIAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di Lawson Aniva Junction masih lebih diarahkan pada pemenuhan kebutuhan operasional harian. Pengelolaan karyawan dilakukan secara fleksibel melalui pembagian tugas sesuai kondisi di lapangan, pengaturan jadwal kerja, pelaksanaan *briefing* sebelum operasional dimulai, serta komunikasi langsung antara atasan dan karyawan. Pendekatan tersebut diterapkan untuk memastikan aktivitas operasional toko tetap berjalan dengan baik, khususnya ketika terjadi peningkatan jumlah pelanggan.

Tabel 1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Karyawan

Aspek	Temuan Penelitian
Pembagian kerja	Dilaksanakan secara fleksibel sesuai kondisi operasional toko.
Komunikasi	Dilakukan secara langsung melalui <i>briefing</i> dan komunikasi selama bekerja.
Pengaturan kerja	Menyesuaikan kebutuhan operasional dan jumlah karyawan yang bertugas.
Pengelolaan karyawan	Berorientasi pada kelancaran operasional, namun belum didukung evaluasi yang terstruktur.

Sumber: Data hasil wawancara yang diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan telah mampu mendukung kelangsungan operasional toko. Meskipun demikian, implementasinya masih cenderung bersifat responsif terhadap kondisi yang terjadi di lapangan. Fleksibilitas dalam pembagian tugas memang membantu penyelesaian pekerjaan, tetapi ketika aktivitas operasional meningkat, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan distribusi beban kerja yang kurang seimbang. Selain itu, komunikasi yang telah terjalin antara atasan dan karyawan belum sepenuhnya diimbangi dengan mekanisme evaluasi yang sistematis, sehingga berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan belum dapat teridentifikasi secara optimal sejak dini.

Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia masih lebih menitikberatkan pada penyelesaian kebutuhan operasional jangka pendek dibandingkan pada penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis dan berorientasi pada pengembangan karyawan dalam jangka panjang.

Peran Strategi Manajemen SDM dalam Menekan *Turnover Intention*

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi penting dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, informan menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif, pembagian beban kerja yang lebih proporsional, serta penyusunan jadwal kerja yang lebih teratur mampu menciptakan kenyamanan kerja sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Tabel 2. Peran Strategi MSDM dalam Menekan *Turnover Intention*

Strategi MSDM	Dampak terhadap Karyawan
Komunikasi langsung	Mempermudah penyelesaian permasalahan kerja.
Pembagian kerja	Membantu mengurangi beban kerja ketika dilakukan secara seimbang.
Pengaturan jadwal kerja	Meningkatkan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat.
Pendampingan oleh atasan	Meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan.

Sumber: Data hasil wawancara yang diolah peneliti (2026).

Meskipun berbagai strategi tersebut telah diterapkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaannya masih belum sepenuhnya optimal. Perubahan jadwal kerja yang masih terjadi, keterbatasan jumlah karyawan pada jam-jam operasional yang padat, serta belum terlaksananya evaluasi kinerja secara berkala menyebabkan sebagian karyawan tetap merasakan tekanan kerja yang tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh konsistensi implementasinya dalam mendukung aktivitas operasional sehari-hari.

Kondisi Kerja yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Seluruh informan menyampaikan bahwa kondisi kerja merupakan faktor utama yang mendorong munculnya *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi, penerapan sistem kerja *shift* yang sering berubah mengikuti kebutuhan operasional, serta tekanan kerja ketika toko berada pada kondisi ramai menjadi pengalaman yang paling sering dirasakan oleh para karyawan.

Tabel 3. Ringkasan Kondisi Kerja yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Kondisi Kerja	Temuan Penelitian
Beban kerja	Tinggi, terutama saat jam operasional padat.
Tekanan kerja	Tinggi karena tuntutan pelayanan dan kecepatan kerja.
Sistem kerja <i>shift</i>	Belum stabil dan sering mengalami perubahan.
Lingkungan kerja	Cukup kondusif, namun dipengaruhi kondisi operasional.
Komunikasi	Cukup baik, tetapi belum sepenuhnya terbuka.
Pengembangan karier	Masih dirasakan terbatas oleh sebagian karyawan.

Sumber: Data hasil wawancara yang diolah peneliti (2026).

Berdasarkan temuan penelitian, *turnover intention* tidak muncul secara langsung, melainkan berkembang sebagai akumulasi dari berbagai kondisi kerja

yang dialami karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi disertai tekanan operasional menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis. Di sisi lain, perubahan jadwal kerja yang tidak menentu turut memengaruhi pola istirahat dan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Selain itu, beberapa informan mengungkapkan bahwa terbatasnya kesempatan untuk memperoleh pengembangan karier menjadi salah satu pertimbangan yang mendorong mereka mencari peluang kerja di organisasi lain.

Hasil Analisis SWOT

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, diperoleh berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi penerapan strategi manajemen sumber daya manusia di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera Kabupaten Tangerang. Faktor-faktor tersebut kemudian dianalisis menggunakan pendekatan SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*) untuk merumuskan strategi yang dapat diterapkan dalam menekan *turnover intention* karyawan.

Analisis SWOT

Faktor SWOT	Hasil Analisis
Strength (Kekuatan)	1. Terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sehingga mendukung kelancaran koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. 2. Adanya kerja sama tim yang solid dalam menyelesaikan tugas operasional, terutama pada saat tingkat aktivitas toko meningkat. 3. Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kenyamanan dalam bekerja.
Weakness (Kelemahan)	1. Tingginya beban kerja menyebabkan karyawan harus menangani berbagai tugas secara bersamaan dalam waktu yang terbatas. 2. Tekanan kerja yang meningkat pada jam operasional tertentu berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. 3. Penjadwalan kerja (<i>shift</i>) yang belum konsisten menyulitkan karyawan dalam mengatur waktu istirahat. 4. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia masih belum berjalan secara optimal dan belum memiliki sistem yang terstruktur.
Opportunity (Peluang)	1. Penyusunan pembagian tugas yang lebih terencana untuk menciptakan distribusi beban kerja yang lebih seimbang. 2. Penguatan komunikasi internal melalui keterbukaan antara pimpinan dan karyawan. 3. Perbaikan sistem penjadwalan kerja agar lebih teratur dan konsisten. 4. Peningkatan perhatian terhadap pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan sebagai upaya meningkatkan kualitas pengelolaan SDM.
Threat (Ancaman)	1. Meningkatnya kecenderungan <i>turnover intention</i> apabila kondisi kerja tidak mengalami perbaikan. 2. Menurunnya produktivitas akibat kelelahan kerja yang berlangsung secara berkelanjutan. 3. Penurunan kualitas pelayanan kepada pelanggan yang dapat memengaruhi citra perusahaan. 4. Berkurangnya kepuasan kerja yang berpotensi mengganggu stabilitas tenaga kerja di Lawson Aniva Junction.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki beberapa kekuatan (*strengths*), antara lain komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan, kerja sama tim yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, kelemahan (*weaknesses*) yang ditemukan meliputi tingginya

beban kerja, tekanan kerja, sistem kerja *shift* yang belum stabil, serta pengelolaan sumber daya manusia yang masih bersifat situasional. Dari sisi eksternal, peluang (opportunities) berupa perbaikan sistem pembagian kerja, penguatan komunikasi dua arah, penyusunan jadwal kerja yang lebih konsisten, dan peningkatan perhatian terhadap kondisi kerja karyawan. Adapun ancaman (threats) yang dihadapi perusahaan meliputi meningkatnya *turnover intention*, penurunan kualitas kinerja akibat kelelahan kerja, serta menurunnya kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Lawson Aniva Junction masih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan operasional harian melalui pembagian tugas yang fleksibel, komunikasi langsung antara atasan dan karyawan, serta penyesuaian jadwal kerja sesuai kondisi operasional. Pendekatan tersebut terbukti mampu menjaga kelancaran aktivitas toko, terutama ketika terjadi peningkatan jumlah pelanggan. Namun demikian, strategi yang diterapkan masih bersifat reaktif karena lebih difokuskan pada penyelesaian permasalahan operasional yang muncul dibandingkan pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan operasional jangka pendek belum tentu diikuti oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam jangka panjang. Fleksibilitas pembagian tugas memang membantu menjaga kelancaran operasional, tetapi tanpa didukung mekanisme evaluasi yang sistematis, distribusi beban kerja dapat menjadi tidak seimbang dan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa strategi MSDM tidak cukup hanya berfungsi sebagai alat pengaturan operasional, melainkan harus diarahkan untuk membangun sistem kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan Sutrisno (2021) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, temuan penelitian juga sejalan dengan penelitian Syavera, Sunarsi, dan Sudaryana (2025) yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang dilakukan secara terencana mampu meningkatkan komitmen organisasi sekaligus menurunkan kecenderungan *turnover intention*. Dengan demikian, efektivitas strategi MSDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan mengelola aktivitas operasional, tetapi juga oleh konsistensi perusahaan dalam menerapkan praktik pengelolaan SDM yang berorientasi pada pengembangan karyawan.

Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menekan Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, pembagian beban kerja yang lebih proporsional, serta pengaturan jadwal kerja yang lebih teratur memberikan kontribusi positif terhadap upaya perusahaan dalam menekan turnover intention. Ketiga aspek tersebut menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga mengurangi kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, ketika implementasi strategi tersebut belum berjalan secara konsisten, karyawan masih merasakan tekanan kerja yang tinggi akibat perubahan jadwal, keterbatasan jumlah tenaga kerja, serta tingginya tuntutan operasional.

Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan strategi MSDM tidak hanya bergantung pada keberadaan kebijakan, tetapi terutama pada kualitas implementasinya di lingkungan kerja. Strategi yang telah dirancang tidak akan memberikan dampak optimal apabila pelaksanaannya belum dilakukan secara konsisten. Hal tersebut menunjukkan bahwa proses implementasi memiliki peran yang sama pentingnya dengan proses perencanaan dalam menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini mendukung teori Kasmir (2021) yang menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga memperkuat pendapat Hayati, Chasanah, dan Ningsih (2021) bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang efektif mampu menurunkan kecenderungan turnover intention. Dengan demikian, strategi MSDM tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan kerja yang saling mendukung antara organisasi dan karyawan.

Kondisi Kerja yang Memengaruhi Turnover Intention

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, tekanan operasional, sistem kerja shift yang belum stabil, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier merupakan faktor utama yang mendorong munculnya turnover intention. Faktor-faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi sehingga membentuk persepsi negatif terhadap kondisi kerja yang dialami karyawan.

Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan harus menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang bersamaan, sedangkan perubahan jadwal kerja yang tidak menentu mengurangi kesempatan untuk memperoleh waktu istirahat yang memadai. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis sehingga menurunkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa turnover intention tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi berkembang sebagai akumulasi pengalaman kerja yang dirasakan kurang mendukung kebutuhan karyawan.

Temuan tersebut memperkuat pandangan Sutrisno (2021) dan Fahmi (2021) bahwa tekanan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap munculnya turnover intention. Selain itu, hasil

penelitian juga sejalan dengan penelitian Syavera, Sunarsi, dan Sudaryana (2025) yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi MSDM yang lebih komprehensif melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, sistem penjadwalan yang konsisten, komunikasi dua arah yang terbuka, serta penyediaan program pengembangan kompetensi sebagai bagian dari strategi retensi karyawan.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa strategi MSDM dalam industri ritel tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengaturan operasional, tetapi juga sebagai strategi retensi karyawan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa efektivitas strategi MSDM dipengaruhi oleh konsistensi implementasi dalam pengelolaan beban kerja, sistem penjadwalan, komunikasi organisasi, serta pengembangan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat perspektif bahwa praktik MSDM yang terintegrasi mampu membangun komitmen organisasi dan menekan kecenderungan turnover intention.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan kepada PT Lancar Wiguna Sejahtera agar memperkuat implementasi strategi manajemen sumber daya manusia melalui penyusunan sistem pembagian kerja yang lebih proporsional, penjadwalan kerja yang konsisten, evaluasi kinerja secara berkala, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta penyediaan program pelatihan dan pengembangan karier. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas karyawan, serta menekan tingkat turnover intention sehingga stabilitas operasional perusahaan dapat terjaga.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di Lawson Aniva Junction PT Lancar Wiguna Sejahtera telah diterapkan melalui pembagian tugas, komunikasi antara atasan dan karyawan, serta pengaturan jadwal kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional. Meskipun demikian, implementasi strategi tersebut masih lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan operasional harian dibandingkan pada pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis. Kondisi tersebut menyebabkan tingginya beban kerja, tekanan operasional, serta sistem kerja *shift* yang belum konsisten masih menjadi faktor utama yang memengaruhi munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa optimalisasi strategi manajemen sumber daya manusia melalui pembagian beban kerja yang lebih seimbang,

pengaturan jadwal kerja yang konsisten, peningkatan komunikasi, serta pelaksanaan evaluasi dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan berpotensi menekan *turnover intention* sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai strategi pengelolaan karyawan pada industri ritel modern.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu gerai Lawson Aniva Junction dengan jumlah informan yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat menggambarkan kondisi seluruh gerai Lawson secara menyeluruh. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif menyebabkan temuan penelitian didasarkan pada pengalaman dan persepsi informan terhadap kondisi yang mereka alami.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak lokasi penelitian dengan jumlah informan yang lebih beragam agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan kuantitatif maupun *mixed methods* serta memasukkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, atau komitmen organisasi untuk memperluas kajian mengenai *turnover intention*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada PT Lancar Wiguna Sejahtera, khususnya Lawson Aniva Junction, atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh informan yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan seluruh pihak yang telah memberikan arahan, dukungan, serta masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirahfatin, K., & Syah, T. Y. R. (2022). The influence of abusive customer behavior on turnover intention of retail employees in Jabodetabek. *JUDICIOUS*, 4(1), 122-132. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1252>
- Belzara, G. S., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh workload, work stress, dan work environment terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan toko ritel). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(4). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i4.15245>
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*

- Universitas Pamulang*, 9(1), 37–49.
<https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Putriani, E., & Pareke, F. J. S. (2025). Mengurangi turnover intention karyawan pada perusahaan ritel: Peran person-job fit, person-organization fit, dan work engagement. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(8), 1140–1154. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i08.p05>
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, S. N., Aprilia, A., Mahesti, A. E. R., Ratnasih, D. A., Istiqomah, A. P., & Natalya, A. C. (2025). Pengaruh job stress dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan retail Indomaret & Alfamart Solo Raya. *Determininasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 379–387. <https://doi.org/10.23917/determinasi.v3i3.494>
- Sukalumba, S. A. P., & Ramli, A. H. (2025). The effect of transformational leadership on turnover intention: The mediating role of work stress and organizational commitment in the retail industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1979–1994. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3516>
- Suryanto, M., & Riptiono, S. (2025). Support me or I leave!: Memahami niat turnover generasi Z melalui perspektif job stress. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1789>
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syavera, A. F., Sunarsi, D., & Sudaryana, Y. (2025). Pengaruh komitmen, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap turnover intention melalui kompetensi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 4(3). <https://doi.org/10.32493/jiim.v4i3.55922>
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.