

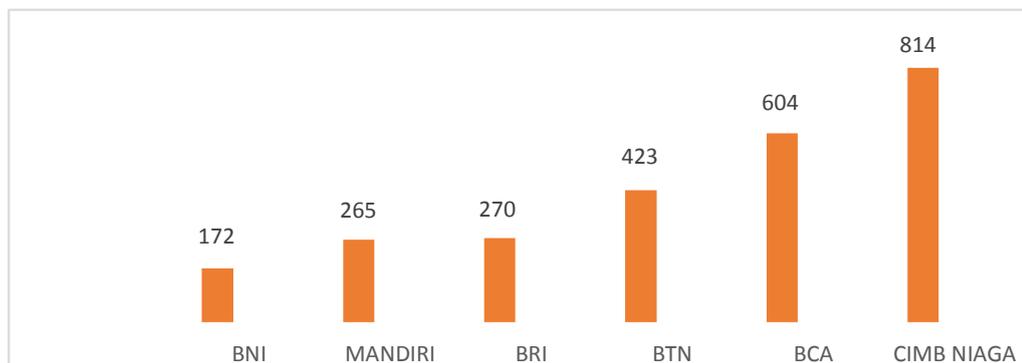
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menangani berbagai masalah organisasi yang timbul dalam aktivitas tenaga kerja. Kemenag.go.id (2020) Manajemen sumber daya manusia selalu menghadapi masalah yang cukup serius pada perusahaan yaitu *turnover* karyawan, *turnover* karyawan yang tinggi dapat menghambat kinerja karyawan dan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Bawana (2021)

Tingginya tingkat *turnover* terjadi pada berbagai industri, salah satunya yaitu industri bidang perbankan yang menjadi perhatian para pencari kerja, sekaligus tercatat sebagai bidang industri dengan tingkat *turnover* tertinggi, jumlah tenaga kerja perbankan semakin menyusut dari tahun ke tahun. Kontan. co.id (Diunggah pada 23 Mei 2022) Menilai penurunan jumlah karyawan perbankan itu merupakan dampak digitalisasi sehingga adanya peralihan pekerjaan manusia pada digitalisasi yang berdampak pada penurunan jumlah karyawan.



Sumber: Kontan.co.id

Grafik 1. 1

Tingkat *Turnover* Pada Industri Perbankan

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat bahwa tingginya tingkat *turnover* terjadi pada karyawan bidang industri perbankan dengan jumlah tertinggi ada pada bank CIMB Niaga dengan jumlah karyawan keluar 814 karyawan dan terendah ada pada bank BNI dengan jumlah karyawan keluar 172 karyawan. Tingginya tingkat *Turnover* menyebabkan Bank Cimb Niaga pada Divisi *Building Management* mengalami permasalahan adanya kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja secara sukarela hingga keluar menurut pilihannya sendiri. Anggraito (2020)

Bank CIMB Niaga adalah salah satu bank terkemuka di Indonesia yang memiliki reputasi kuat dalam menyediakan layanan keuangan yang berkualitas. Didirikan pada tahun 1955, bank ini telah tumbuh menjadi salah satu bank terbesar di Indonesia dengan aset yang signifikan dan jaringan cabang yang luas di seluruh negeri. Salah satu faktor kunci keberhasilan Cimb Niaga adalah tenaga kerja yang ahli dan kompeten, yang menjadi tulang punggung operasional dan layanan bank. Tenaga kerja yang kompeten Cimb Niaga berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan pertumbuhan bank, Cimb Niaga selalu berupaya untuk menarik dan mempertahankan karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover*.

Turnover Intention adalah suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Handoyo (2017) Faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja secara sukarela hingga keluar diantaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional. Johartono (2020) Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba perusahaan atau organisasi serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Prawitasari (2020) Berikut data tingkat *turnover* karyawan Cimb Niaga Divisi *Building Management*:

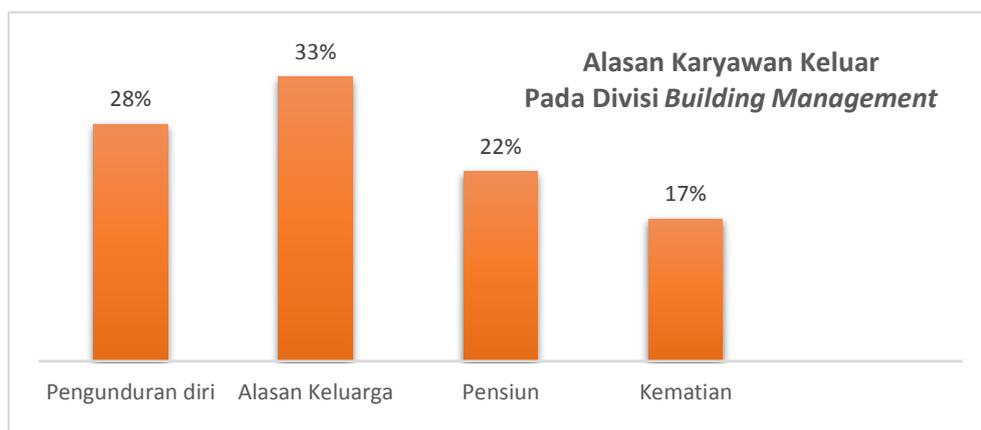
Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan Tetap Divisi *Building Management*

Tahun	Total Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	Presentase (%)
2020	61	0	7	54	12 %
2021	54	1	6	49	11 %
2022	49	3	2	50	4 %
2023	50	2	7	45	14 %

Sumber: Divisi *Building Management* (2024)

Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 Menurut Gillis dalam Sukma (2020) Turnover karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10% pertahun. Terlihat bahwa karyawan tetap pada Divisi *Building Management* Cimb Niaga mengalami peningkatan dalam presentase turnover dari tahun 2020, 2021 dan 2023 berada diatas batas normal, sedangkan pada tahun 2022 berada dibawah batas normal. Berikut alasan karyawan keluar pada divisi *Building Management*:



Sumber: Diolah Penulis (2024)

Grafik 1. 2
Alasan Karyawan Keluar Divisi *Building Management*

Berdasarkan grafik 1.2 terdapat 2 alasan utama karyawan keluar rata-rata karena alasan keluarga dengan presentase 33% dan alasan pengunduran diri sebesar 28% karena pindah dari perusahaan lain. Khaidir (2021) *Turnover* yang dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan, tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, kematian karyawan atau pemberhentian dikarenakan ketidak efektifan karyawan pada perusahaan.

Untuk mendukung data *Turnover Intention* dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan Divisi *Building Management* CIMB Niaga, menggunakan pendekatan indikator *Turnover Intention* seperti: pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Handoyo (2017) Berikut hasil kuesioner penelitian mengenai *Turnover Intention* pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Prasurvei *Turnover Intention*

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		S	C	TS
1.	Saya berpikir mengundurkan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang berat.	80,6%	12,9%	6,5%
2.	Saya berpikir untuk mencari pengalaman pekerjaan yang baru.	77,4%	12,9%	9,7%
3.	Saya percaya bahwa keputusan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini akan lebih mendukung perkembangan karier saya.	71 %	6,5%	22,6%
4.	Saya percaya bahwa pekerjaan baru dapat memberikan peluang yang lebih baik dari pada yang saya miliki sekarang.	58,1%	25,8%	16,1%
5.	Saya merasa bahwa menemukan pekerjaan baru akan membantu saya mencapai tujuan karier yang lebih besar.	61,3%	12,9%	25,8%

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan hasil prasurvei mengenai *Turnover Intention* pada sebagian besar karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung merasakan untuk mempertimbangkan pengunduran diri dan mencari peluang kerja baru saat menghadapi tekanan pekerjaan yang berat. Sebagian besar mempertimbangkan untuk mencari pengalaman kerja baru dan percaya bahwa meninggalkan pekerjaan saat ini akan lebih mendukung perkembangan karier, serta membantu mencapai tujuan karier yang lebih besar. Ada ketidakpastian mengenai peluang yang lebih baik di pekerjaan baru, percaya bahwa pekerjaan baru dapat memberikan peluang yang lebih baik dibandingkan dengan yang mereka miliki sekarang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung adanya keinginan keluar atau mengundurkan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang berat sehingga karyawan akan mencari peluang untuk pekerjaan baru yang dapat mendukung perkembangan karir dan mencapai tujuan karir yang lebih besar.

Komitmen organisasional adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Busro (2018) Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasional yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung keluar dari organisasi. Rehman *et al.* (2021) Komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar. Kamsiah (2022) Berikut data masa kerja karyawan Bank Cimb Niaga Divisi *Building Management*:

Tabel 1.3
Masa Kerja Karyawan Divisi *Building Management*

Lama Bekerja	2020	2021	2022	2023
1-5 Tahun	19	20	20	21
6-10 Tahun	8	8	7	5
11-15 Tahun	16	11	11	10
> 15 tahun	11	10	12	9
Total	54	49	50	45

Sumber: Divisi *Building Management* (2024)

Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 Lama Bekerja karyawan pada Divisi *Building Management* terbanyak berada pada masa kerja 1-5 tahun dan sebagian besar karyawan dengan lama kerja >5 tahun mengalami penurunan. Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkatan *turnover* pada karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung mencapai 14%, hal ini menjadi salah satu kurangnya komitmen karyawan dengan merujuk pada grafik 1.2 bahwa alasan karyawan keluar karena pengundurkan diri, pindah dari perusahaan lain dan alasan keluarga.

Untuk mendukung data komitmen organisasional dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan Divisi *Building Manajement* Bank Cimb Niaga Bandung, menggunakan pendekatan indikator komitmen organisasional yaitu: komitmen afektif, mempunyai rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai, komitmen berkelanjutan nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, komitmen normatif kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan. Busro (2018) Berikut hasil kuesioner penelitian mengenai komitmen organisasional pada tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Prasurvei *Organizational Commitment*

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		S	C	TS
1.	Saya bertahan dari perusahaan karena sejalan dengan tujuan saya.	35,5%	9,7%	54,8%
2.	Saya bertahan dari perusahaan karena ingin menghabiskan karir saya di perusahaan ini.	21,9%	28,1%	50%
3.	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karier yang berkelanjutan.	32,3%	16,1%	51,6%
4.	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada perusahaan ini.	41,9%	19,4%	41,9%
5.	Saya merasa bahwa meninggalkan perusahaan ini akan melanggar nilai-nilai yang saya yakini.	19,4%	12,9%	67,7%
6.	Saya merasa bahwa hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan pergi meninggalkan perusahaan ini.	15,6%	28,1%	56,3%

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 menjelaskan hasil prasurvei mengenai *Organizational Commitment* pada sebagian besar karyawan Divisi *Building Manajement* Bank Cimb Niaga Bandung merasakan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan, lebih dari separuhnya tidak ingin menghabiskan karir mereka di perusahaan dan merasa bahwa perusahaan ini tidak memberikan kesempatan yang berkelanjutan untuk pertumbuhan karier mereka. Ada pandangan yang cukup terbagi mengenai tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada perusahaan, dengan beberapa merasa tanggung jawab ini penting sementara yang lain tidak. Sebagian besar karyawan juga merasa bahwa meninggalkan perusahaan ini tidak akan melanggar nilai-nilai yang mereka yakini, dan mayoritas merasa hidup mereka tidak akan terganggu jika mereka memutuskan untuk pergi meninggalkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan Divisi *Building Manajement* Bank Cimb

Niaga Bandung banyak karyawan merasa tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Lebih dari separuh karyawan tidak berniat untuk menghabiskan karir mereka di perusahaan ini dan merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan berkelanjutan untuk pertumbuhan karier. Pandangan karyawan terbagi mengenai tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada perusahaan, beberapa menganggapnya penting sementara yang lain tidak. Sebagian besar karyawan merasa bahwa meninggalkan perusahaan tidak akan melanggar nilai-nilai mereka dan mayoritas yakin bahwa hidup mereka tidak akan terganggu jika mereka memutuskan untuk pergi.

Stres Kerja adalah tanggapan dari proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga melampaui batas kemampuan seorang karyawan yang dapat menyebabkan rasa sakit, tidak nyaman dan merasakan ketegangan karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu yang membuat tingginya tingkat absensi. Afandi (2018) Faktor stres kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Qodriah (2020) Penyebab terjadinya *Turnover Intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lain sebagainya yang dialami oleh karyawan. Sutanto (2020)

Dampak yang ditimbulkan karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Gibson (2014) Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkatan *turnover* pada bank cimb niaga mencapai 14%, hal ini menjadi salah satu indikasi terdapat stres kerja pada perusahaan. Pada Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung terdapat tingkat ketidakhadiran sebanyak 13% dalam satu tahun, secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut absensi Karyawan Cimb Niaga Divisi *Building Management*:

Tabel 1.5
Absensi Karyawan Divisi *Building Management*

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi				Total	(%)
		Izin	Cuti	Sakit	Tanpa keterangan		
2020	54	1	7	15	0	23	11%
2021	49	0	6	5	0	11	9%
2022	50	3	8	7	0	18	11%
2023	45	2	5	10	0	22	13%

Sumber : Divisi *Building Management* (2024)

Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 Rata-rata tingkat absensi normal apabila berkisaran 3-5% dan dikatakan tinggi apabila melebihi 5% maka dikategorikan perusahaan tersebut memiliki masalah yang kurang baik. Mudiarta (2016) Terlihat bahwa tingkat absensi karyawan pada divisi *building management* mengalami peningkatan dalam presentase ketidakhadiran dari tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023 berada diatas batas normal, data absensi karyawan pada divisi *building management* menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3% ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam perusahaan.

Untuk mendukung data *Job Stress* dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung, menggunakan indikator stres kerja yaitu: Tuntutan tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi. Berikut hasil kuesioner penelitian mengenai stres kerja pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Prasurvei *Job Stress*

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		S	C	TS
1.	Saya merasa stres karena tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas kemampuan saya.	80,6%	9,7%	9,7%
2.	Saya merasa stres karena adanya tekanan untuk mencapai target.	74,2%	19,4%	6,5%
3.	Saya merasa stres karena kebutuhan finansial tidak terpenuhi	48,4%	41,9%	9,7%
4.	Saya merasa stres karena tuntutan peran saya dalam organisasi.	54,8%	32,3%	12,9%
5.	Saya merasa stres karena pekerjaan saya yang menuntut aktivitas fisik yang tinggi.	67,7%	22,6%	9,7%
6.	Saya merasa stres karena kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.	38,7%	45,2%	16,1%
7.	Saya merasa stres karena pemimpin tidak mampu memberikan arahan yang jelas.	58,1%	35,5%	6,5%

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 menjelaskan hasil prasurvei mengenai *Job Stress* pada sebagian karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung merasakan stres akibat berbagai faktor terkait pekerjaan mereka. Sebagian besar merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas mereka dan tekanan untuk mencapai target menyebabkan stres yang signifikan. Keraguan karena kebutuhan finansial mereka tidak terpenuhi dan adanya stres dalam tuntutan peran mereka dalam organisasi. Pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik yang tinggi juga menjadi sumber stres bagi banyak karyawan. Kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan organisasi dan pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan yang jelas juga menyebabkan stres. Dapat disimpulkan bahwa sebagian Divisi *Building*

Management Bank Cimb Niaga Bandung merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas mereka dengan tekanan untuk mencapai target menyebabkan stres yang signifikan. Banyak yang mengalami keraguan karena kebutuhan finansial mereka tidak terpenuhi dan adanya stres dalam tuntutan peran dalam organisasi. Aktivitas fisik yang tinggi dalam pekerjaan juga menjadi sumber stres. Kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan organisasi dan pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan yang jelas turut menyebabkan stres.

Pada penelitian sebelumnya pengaruh komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial di The Rich Jogja Hotel. Amalia ayuza (2020) dan variabel komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Whain. Badrianto dan abdullah (2023) komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention pada* karyawan Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Ramdhani (2023) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Edly kreasi di bogor. Djapar putra (2020) dan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sumatera Inti Seluler. Rafi. M dkk (2023) Stres kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Radja Poultry Shop VIII Koto. Arnetta (2024)

Berdasarkan penjelasan di latar belakang, penulis menyimpulkan bahwa Bank Cimb Niaga Divisi *Building Management* memiliki masalah tinggi tingkat turnover yang berada diatas batas normal dengan presentase 14%, alasan karyawan keluar antara lain pengunduran diri, alasan keluarga dan pindah ke perusahaan lain. Prasurei Tingkat *turnover* yang tinggi diduga karena karyawan mengundurkan diri saat menghadapi tekanan kerja yang berat, mencari pengalaman baru, dan percaya bahwa meninggalkan pekerjaan saat ini akan mendukung perkembangan karier. Kurangnya komitmen karyawan terlihat dari penurunan masa kerja. Prasurei menunjukkan bahwa karyawan yang bertahan merasa perusahaan sejalan dengan tujuan karier mereka dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan. Karyawan di Divisi *Building Management* juga merasa stres terlihat dari fluktuasi tingkat absensi berada diatas batas normal melebihi 5% pertahun, terutama karyawan yang sakit. Prasurey menunjukkan stres disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang

melebihi kapasitas, tekanan mencapai target, peran dalam organisasi, pemimpin tidak mampu memberikan arahan yang jelas dan aktivitas fisik yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan karena tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu produktivitas perusahaan secara keseluruhan yang akan mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan memicu tingginya stres kerja karyawan yang berdampak pada rasa sakit dan tidak nyaman didalam perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mempertahankan karyawan, meningkatkan komitmen organisasional dan mengurangi stres kerja karyawan didalam perusahaan dengan mengambil judul **“Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *Organizational Commitment*, *Job Stress* dan *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Pusat Bank Cimb Niaga Bandung Divisi *Building Management*.
4. Seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran mengenai *Organizational Commitment*, *Job Stress* dan *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengembangan sumber daya manusia bagi pihak yang ingin belajar dan mengembangkan penelitian lebih lanjut khususnya tentang Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengembangan sumber daya manusia bagi pihak yang ingin belajar dan mengembangkan penelitian lebih lanjut khususnya tentang Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi *Building Management* Bank Cimb Niaga Bandung.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Penulis

No .	Kegiatan Penelitian	2024																				
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7.	Penyusunan Draft Bab II																					
8.	Penyusunan Draft Bab III																					
9.	Seminar Proposal																					
10	Revisi Seminar Proposal																					
11	Pembuatan Kuesioner																					
12.	Pengolahan Data																					
13.	Penyusunan Draft Bab IV																					
14.	Penyusunan Draft Bab V																					
15.	Sidang																					
16.	Revisi																					

Sumber : Diolah penulis (2024)