

Literatur Riwiew terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja (*Literature Review on Turnover Intention: Effects of Job Satisfaction and Job Stress*)

Nanda Hanifah Putri

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta Selatan

nandahanifahputri@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 23 Desember 2022

Revisi 1 pada 26 Desember 2022

Revisi 2 pada 6 Januari 2023

Disetujui pada 10 Januari 2023

Abstract

Purpose: This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Turnover Intention.

Research Methodology: This study uses "Literature Review" which uses Google Scholar to collect data from online journal article literature.

Results: The results of this study show that Job Satisfaction and Job Stress have a significant effect on Turnover Intention.

Limitations: This research was only conducted for employees in one company. These variables include Job Satisfaction and Job Stress to see their effect on Turnover Intention.

Contribution: The researcher hopes that this research will be able to provide management with an overview of what conditions occur in the company, and hope to provide insight into managing the company and creating a good working atmosphere so that it can affect Employee Turnover Intention.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention*

How To Cite: Putri, N.H. (2023). Literatur Riwiew terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 51-61.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) perusahaan perlu ditangani secara rutin. Evolusi peran SDM bervariasi dari waktu ke waktu dalam menanggapi kebutuhan zaman. Unsur yang paling penting dalam operasi bisnis adalah sumber daya manusia (Emilisa & Citra, 2022). Masa depan bisnis dalam menghadapi persaingan ditentukan oleh keterampilan, kualifikasi, keahlian, dan karakter individu. Perusahaan dengan manajemen yang baik harus fokus pada SDM karena merupakan komponen produksi yang dapat mempengaruhi faktor produksi lainnya (Sulistiyawati, Setyadi, & Nawir, 2022). Tingkat produktivitas perusahaan dan masa depan perusahaan tergantung pada perusahaan yang memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusianya. Mempertahankan karyawan adalah salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia. Salah satu masalah terbesar dalam SDM adalah kepegawaian. Seseorang yang ingin meninggalkan pekerjaannya bermaksud melakukannya. Perusahaan itu sendiri memiliki omzet yang besar karena harus mengeluarkan lebih banyak uang untuk pemasaran. Karena fluktuasi yang tinggi, hal ini tidak hanya menimbulkan biaya, tetapi juga berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Karyawan dalam satu kelompok. Kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan karena alasan-alasan di atas dapat berbagai aspek, termasuk dedikasi pada organisasi, kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, dan stres di tempat kerja, dll (Shabrina & Prasetyo, 2018).

Kinerja dan perilaku karyawan perusahaan merupakan peran penting dalam seberapa baik kinerjanya (Zillah, Husniati, & Aziz, 2022). Masalah yang sering terjadi adalah tindakan karyawan tertentu yang sulit untuk dilarang dapat merugikan kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu jenis perilaku karyawan adalah niat untuk meninggalkan posisinya saat ini karena adanya keinginan untuk berpindah (turnover intentions) (Siagian, 2014). Hal yang paling penting adalah mencari tahu bagaimana meningkatkan kebahagiaan/kepuasan kerja atau mempertahankan kinerja perusahaan agar tetap tinggi meskipun sering terjadi pergantian staf.

Turnover bukanlah satu-satunya indikator keberhasilan dalam mengelola SDM. Menurut (Fitriantini et al., 2019), kepuasan kerja itu sendiri adalah tentang seberapa baik pekerjaannya yang dapat memberikan hal-hal yang penting pada akhirnya dan akan menentukan seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Artinya setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari harapannya dan jika harapan tersebut sejalan maka akan sesuai dengan hasil yang dicapainya.

Selain itu, karyawan sering berurusan dengan berbagai masalah di tempat kerja, yang meningkatkan kemungkinan mereka mengalami stres. Ketika pekerja tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, stres itu akan muncul. Faktor stres meliputi tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan, dan persaingan pekerjaan (Nasution, 2017). Stres kerja merupakan akibat dari interaksi antara orang dan lingkungannya, yaitu interaksi stimulus dan reaksi. Oleh karena itu, setiap aktivitas dan keadaan lingkungan yang menempatkan seseorang dalam tekanan psikologis dan fisik yang terlalu banyak menyebabkan stres. Ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kapasitas karyawan untuk mengatasi kesulitan (Sa'adah & Prasetyi, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana orang menghadapi kemungkinan, keterbatasan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan hasilnya terlihat tidak diketahui namun signifikan (Almaida & Purnomo, 2021).

Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap Turnover Intention untuk meninggalkan pekerjaannya dapat dibahas secara khusus dalam artikel ini. Tentu saja, hanya sebagian dari unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja dan stres akan diteliti dan dievaluasi dalam artikel ini. Secara rinci tujuan dari penulisan "Literature Review Paper" ini adalah memeriksa/ mengetahui dampak atau pengaruh faktor eksternal seperti Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap indikator Turnover Intention.

1. Pengaruh atau Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.
2. Pengaruh atau Hubungan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Turnover Intention

2.1.1 Definisi Turnover Intention

Menurut (Darmajaya et al., 2017) Turnover Intention adalah keinginan yang kuat untuk pergantian staf yang timbul dari kegagalan karyawan untuk memenuhi harapan akan kesinambungan pekerjaan, termasuk prospek kemajuan, kondisi kerja standar, dan peluang karir jangka panjang. Karyawan berhenti dari perusahaan secara emosional dan psikologis, yaitu sering datang terlambat, sering membolos, kurang semangat, atau defisit, jika kemungkinan untuk berganti pekerjaan tidak ada atau jika tawarannya tidak lebih menarik daripada yang sekarang. Menurut (Riani & Putra, 2017), Turnover Intention merupakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena ketidakpuasan, yang memotivasi dorongan untuk mengejar pekerjaan baru. Salah satu faktor yang merugikan dalam organisasi adalah turnover. Dengan tujuan pergantian ini, dapat dikatakan bahwa korporasi tidak dapat mengontrol perilaku individu. Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan turnover intention, yaitu keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Selain mengganggu kelangsungan pekerjaan, tingkat perputaran karyawan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kelangsungan proses produksi. Jika tingkat turnover karyawan mencapai 2% atau lebih, itu dianggap tinggi dan perlu tindakan serius dari perusahaan karena jika dibiarkan terus akan berdampak negatif baik pada produksi maupun mentalitas karyawan yang tersisa (Widjaja et al., 2012).

Turnover intention adalah pola pikir yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan dan kepergian yang sebenarnya. Dengan perilaku karyawan yang dapat diidentifikasi dari berbagai faktor, seperti: absensi yang meningkat, malas bekerja, keberanian yang lebih besar untuk tekad untuk mempertanyakan atau memprotes atasan, keberanian untuk melakukan semua kewajiban karyawan yang signifikan dan di luar kebiasaan, dan keberanian untuk melakukannya (Zaki & Marzolina, 2016).

Turnover intention adalah suatu keadaan yang menggambarkan keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan tetapi belum terwujud sebagai perilaku yang sebenarnya. Dan turnover lebih terfokus pada realitas akhir organisasi, yang memmanifestasikan dirinya dalam jumlah personel yang meninggalkan perusahaan. Selain itu, keinginan untuk pindah terkait dengan bagaimana setiap individu mengevaluasi apakah akan mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan atau tidak, dan tidak ada upaya nyata untuk keluar dari organisasi (Prawitasari, 2016). Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa turnover intention mengacu pada situasi dimana karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain sebagai pengganti di organisasi yang berbeda, dan turnover juga mengacu pada pergerakan atau keinginan dari pihak karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya.

2.1.2 Indikator Turnover Intention

Menurut Price, ada beberapa indikator turnover intention dalam penelitian Kusbiantari: Dyah Kusbiantari:

1. Faktor karakteristik pribadi, meliputi:
 - a. Perilaku mencari peluang, Orang yang lebih tinggi turnover-nya cenderung mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan ketika mereka lebih termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.
 - b. Perasaan negatif atau positif tentang pekerjaan, semakin negatif seorang karyawan, semakin sedikit kepuasan kerja yang mereka miliki dan semakin besar kemungkinan mereka untuk pergi.
2. Faktor lingkungan, meliputi:
 - a. Tanggung jawab dalam bekerja. Semakin kuat rasa tanggung jawab, semakin rendah niat untuk keluar dari pekerjaan.
 - b. Peluang Kerja meningkatnya lowongan kerja di tempat lain dan pasar kerja yang lebih menjanjikan akan menambah intensitas volatilitas (Muslim, 2022).

Indikator turnover yang dikemukakan oleh (Nyoman et al., 2022) antara lain:

1. Berpikir untuk berhenti (thinking of quitting)
2. Mencari peluang pekerjaan (Looking for job opportunities)
3. Niat untuk berhenti (Intention to stop)

Menurut (Darmajaya et al., 2017) indikator-indikator turnover intention, yaitu : (1) meningkatnya ketidakhadiran; (2) mulai menunjukkan tanda-tanda malas bekerja; (3) meningkatnya pelanggaran peraturan; (4) meningkatnya keluhan terhadap manajer; dan (5) perilaku positif yang sangat menyimpang dari kebiasaan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe'oad. Ruhana, 2015) merupakan keadaan emosional karyawan dimana tidak ada persimpangan antara tingkat gaji karyawan perusahaan dan tingkat gaji karyawan yang diinginkan. Kepuasan kerja karyawan merupakan isu yang menantang bagi perusahaan karena bertanggung jawab atas kinerja karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Ini juga merupakan faktor penting bagi karyawan dan organisasi. Apakah seseorang tetap tinggal di perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain, kebahagiaan kerja berdampak pada kinerja mereka.

Kepuasan kerja menurut (Shabrina & Prasetyo, 2018) adalah sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian terhadap sejumlah kualitas. Pekerjaan memerlukan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan, pencapaian tujuan kinerja, dan sejenisnya. Adapun definisi lain dari kepuasan kerja adalah reaksi yang bernuansa emosional. Kepuasan kerja merupakan Respon emosional terhadap pekerjaan seseorang. Pengertian lain untuk mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang bisa positif atau negatif. Jelas bahwa tingkat kepuasan seseorang dipengaruhi oleh bagaimana perasaannya tentang pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Sari et al., 2015), sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, keadaan di mana mereka bekerja, dan

kerjasama mereka dengan manajer dan rekan kerja semua memainkan peran penting dalam seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Menurut (Setiyanto & Selvi, 2018), Kepuasan Kerja merupakan hasil dari karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dilakukan ketika mereka diberikan hal-hal yang dianggap signifikan. Dalam pendekatan ini, orang lebih cenderung puas jika kinerja mereka dievaluasi dan dinilai oleh bisnis. Hadiah akan meningkatkan motivasi sekaligus memberi pekerja rasa penting untuk pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika bisnis tidak menghargainya, karyawan akan merasa tidak puas dan memutuskan untuk keluar. Menurut (Nasution, 2017) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang positif dan seseorang yang menghargai pekerjaannya. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan pendekatan ini. Hal yang sama berlaku untuk kepuasan kerja, yang menggambarkan perspektif luas orang tentang pekerjaan mereka. Seseorang yang sangat puas di tempat kerja menampilkan sikap yang baik tentang pekerjaan mereka; seseorang yang tidak puas di tempat kerja menampilkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah Suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, gembira, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasannya, serta merasa nyaman karena pekerjaannya dapat menciptakan apa yang sesuai dengan kebutuhan pribadinya, serta suatu keadaan dimana karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja, keinginan, harapan, dan tujuan untuk memuaskan mereka.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Fathi'ah, 2018), Kepuasan kerja merupakan Keadaan emosional menyukai dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan kehidupan kerja seseorang sebagai hasil dari pencapaian tujuan profesional, dipekerjakan, makan dengan baik, dan bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menghargai pekerjaan mereka di atas gaji atau tunjangan lainnya. Ketika mereka menerima kompensasi untuk pekerjaan yang mereka capai, karyawan lebih bahagia. Indikator kepuasan kerja menurut (Badriyah yuwono (2015:241), 2019) memainkan peran penting bagi pekerja. Karena indikator kebahagiaan kerja adalah elemen yang dapat digunakan karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan mereka. Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241), untuk mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, perlu mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan daftar pelengkap komunikasi.

Reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka mungkin positif atau negatif, tergantung pada kepuasan kerja mereka. Menurut definisi lain kepuasan kerja, itu adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang menyenangkan membuat karyawannya bahagia, dan sebaliknya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan cerminan dari sikap kerja yang positif, situasi kompensasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, merupakan definisi konseptual dari kepuasan kerja. Aspek kepuasan didasarkan pada konsep kepuasan kerja. Dimensi kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator minat, kedamaian di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan; (2) Kompensasi dengan indikator sistem dan besaran gaji, serta fasilitas yang diberikan; (3) Lingkungan kerja dengan indikator interaksi antara rekan kerja dengan atasan dan dengan karyawan yang berbeda pekerjaan; dan (4) Kebijakan Organisasi dengan indikator kebijakan kelembagaan dan keterlibatan pegawai (Saklit, 2017).

Menurut (Bahri & Nisa, 2017), sikap emosional yang menyenangkan yang menunjukkan seseorang benar-benar menikmati pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan kinerja. Kepuasan kerja dapat ditemukan di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Adapun indikator kepuasan kerja diukur dengan:

1. Isi pekerjaan, yaitu khususnya penyajian penugasan kerja aktual dan pembatasan pekerjaan.
2. Pengawasan yang efektif, yaitu memperhatikan dan menjaga hubungan yang kuat dengan bawahan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membuat karyawan merasa menjadi anggota penting dari komunitas tempat kerja.

3. Manajemen dan organisasi, yaitu kompeten untuk menawarkan lingkungan kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk mengembangkan pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah uang yang dibayarkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, dan apakah itu wajar dan sesuai dengan kebutuhannya.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasakan saling membantu dan penuh kasih sayang antar rekan kerja, yang akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat serta menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu mendorong tersedianya prasarana dan sarana yang sesuai dengan jenis tugas yang akan dilaksanakan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Definisi Stres Kerja

Stress Kerja menurut (Muhammad Aris, 2014) adalah sentimen ketegangan atau tekanan karyawan yang mereka alami di tempat kerja. Efek dari stres terkait pekerjaan antara lain ketidakstabilan emosi, kecemasan, kesepian, insomnia, merokok berlebihan, sulit melepas lelah, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan. Stres sering digambarkan memiliki konotasi negatif, namun meski masih dalam batas wajar, stres juga bisa berdampak baik karena meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Stres Kerja menurut (Sa'adah & Prasetyo, 2018) adalah kondisi ketidakpuasan, kecemasan, dan kecemasan yang dapat menimbulkan pikiran, perasaan, dan manifestasi fisik yang tidak diinginkan. Definisi langsung lain dari stres adalah reaksi adaptif terhadap faktor lingkungan yang mungkin menyebabkan pergeseran fisik, psikologis, dan perilaku anggota organisasi. Penting untuk memahami efek stres kerja pada karyawan untuk mengelola stres karyawan secara efektif.

Kesejahteraan fisik, psikologis, dan emosional karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, yang merupakan kondisi ketegangan. Stress Kerja menurut (Anggara & Nursanti, 2019), yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kesehatan fisik, mental, dan emosional seseorang yang disebabkan oleh karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Secara umum, stres terkait pekerjaan adalah hasil dari faktor internal atau eksternal yang membebani sumber daya fisik dan mental karyawan di luar kapasitasnya. Karyawan mungkin merasa tertekan atau tegang saat mereka mengelola pekerjaan mereka. Stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan dapat berdampak pada perasaan, pikiran, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan. Stres di tempat kerja adalah masalah kritis bagi bisnis karena dapat memengaruhi kinerja karyawan dan bisnis. Reaksi karyawan terhadap stres kerja dapat berupa positif atau negatif. Akibatnya, produktivitas karyawan diperkirakan akan meningkat, tetapi jika stres tidak dapat dikelola maka akan berdampak negatif pada pekerja (Fitriantini et al., 2019).

Stres kerja merupakan tuntutan yang timbul karena adanya kemampuan adaptif antara pikiran dan tubuh, atau fisik manusia. Stres dapat disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi selain aturan yang memberatkan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi karyawan (Dewi Trisnawati, 2016). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dipengaruhi oleh dirinya sendiri dan lingkungannya.

2.3.2 Indikator Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tegang yang mengganggu perasaan, kejernihan mental, dan kesejahteraan fisik seseorang. Stres kerja juga merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam mengelola pekerjaannya. Indikator stres kerja menurut (Ahmad et al., 2019) adalah: 1. tuntutan pekerjaan; 2. ekspektasi peran; 3. tuntutan interpersonal; 4. struktur organisasi; dan 5. kepemimpinan organisasi tuntutan tugas. Setiap pekerjaan memiliki serangkaian harapan, kewajiban, dan masalah yang menyertai setiap pekerjaan. Stres karyawan bukan hanya akibat dari tempat kerja, stres juga dapat disebabkan oleh peristiwa luar (Kristin, 2022). Ada beberapa faktor seperti berikut ini dapat meningkatkan stres kerja, antara lain:

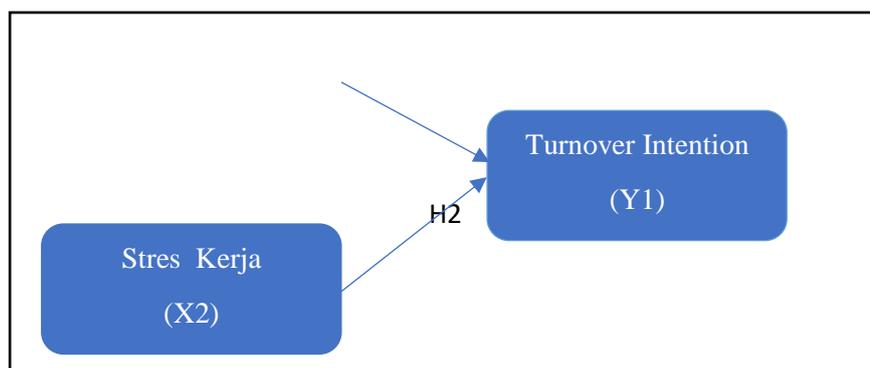
1. Beban kerja
Beban kerja diukur dengan responden yang mengalami beban kerja berlebihan.
2. Sikap pemimpin
Sejauh mana responden percaya sikap pemimpin tidak adil ketika pekerjaan ditugaskan berfungsi sebagai ukuran sikap itu.
3. Waktu kerja
Persepsi waktu kerja digunakan untuk menghitung waktu kerja.
4. Konflik Konflik
Persepsi responden mengenai konflik antara atasan dan karyawan digunakan untuk mengukur konflik.
5. Komunikasi
Persepsi komunikasi yang tidak memadai antara karyawan di antara responden digunakan untuk mengukur komunikasi.
6. Otoritas kerja
Otoritas profesional diukur dengan persepsi responden terhadap otoritas profesional dalam kaitannya dengan tanggung jawab.

Menurut (Ayuningtyas et al., 2022), Karyawan mungkin mengalami perasaan tegang tertentu di tempat kerja yang dikenal sebagai stres kerja . Karena merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang mengalami stres kerja dapat mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya. dan niat untuk keluar dari perusahaan serta mencari perusahaan lain yang lebih membuat nyaman. Adapun beberapa indikator stres kerja, seperti:

- a. Tugas baru
- b. Harapan peran
- c. Tekanan teman sebaya
- d. Perubahan dalam organisasi
- e. Gaya kepemimpinan

2. 4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dengan rumusan masalah dan kajian teori yang telah dibahas diatas serta relevan pembahasan pengaruh antar variabel tersebut, sehingga diperoleh kerangka berfikir atau conceptual framework nya pada artikel ini yaitu adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Conceptual Framework

Berdasarkan visual dalam kerangka konseptual di atas, kepuasan kerja dan stres kerja berdampak pada niat untuk keluar dari pekerjaan/ turnover Intention.

2. 5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan mempertimbangkan keadaan saat ini sedemikian rupa sehingga menimbulkan perasaan senang atau tidak senang dalam dirinya terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja, disebut sebagai kepuasan kerja. Karena begitu tinggi, seharusnya kepuasan kerja karyawan berada pada titik terendah. Semakin lama seorang pekerja bertahan di perusahaan,

semakin bahagia dia. Dan turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Bisnis mungkin percaya bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, pergantian staf dan ketidakhadiran akan menurun. Akibatnya, karyawan tidak akan meninggalkan organisasi, membuatnya mudah untuk mencari pekerjaan di bisnis lain. Hasil penelitian (Saeka & Suana, 2016); (Arnanta & Utama, 2017); dan (Rismayanti et al., 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan dari pekerjaan. Mempertimbangkan uraian sebelumnya, hipotesis pertama pada penelitian ini:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention

2.5.2 Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres kerja merupakan suatu keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, keterbatasan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya diinginkannya, atau hasilnya dipertanyakan sebagai tidak pasti dan penting. Stres disebabkan oleh dua faktor yaitu masalah di lingkungan kerja pekerja dan masalah di tempat tinggal pekerja. Stres kerja merupakan ketegangan yang dirasakan karyawan selama bekerja. Stres kerja yang meningkat berdampak pada turnover karyawan. (Wati, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Derrick, 2022); (Mawadati & Saputra, 2020); dan (Dewi & Sriathi, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada turnover intention. Dari uraian sebelumnya, dapat ditarik hipotesis kedua mengenai penelitian ini:

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention

3. Metodologi Penelitian

Karya tulis ilmiah ini dibuat dengan memanfaatkan teknik penelitian kualitatif dan kajian literatur untuk membantu mendapatkan penjelasan yang banyak atau berbeda dari variabel yang mempengaruhi hasil dari variabel yang diteliti. Langkah pertama dalam metodologi artikel penelitian ini adalah menggunakan Google Scholar untuk mengumpulkan data dari literatur artikel jurnal online. Pada metode penelitian kualitatif dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul Kajian Pustaka (review of literature), sebagai landasan untuk mengembangkan hipotesis yang akan digunakan untuk membandingkan dengan temuan penelitian atau hasil penelitian sebelumnya, metodologi penelitian kualitatif dibahas secara tuntas pada bagian Kajian Pustaka. Kajian kualitatif ini menunjukkan sifat yang eksploratif (Saputra & Ali, 2022).

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Rostandi & Senen, 2021), (Prasetyani et al., 2021), (Handani & Andani, 2019), (Pawesti & Wikansari, 2017). Kepuasan kerja berpengaruh penting dalam kaitannya dengan keinginan keluar dari perusahaan. Selama proses perekrutan, setiap karyawan keluar dari perusahaan. Ini memperkuat keinginan Anda untuk membunuh diri sendiri. Menghentikan pikiran menandai awal dari tahap pengendalian kognitif, seperti gagasan ini. Sepanjang proses ini, orang-orang tersebut telah memikirkan tentang apa yang akan terjadi jika mereka gagal dalam pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan baru mereka. Hasil penelitian (Saeka & Suana, 2016); (Arnanta & Utama, 2017); dan (Rismayanti et al., 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan dari pekerjaan.

4.2 Pengaruh Stres Kerja Berpengaruh terhadap Turnover Intention

Stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Lestari & Mujiati, 2018), (Riani & Putra, 2017), (Monica & Putra, 2017). Menurut (Manurung & Ratnawati, 2012) menjelaskan bahwa pengaruh stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami karyawan sebagai akibat kurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, stres kerja terjadi ketika seorang pekerja tidak mematuhi ketentuan kerja mereka, tugas pekerjaan yang tidak jelas, kurang waktu untuk menyelesaikan tugas, kurang layanan pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tugas yang saling bertentangan merupakan beberapa faktor stres.

Tanpa manajemen yang serius, bahkan dalam keadaan terburu-buru, karyawan dapat menjadi stres, kehilangan motivasi, menjadi frustrasi, dan memiliki produktivitas di bawah rata-rata. Jika seorang pekerja tidak dapat menemukan pekerjaan tetap, mereka mungkin menjadi kurang produktif dalam jangka panjang. Hal ini di dukung oleh pernyataan (Derrick, 2022); (Mawadati & Saputra, 2020); dan (Dewi & Sriathi, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada turnover intention.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dengan teori yang ada, pada artikel yang relevan serta pembahasannya maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan.
- b. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan

Penelitian ini semakin memperkuat penjelasan bahwa kepuasan dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap turnover intention didalam di suatu perusahaan/organisasi, dimana kepuasan kerja dan stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap turnover perusahaan/organisasi dan produktivitas kinerja. Dengan memahami karyawan, dapat meningkatkan kinerja pekerjaan manajer dan karyawan. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan stres di tempat kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara positif mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mengatasi stres dan volatilitas yang meningkat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi turnover karyawan untuk keluar dan tekanan kerja. Dengan itu, manajer harus mempromosikan kesadaran dan kepatuhan karyawan, misalnya dengan mempublikasikan peraturan yang ada dan mendisiplinkan pelanggaran jika diperlukan.

Limitasi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dalam mengelola perusahaan serta mampu menciptakan suasana yang baik dan mampu memberikan gambaran pada manajemen untuk mengatasi masalah dalam pengaruh kepuasan dan stres kerja yang dapat mempengaruhi tingkat Turnover Intention karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah hasil penelitian ini belum cukup lengkap untuk membenarkan pemikiran ulang. Penulis berharap agar penelitian ini dapat dilanjutkan di masa mendatang dengan menambahkan beberapa faktor lain seperti beban kerja, komitmen organisasi, kepuasan gaji, lingkungan kerja, ketidakstabilan kerja dan loyalitas karyawan terhadap Turnover Intention.

Referensi

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19-32.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arnanta, G., & Utama, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 252000.

- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747>
- Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Darmajaya, S. I. I. B., Bumi, P., & Bandar, R. P. B. (2017). *Prosiding issn: 2598 – 0246 | e-issn: 2598-0238*. 229–244.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(2), 287-301.
- Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(2), 287-301.
- Fathi'ah, At. A. (2018). *Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. 7–30.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6566>
- Kristin, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2022, 2(1).
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E Journal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441. <https://www.neliti.com/id/publications/254835/pengaruh-stres-kerja-komitmen-organisasi-dan-kepuasan-kerja-karyawan-terhadap-tu>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajemen*, 1, 1–13.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 18–26.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Menurut Waspodo , dkk . (2013), tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan , dimana dampak negatif yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Muhammad Aris, A. (2014). *Lincolin Arsyad*, 3(2), 1–46. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nyoman, N., Novarini, A., Luh, N., Andriani, P., Sujana, W., & Prastyadewi, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *Juima*, 12(1), 75–85.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sa'adah, S., & Praseti, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736–3760.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Saputra, F., & Ali, H. (2022). Penerapan Manajemen Poac: Pemulihan Ekonomi Serta Ketahanan Nasional Pada Masa Pandemi Covid-19 (Literature Review Manajemen Poac). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 316–328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.733>
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>
- Siagian, G. A. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit Perawat. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014*.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197.
- Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe'oed. Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 1–6.
- Wati, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. *Ayan*, 8(5), 55.
- Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & Kusuma D.W., F. (2012). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2). <https://doi.org/10.9744/jmp.4.2.72-84>

- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232.