



## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)

Achmad Fauzi<sup>1</sup>, Annisa Suci Wulandari<sup>2\*</sup>, Della Restu Cahyani<sup>3</sup>, Nia Nurfitri<sup>4</sup>, Nila Khairani<sup>5</sup>, Ramara Deva<sup>6</sup>, Silvia Nursafitri<sup>7</sup>

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [annisaswddd@gmail.com](mailto:annisaswddd@gmail.com)

<sup>3</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [dellarestucahyani@gmail.com](mailto:dellarestucahyani@gmail.com)

<sup>4</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [nianurfitri17@gmail.com](mailto:nianurfitri17@gmail.com)

<sup>5</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [nilakhairani04@gmail.com](mailto:nilakhairani04@gmail.com)

<sup>6</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [ramaradiva@gmail.com](mailto:ramaradiva@gmail.com)

<sup>7</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [silvianursafitri1@gmail.com](mailto:silvianursafitri1@gmail.com)

\*Corresponding Author: Annisa Suci Wulandari<sup>2</sup>

**Abstrak:** Tingkat atau frekuensi karyawan meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk posisi yang sangat bagus, dikenal dengan *turnover intention*. Artikel ini mereview pengaruh *Turnover Intention*, yaitu: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Penulis artikel ini bertujuan untuk mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh variabel satu sama lain untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*; 2) Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*; dan 3) Kepuasan Kerja, Stress Kerja sama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

### PENDAHULUAN

Pekerjaan yang harus dibimbing oleh administrasi yaitu manajemen personalia selalu ditangani oleh Departemen Sumber Daya Manusia. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan hanya dapat ditentukan oleh tingginya tingkat *turnover* karyawan. Tingkat

administrasi dapat dilihat sebagai salah satu faktor tingginya tingkat *turnover* karyawan dalam organisasi. Untuk memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk menegakkan standar dan mencapai tujuan perusahaan, diinginkan untuk memiliki manajer yang kompeten. Seperti mengundurkan diri atau pergeseran yang disebabkan oleh faktor usia. Perusahaan dapat mengantisipasi perubahan jika disebabkan oleh faktor usia dengan mempersiapkan kandidat baru untuk posisi karyawan. Namun, dalam hal *turnover* dikarenakan faktor keluar, sulit bagi perusahaan untuk mencari personil pengganti, yang memakan waktu dan biaya. Niat karyawan untuk keluar dapat merugikan suatu organisasi, terutama jika menyebabkan seorang karyawan keluar (*turnover*).

*Turnover Intention* ada ikatan yang kokoh antara stres kerja serta kepuasan kerja. *Turnover* dapat didorong namun, kepuasan kerja selalu diakui sebagai prediktor penting. Di sisi lain, ketidakpuasan muncul ketika seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan dengan harapan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya.

Penting untuk diingat bahwa, selain faktor-faktor yang disebutkan di atas yang berkontribusi pada kepuasan kerja, niat tinggi untuk keluar adalah akibat dari stres kerja. Ketahuilah bahwa ada korelasi positif antara niat untuk meninggalkan pekerjaan dan stres di tempat kerja, dengan peningkatan yang pertama mengharuskan peningkatan yang terakhir. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi sering kali merupakan tanda masalah yang lebih dalam di dalam organisasi, yang dapat melukai persepsi pelamar. Akibatnya, bisnis sadar bahwa memberikan insentif, membuat karyawan nyaman, dan membiarkan mereka terus bekerja untuk perusahaan sebagai tanda komitmen terhadap pekerjaan mereka adalah semua cara untuk mempertahankan dan memuaskan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dengan seksama masalah *turnover* karyawan yang tinggi sehingga istilah “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” telah menjadi metafora di masyarakat, terutama di kalangan karyawan. Untuk memahami manfaat *turnover intention* ini, penulis mencoba untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh Manajemen Kinerja pada penelitian tentang dampak kepuasan kerja dan stres terhadap timbulnya *turnover intention* dari bidang manajemen kinerja.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja, Stress Kerja sama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?

## KAJIAN PUSTAKA

Keinginan atau kecenderungan karyawan untuk sering meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh pekerja lain dikenal dengan *turnover intention*. Ini sering digunakan sebagai metrik kinerja untuk menilai efisiensi dan realistik (Nurendra & Saraswati, 2017). Keinginan karyawan untuk *turnover intention* dari perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kurangnya komitmen terhadap upaya karyawan untuk memajukan usaha, tingkat stres kerja yang tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang rendah (Nugraha & Purba, 2018).

Secara umum, *turnover intention* mengacu pada derajat atau kekuatan keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak alasan untuk pergi, seperti menginginkan pekerjaan yang lebih baik (Ngo-Henha, 2017). Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai akibat dari *turnover intention* merupakan salah satu dari sekian banyak dampak *turnover intention* terhadap bisnis. Tingkat *turnover intention* yang tinggi disertai dengan empat biaya: biaya pemisahan, biaya penggantian, biaya pelatihan, dan biaya kekosongan (Nugraha & Purba, 2018).

*Turnover intention* merupakan masalah bagi bisnis, tetapi jika dikendalikan dengan tepat dan logis, itu bisa menjadi hal yang baik (Zaki & Marzolina, 2016). Secara alami, ada banyak faktor yang berkontribusi pada *turnover intention*, seperti stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan etis, efektivitas pemimpin, kepemimpinan pemberdayaan, pemberdayaan, dan keterlibatan. (Sa'adah & Prasety, 2018)

*Turnover Intention* sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Ngo-Henha, 2017), (Setiyanto & Selvi, 2018), (Rahman, 2020), dan (Ningrum et al., 2021)

## **Kepuasan Kerja**

Rasa pencapaian karyawan di tempat kerja adalah apa yang mendefinisikan kepuasan kerja. Ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka, karyawan lebih mungkin untuk produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi, dan lebih memperhatikan kualitas pekerjaan mereka (Ramadhani, 2012). Kepuasan Kerja Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan cenderung puas dalam pekerjaannya, yang memberikan mereka banyak motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Nilai kerja dan penghargaan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karena kedua faktor tersebut, karyawan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap niat untuk keluar. Sifat menantang dari pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja semuanya berdampak pada kepuasan karyawan (Wurdiana Shinta, 2021).

Perspektif yang berbeda tentang kepuasan kerja ditawarkan oleh para ahli. Kepuasan kerja sebagian besar merupakan hal pribadi. karena setiap orang memiliki indikator tingkat kepuasan kerja yang berbeda tiap karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan banyaknya hambatan yang mereka hadapi (Gofur, 2018). Beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain: pekerjaan yang dianggap sulit bagi karyawan, penghargaan, kondisi tempat kerja, dan hubungan interpersonal. Pekerjaan yang dianggap lebih mudah dapat membuat karyawan itu sendiri merasa bosan. Istilah “pekerjaan yang menyenangkan”, “cintai pekerjaan saya”, “penghargaan kerja”, dan “kinerja kerja” adalah semua indikator kepuasan kerja (Narpati et al., 2020).

Kepuasan Kerja secara garis besar, Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja. Harapan karyawan serta pengalaman yang ia terima dari pekerjaannya pula diwakili oleh kepuasan kerja ini. Ketidakpuasan terus menjadi besar terus menjadi besar kesenjangan antara harapan serta pengalaman (dalam perihal ini, harapan tidak terpenuhi) (Harahap & Khair, 2020). Beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: (Meutia & Narpati, 2021)

### **1. Kinerja umumnya naik**

Tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Perilaku organisasi**

Keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di *luar job description* pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Kepuasan dalam hidup**

Kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.

### **4. Kesejahteraan rohani dan jasmani**

Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja.

## 5. Kepuasan kerja

Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari perusahaan membawa kepuasan

Kepuasan Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Tinggi & Tinggi, 2018), (Setyawati, 2019), (Narpati et al., 2020) dan (Ni'Am et al., 2021)

### Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional dan mental karyawan serta kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Wahyu Setyawati et al., 2018). Karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya merupakan penyebab stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada kesehatan fisik, pikiran, dan emosi seseorang (Meilasari, 2018).

Secara umum, stres kerja adalah proses internal atau eksternal yang mendorong batas fisik dan mental karyawan atau melampaui apa yang dapat ditangani oleh karyawan. perasaan depresi atau tertekan yang dialami karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaannya (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Beberapa dimensi dan indikator stres kerja antara lain: (Christy & Amalia, 2018)

#### 1. Ketidakpastian Peran

Indikator: Pekerjaan banyak hal yang harus dilakukan

#### 2. Kemajuan Karir

Indikator: Tidak ada kemajuan karir

#### 3. Hubungan di Tempat Kerja

Indikator: Pikiran yang tidak didukung rekan kerja, dibully teman, dan bekerja di luar jam kantor

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang terjadi ketika seorang individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu tetapi hasilnya dianggap penting dan tidak pasti (Wahyu Setyawati et al., 2018). Terjadinya stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan sifat sampingan pekerjaan dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun. (Gofur, 2018)

Stres Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Wahyu Setyawati et al., 2018), (Abdillah et al., 2017), dan (Pada et al., 2019)

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Nurendra & Saraswati, (2017), Nugraha & Purba, (2018), dan Ngo-Henha, (2017)	Kepuasan Kerja & Stres Kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja mempunyai pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>
2	Ramadhani, (2012), Wurdiana Shinta, (2021), dan Narpati et al., (2020)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan kepada <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>
3	Gofur, (2018), Nugraha & Purba, (2018), dan Zaki &	Kepuasan Kerja & Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja mempunyai pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>

	Marzolina, (2016)	<i>Turnover Intention</i>		
4	Sa'adah & Prasety, (2018), Harahap & Khair, (2020), dan Meutia & Narpati, (2021)	Kepuasan Kerja & Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja mempunyai pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>
5	Wahyu Setyawati et al., (2018), (Meilasari, 2018), dan (Nazenin & Palupiningdyah, 2014)	Kepuasan mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>
6	Christy & Amalia, (2018), Pada et al., (2019), dan Abdillah et al., (2017)	Kepuasan Kerja & Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan juga signifikan pada <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja mempunyai pengaruh pada <i>Turnover Intention</i>

\*Ket variabel: y1= *Turnover Intention*; x1= Kepuasan Kerja dan x2= Stres Kerja

## METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini menggunakan Mendeley, Google Scholar, dan variabel sumber media *online* lainnya untuk menyelidiki teori dan hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dalam konteks *turnover intention*.

Penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lain disebut penelitian deskriptif. Tujuan awal penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya dan memberikan penjelasan terhadap variabel yang diteliti, sehingga mendorong penggunaan pendekatan kuantitatif (Prajitno, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Poin-poin berikut dibahas dalam artikel tinjauan *literatur review* khusus Manajemen Kinerja ini berdasarkan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja yang selanjutnya dipengaruhi oleh dimensi atau indikator kepuasan kerja seperti upah, promosi, pengawasan, tunjangan, kompensasi kontinjensi, prosedur kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi, merupakan faktor dalam *turnover intention*. (Badriyah yuwono (2015:241), 2019)

Perilaku karyawan terhadap pekerjaan, area kerja, rekan kerja di antara rekan kerja, penghargaan yang diperoleh di tempat kerja, serta aspek raga serta psikologis seluruhnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Perilaku totalitas orang terhadap pekerjaan yang dihadapinya dipengaruhi oleh serangkaian perilaku khusus orang terhadap pekerjaan. aspek dalam pekerjaan, menyesuaikan diri orang, serta ikatan sosial orang di luar pekerjaan. (Badriyah yuwono (2015:241), 2019)

Sikap senang dan antusias terhadap pekerjaan seseorang disebut kepuasan kerja. Etos kerja, disiplin, dan kinerja di tempat kerja semuanya mencerminkan pola pikir ini. Merasa puas dapat dirasakan baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Seorang pekerja yang tidak puas memiliki pandangan negatif tentang tempat kerja dan pekerjaannya, yang

membuat karyawan merasa tidak aman tentang dirinya sendiri dan membuat karyawan mempertimbangkan untuk berhenti atau pindah. (Hanafiah, 2014) (Nyoman & Sri, 2018)

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan**

Urusan kepuasan kerja sangat menarik dan signifikan. Kepuasan kerja tinggi dalam organisasi yang sering dikelola, terutama karena kepemimpinan yang kuat. Orang yang berbeda memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepribadian setiap karyawan berdampak pada sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Indikator berikut memengaruhi kepuasan kerja:

**1) Imbalan**

Berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya, pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik diberikan bonus dan promosi.

**2) Periklanan**

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan terkait dengan kebijakan promosi dan peluang promosi. Kebijakan promosi harus adil, yaitu semua karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.

**3) Pengawasan**

Aspek ini mengukur kepuasan kerja individu dengan manajer mereka. Karyawan lebih cenderung mendukung, memahami, hangat, ramah, memuji prestasi bawahan mereka, dan berfokus pada karyawan daripada bekerja di bawah manajer yang acuh tak acuh, kasar, dan fokus pada pekerjaan mereka.

**4) Manfaat**

Aspek ini mengukur kepuasan individu atas manfaat tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan proporsional.

**5) Kompensasi Bersyarat**

Aspek ini mengukur seberapa puas orang dengan penghargaan yang diberikan sebagai hasil dari produk kerja mereka. Semua individu ingin kerja keras dan komitmen mereka untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan diakui dan dihargai secara finansial.

**6) Prosedur operasi**

Aspek yang mengukur kepuasan terkait dengan proses kerja dan peraturan. Prosedur tempat kerja dan masalah peraturan mempengaruhi kepuasan kerja individu, seperti Biokrasi dan Beban Kerja.

**7) Mitra**

Kepuasan terkait pekerjaan diukur dengan dimensi ini. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan yang memahami dan melengkapi satu sama lain

**8) Bentuk Kewajiban**

Bagian kepuasan kerja yang berhubungan sama kewajibannya

**9) Komunikasi**

Mengacu pada komunikasi internal di dalam perusahaan. Karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab, kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan ketika komunikasi internal lancar. (Badriyah yuwono (2015:241), 2019)

### **Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Karyawan jelas mengalami kepuasan dan ketidakpuasan kerja di tempat kerja. Peningkatan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya merupakan tanda kepuasan kerja, sedangkan ketidakpuasan adalah karyawan yang dapat memicu perilaku agresif. Karena kebutuhan setiap karyawan berbeda, ukuran kepuasan dan ketidakpuasan kerja

tidak sama untuk semua karyawan. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja memiliki tiga efek, antara lain sebagai berikut:

**1) Kemampuan**

Kepuasan kerja akan meningkat dengan meningkatnya produktivitas. Jika tenaga kerja yang diterimanya memenuhi harapan atau dianggap adil, maka karyawan puas dengan kepuasan kerjanya, begitu pula sebaliknya.

**2) Absensi**

Perusahaan berusaha untuk memberikan kesempatan kenaikan gaji, pujian, dan promosi kepada karyawan untuk mengurangi ketidakhadiran dan pergantian, yang tentu saja menjamin kepuasan kerja.

**3) Kesehatan**

Kepuasan kerja adalah tanda kesehatan dan mendukung kinerja fisik dan mental. Kesehatan dan kepuasan kerja saling menguatkan, sehingga kenaikan salah satu akan menyebabkan kenaikan yang lain, sementara penurunan salah satunya akan merugikan. (Badriyah yuwono (2015:241), 2019)

### **Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan**

Manfaatkan keseimbangan kehidupan kerja karena pekerja yang sudah menikah perlu menemukan keseimbangan kehidupan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat lebih cenderung puas dalam pekerjaan mereka, memiliki lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, dan mampu memenuhi dua atau lebih kebutuhan esensial karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian ini. (Nurendra & Saraswati, 2017) Dalam hal kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut positif tetapi tidak signifikan. Akibatnya, peningkatan intensi *turnover* karyawan dipengaruhi oleh penurunan kepuasan kerja karyawan yang diukur dengan berbagai faktor dan indikator. Di sisi lain, ketika karyawan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak ingin pergi.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Lingkungan fisik, penyebab stres pribadi, penyebab stres kerja kelompok, dan penyebab stres organisasi adalah semua faktor atau indikator niat untuk pergi yang memengaruhi niat Anda untuk pergi. Stres kerja ialah dimensi atau indikator stres kerja. Salah satu jenis stres di tempat kerja (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

*Turnover intention* karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Interaksi individu sama lingkungannya, atau interaksi stimulus dan respon, dipengaruhi oleh stres kerja. Akibatnya, situasi yang membuat pikiran dan tubuh orang tertekan secara mental dan fisik adalah penyebab stres. Pola respons emosional, mental, dan psikologis terhadap aspek negatif dari pekerjaan, tempat kerja, atau organisasi dikenal sebagai stres kerja. Jika terjadi ketidakseimbangan antara kemampuan pekerja dengan permintaan kerja, maka disebut stres kerja. bukan konsisten namun signifikan, stres kerja ialah keadaan dinamis yang dihadapkan dengan peluang, kendala, atau tuntutan individu yang paling diinginkan (Nyoman & Sri, 2018).

Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Hal ini dapat membuat karyawan stres dengan tuntutan pekerjaan dan keterampilan kerja yang menuntut karyawan untuk bekerja dengan sangat baik. Oleh karena itu, karyawan perlu mengetahui komitmen perusahaan sebelum bekerja di perusahaan. (Nyoman & Sri, 2018)

*Turnover Intention* dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesempatan kerja baru, senioritas, posisi, dan

tekanan di tempat kerja adalah contohnya. Oleh karena itu, *Turnover Intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. (Sa'adah & Prasety, 2018)

*Tingginya* tingkat *turnover* karyawan disebabkan oleh kenyataan bahwa ketika sejumlah besar tamu datang, karyawan merasa kewalahan dan dipaksa bekerja lebih lama untuk memenuhi tuntutan orang banyak. yang menyebabkan karyawan merasa pusing dan menghalangi mereka untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

### **Cara Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan**

Ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja, sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan dan standar kinerja yang masuk akal dan dapat dicapai tetapi tidak memaksakan beban yang mustahil pada karyawan adalah salah satu cara untuk merancang tempat kerja.
2. Memperjelas peran, mengurangi risiko ambiguitas dan konflik, dan memberikan otonomi karyawan dalam struktur yang ditentukan.
3. Penempatan, yaitu menempatkan pekerja pada pekerjaan yang masih sesuai dengan keahliannya. Pengembangan karir, yang memerlukan perencanaan karir berdasarkan keahlian karyawan.
4. Sebuah metode untuk mengelola kinerja yang memungkinkan karyawan dan manajer berbicara tentang harapan dan kekhawatiran mereka.
5. Penyuluhan untuk memberi karyawan kesempatan berbicara dengan orang HR tentang masalah.

Sebab itu, peningkatan *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh peningkatan stres kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor dan indikator stres kerja. Di sisi lain, karyawan yang kurang stres di tempat kerja cenderung tidak pergi.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

*Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan dimana keinginan tersebut di sebabkan oleh beberapa faktor, misalnya keinginan untuk mendapatkan upah dan kompensansi yang tinggi, atau masalah lainnya seperti masalah keluarga dan lain-lain (Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe'oed. Ruhana, 2015). Meningkatnya *Turnover Intention* pada karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena hal tersebut bukanlah hal yang mudah untuk perusahaan guna meminimalisir terjadinya *Turnover Intention*. Keluar masuknya pegawai di perusahaan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Dengan adanya *Turnover Intention* sendiri dapat menyebabkan berbagai dampak bagi perusahaan. Tetapi sebagian besar pergantian pegawai tersebut berdampak negatif, baik itu dari segi waktu, segi biaya, maupun kesempatan guna memanfaatkan suatu peluang ada. *Turnover Intention* sendiri dapat menyebabkan ketidakstabilan pada tenaga kerja hal itu dapat menurunkan produktivitas pada karyawan (Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe'oed. Ruhana, 2015).

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, kurangnya kepuasan kerja karyawan terutama disebabkan oleh kurangnya pengakuan pimpinan dan inkonsistensi gaji dengan beban kerja, yang mendorong mereka untuk segera mencari pekerjaan di tempat lain (P. S. A. Dewi & Sriathi, 2019). Stres yang dialami karyawan di tempat kerja merupakan akar penyebab tingginya tingkat *turnover* karyawan. Karena sifat unik dari pekerjaan yang harus diselesaikan dan keterbatasan waktu, karyawan dalam situasi ini termotivasi untuk mencari pekerjaan alternatif (P. S. A. Dewi & Sriathi, 2019). Niat untuk berpindah dipengaruhi oleh empat indikator berikut (Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe'oed. Ruhana, 2015):

1. Adanya rasa untuk keluar
2. Mencari pekerjaan baru
3. Karyawan membandingkan pekerjaan lain
4. Mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan

Dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai variabel organisasi, *turnover intention* disebut-sebut sebagai faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang meninggalkan organisasi, dapat terjadi karena dua alasan:

a. Sukarela (*voluntary turnover*)

Berhenti adalah ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela karena daya tarik posisinya saat ini dan ketersediaan posisi lain.

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Pergantian paksa atau pemecatan adalah keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja dan tidak terkendali bagi karyawan yang mengalaminya.

Kepuasan kerja sangat penting karena hubungannya yang erat dengan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melakukannya dengan baik (Amri et al., 2017). Berikut indikator kepuasan kerja adalah merasa nyaman bekerja dengan dukungan orang sekitar, kompensasi yang baik berdasarkan kesesuaian pekerjaan, dan kesempatan untuk promosi (Amri et al., 2017).

Stres di tempat kerja menimbulkan ancaman signifikan bagi organisasi dan berpotensi memiliki efek negatif pada karyawan dan organisasi. Dampak dari stres kerja, seperti kinerja karyawan akan menderita akibat stres di tempat kerja, tingkat tekanan yang tinggi di tempat kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, karyawan sering bolos kerja karena stres di tempat kerja, kondisi kerja yang tidak menguntungkan sering kali mendorong karyawan untuk meninggalkan tempat kerja tanpa izin, dan karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya karena beban kerja yang terlalu berat (Amri et al., 2017).

Pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja pada niat untuk pergi menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki efek positif pada niat untuk pergi. Bahwa *turnover intention* karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja, dengan korelasi antara tingkat stres di tempat kerja dan *turnover intention* (A. P. Dewi & Agustina, 2020).

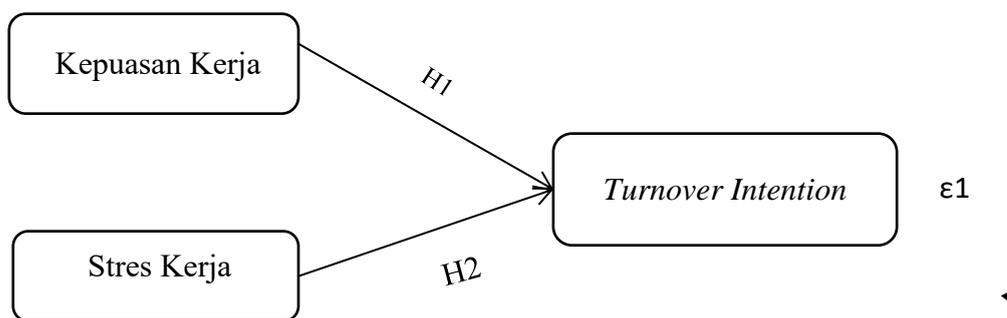
### **Cara Mengatasi *Turnover Intention* Pada Karyawan**

Pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengendalikan *turnover intention*. Selain kompensasi finansial, juga diberikan kompensasi nonfinansial. Tunjangan yang luar biasa bagi karyawan, seperti asuransi kesehatan, bonus liburan, serta keamanan dan kenyamanan tempat kerja. Memperbaiki prosedur perekrutan juga dapat memainkan peran penting dalam mencegah niat karyawan untuk pergi. Diharapkan niat untuk berpindah karyawan akan berkurang dengan menjelaskan kondisi kerja yang sebenarnya dan merekrut karyawan dengan spesifikasi yang sesuai. Insentif non-finansial seperti bonus liburan, asuransi kesehatan, dan kenyamanan tempat kerja adalah contoh kompensasi yang dimaksud. Karyawan mungkin merasa perlu untuk tinggal di perusahaan yang menawarkan asuransi kesehatan karena mereka tidak mampu membayar asuransi kesehatan untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka karena berbagai alasan. Telah ditentukan bahwa kurangnya akses karyawan terhadap asuransi kesehatan membuat mereka tidak dapat meninggalkan organisasi atau pekerjaan mereka. Intervensi dini, khususnya pada awal proses rekrutmen, juga dapat digunakan untuk mencegah niat keluar karyawan. Kondisi kerja karyawan dapat dijelaskan, kandidat yang sesuai dapat dipilih, dan adanya proses orientasi karyawan yang berjenjang (Abdurrahman, 2022). Jadi, pengaruh kepuasan kerja dan stres terhadap niat untuk meninggalkan, bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan seseorang dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Hal

ini menunjukkan bahwa tingkat niat yang lebih rendah untuk pergantian karyawan akan dihasilkan dari tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi daripada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Niat berpindah kerja dipengaruhi secara positif oleh stres kerja. Faktor signifikan dalam niat meninggalkan pekerjaan adalah stres di tempat kerja. Ini berarti bahwa karyawan akan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika ada banyak stres di tempat kerja, sementara karyawan yang cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaan akan lebih kecil kemungkinannya untuk melakukannya (Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe' oed. Ruhana, 2015).

### Conceptual Framework

Berdasarkan dengan rumusan masalah dari studi sebelumnya yang disebutkan diatas, maka pengaruh antar variabel tersebut memberikan kerangka berpikir dalam artikel ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Gambar riset  
**Gambar 1: Conceptual Framework**

Oleh karena itu, menurut kerangka konseptual di atas, kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention*. Selain kedua variabel eksogen tersebut, masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention*, antara lain:

- 1) Usia: (Susilo, 2015), (Aprilyanti, 2017), dan (Suherman, 2019)
- 2) Masa kerja: (Ratna Wijayanti, 2016), (Hadyan & Saftarina, 2017), dan (Anggraini, 2019)
- 3) Tingkat Pendidikan: (Pratiwi, 2017), (Hitalessy et al., 2018), dan (Hartati et al., 2022)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut, berdasarkan teori yang ada:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
3. Kepuasan Kerja, Stress Kerja sama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?

### Saran

Artikel ini mengusulkan, berdasarkan temuan diatas selain kepuasan kerja dan stres kerja, banyak faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* di semua tingkat organisasi dan bisnis. Akibatnya, selain variabel yang dibahas dalam artikel ini, penelitian tambahan diperlukan untuk mengidentifikasi faktor tambahan yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut antara lain usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

## BIBLIOGRAPHY

Abdillah, M. R., Anita, R., dan Anugerah, R. 2017. "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*". Vol. 20(1),PP: 121.

- <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Abdurrahman, C. M. (2022). *PENINGKATAN ENGAGEMENT DALAM UPAYA MENEGAH TURNOVER KARYAWAN (Studi Pada Penerapan Program Retensi di RSUD Hermina Sukabumi)*. 1–10. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/55389>
- Amri, U., M. A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.
- Anggraini, W. (2019). PENGARUH FAKTOR MODAL, JAM KERJA DAN LAMA USAHA TERHADAP PENDAPATAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (Studi Kasus Pedagang Pasar Pagi Perumdam II Sriwijaya Kota Bengkulu). In *Skripsi*.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- 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.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.
- Dewi, 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>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hadyan, M. F., & Saftarina, F. (2017). Hubungan Usia, Lama Kerja, Masa Kerja dan Indeks Massa Tubuh (IMT) terhadap Kejadian Low Back Pain (LBP) pada Petani di Desa Munca Kabupaten Pesawaran Muhammad. *Medula*, 7(4), 141–146.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hartati, S., Saputra, A. B., Andriani, S., Studi, P., Pemerintah, I., & Abdurrahman, U. (2022). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat*. 4(1), 298–307.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Meilasari, T. (2018). *Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal Di Kota Semarang*.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52. [http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi%20Beban%20Kerja%20dan%20Insentif%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja.pdf)
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>

- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 11(11), 2760–2767.
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 14–22. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015>
- Ningrum, F., Fauzi, A., Syarif, F., Nurchotimah, A., & Adi, I. (2021). *Effect of Job Insecurity , Workload , Employee Turnover Intention on the Work Environment at PT Tayoh Sarana Sukses*. 2(3), 114–131.
- Nugraha, A., & Purba, S. D. (2018). Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah ( turnover intention ) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia ( Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Pada, K., Telkom, P. T., Bekasi, W., Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 3(2), 170–180.
- Prajitno, S. B. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif (pertama). *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 1–29.
- Pratiwi, N. K. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang. *Pujangga*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.47313/pujangga.v1i2.320>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Ramadhani, G. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.
- Sa'adah, S., & Prasety, 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>
- 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.
- Setyawati, N. W. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga. *Mabiska Jurnal*, 4, 34–40.
- Suherman, H. (2019). Pengaruh Faktor Usia, Jenis Kelamin, Dan Pengetahuan Terhadap Swamedikasi Obat. *Viva Medika: Jurnal Kesehatan, Kebidanan Dan Keperawatan*, 10(2), 94–108. <https://doi.org/10.35960/vm.v10i2.449>
- Susilo, C. (2015). Identifikasi Faktor Usia, Jenis Kelamin Dengan Luas Infark Miokard Pada Penyakit Jantung Koroner (Pjk) Di Ruang Iccu Rsd Dr. Soebandi Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*, 6(1), 1–7.

- Syahronica, G. Hakam, Moehammad Soe'oad. 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.
- Tinggi, J. P., & Tinggi, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi..., Adi, Magister Manajemen 2018*. 1, 1–7.
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Wurdiana Shinta, L. E. (2021). Plagiarism Checker X Originality Report. *Jurnal Edudikara*, 2(2), 3–5.
- 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>