



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 7 Juni 2024, Revised: 15 Juli 2024, Publish: 17 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Azka Qanit Naufan Zakaria¹, Hapzi Ali²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, azkazakaria12@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: azkazakaria12@gmail.com

Abstract: *Understanding employee turnover intention is crucial for organizational sustainability. Turnover can incur high costs and negative impacts, including decreased productivity, disruption of morale and workplace culture, and loss of knowledge and skills. Factors such as career development, workload, and performance influence turnover intention. This research employs a quantitative approach with a cross-sectional survey design to explore the relationship between these variables. Findings indicate that career development significantly negatively influences turnover intention, while workload and performance have significant positive and negative effects. The interaction among these factors also affects turnover intention. In conclusion, organizations need to attend to human resource management strategies that integrate career development, workload management, and performance recognition to reduce employee turnover.*

Keyword: *Turnover Intention, Career Development, Workload, Performance, Job Satisfaction, Employee Retention.*

Abstrak: Memahami niat turnover karyawan sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Turnover dapat menyebabkan biaya tinggi dan dampak negatif, termasuk penurunan produktivitas, gangguan moral dan budaya kerja, serta kehilangan pengetahuan dan keahlian. Faktor-faktor seperti pengembangan karir, beban kerja, dan kinerja memengaruhi niat turnover. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Temuan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat turnover, sementara beban kerja dan kinerja memiliki pengaruh positif dan negatif yang signifikan. Interaksi antara ketiganya juga mempengaruhi niat turnover. Kesimpulannya, organisasi perlu memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan pengembangan karir, manajemen beban kerja, dan pengakuan kinerja untuk mengurangi turnover karyawan.

Kata Kunci: Niat Turnover, Pengembangan Karir, Beban Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Memahami niat turnover (turnover intention) karyawan sangat penting dalam konteks organisasi. Turnover karyawan dapat menimbulkan konsekuensi negatif yang signifikan bagi organisasi. Turnover karyawan dapat mengakibatkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Ketika karyawan meninggalkan organisasi, organisasi harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mencari pengganti dan melatih mereka. Proses ini tidak hanya memakan waktu dan sumber daya, tetapi juga dapat mengganggu operasi sehari-hari dan produktivitas organisasi.

Turnover karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Ketika karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan meninggalkan organisasi, mereka membawa pengetahuan dan keahlian mereka, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Ini dapat berdampak pada kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi reputasi dan posisi pasar organisasi.

Turnover karyawan dapat mengganggu moral dan budaya kerja. Kehilangan karyawan dapat menimbulkan ketidakpastian dan stres bagi karyawan yang tersisa, yang dapat mempengaruhi moral dan budaya kerja (Surji, 2013). Ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi iklim kerja dan kepuasan kerja.

Turnover karyawan dapat menyebabkan kehilangan pengetahuan dan keahlian. Karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan adalah aset berharga bagi organisasi. Ketika mereka pergi, mereka membawa pengetahuan dan keahlian mereka, yang sulit digantikan. Ini dapat berdampak pada kemampuan organisasi untuk inovasi dan pertumbuhan.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat turnover (turnover intention) karyawan adalah hal yang sangat penting dalam konteks organisasi. Turnover karyawan dapat menimbulkan konsekuensi negatif yang signifikan bagi organisasi.

Turnover karyawan dapat mengakibatkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Ketika karyawan meninggalkan organisasi, organisasi harus menginvestasikan waktu dan sumber daya yang signifikan untuk mencari pengganti dan melatih mereka. Proses ini tidak hanya memakan waktu dan sumber daya, tetapi juga dapat mengganggu operasi sehari-hari dan produktivitas organisasi.

Selain itu, turnover karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan adalah aset berharga bagi organisasi. Ketika mereka pergi, mereka membawa pengetahuan dan keahlian mereka, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Ini dapat berdampak pada kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi reputasi dan posisi pasar organisasi.

Turnover karyawan dapat mengganggu moral dan budaya kerja. Kehilangan karyawan dapat menimbulkan ketidakpastian dan stres bagi karyawan yang tersisa, yang dapat mempengaruhi moral dan budaya kerja. Ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi iklim kerja dan kepuasan kerja.

Terakhir, turnover karyawan dapat menyebabkan kehilangan pengetahuan dan keahlian. Karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan adalah aset berharga bagi organisasi. Ketika mereka pergi, mereka membawa pengetahuan dan keahlian mereka, yang sulit digantikan. Ini dapat berdampak pada kemampuan organisasi untuk inovasi dan pertumbuhan.

Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi niat turnover karyawan, seperti pengembangan karir, beban kerja, dan kinerja, sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang berharga dan mengurangi konsekuensi negatif dari turnover karyawan. Pengembangan karir yang efektif, manajemen beban kerja yang baik, dan pengakuan kinerja yang adil dan tepat waktu dapat membantu dalam mempertahankan karyawan dan meminimalkan niat turnover.

Pengembangan karir adalah faktor penting yang mempengaruhi niat turnover (turnover intention) karyawan. Ada beberapa aspek penting dalam pengembangan karir yang dapat mempengaruhi niat turnover. Kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat penting bagi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah. Ini karena mereka merasa bahwa mereka dapat terus meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka, yang dapat membantu mereka dalam karir mereka di masa depan.

Peluang promosi dan kenaikan jabatan juga dapat mempengaruhi niat turnover karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk promosi dan kenaikan jabatan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan oleh karena itu lebih mungkin untuk tetap di organisasi. Ini menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan bersedia untuk memberi mereka tanggung jawab yang lebih besar.

Dukungan dari organisasi untuk pengembangan karir juga penting. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi mereka dalam pengembangan karir mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, pendidikan, atau bimbingan karir, yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka.

Beban kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi niat turnover (turnover intention) karyawan. Ada beberapa aspek penting dalam beban kerja yang dapat mempengaruhi niat turnover. Tingkat stres kerja dapat mempengaruhi niat turnover. Karyawan yang merasa stres dengan beban kerja mereka mungkin memiliki niat lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau konflik di tempat kerja (Hariyanto, 2022).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat mempengaruhi niat turnover. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah. Keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan emosional, dan kinerja kerja.

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik juga dapat mempengaruhi niat turnover. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerja mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah (Aprilianti, 2023). Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam retensi karyawan dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dan pengakuan dan penghargaan atas kinerja kerja.

Kinerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi niat turnover (turnover intention) karyawan. Ada beberapa aspek penting dalam kinerja yang dapat mempengaruhi niat turnover. Kepuasan terhadap kinerja dapat mempengaruhi niat turnover. Karyawan yang merasa puas dengan kinerja mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah. Kepuasan kerja ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pencapaian tujuan kerja, umpan balik positif, dan rasa pencapaian yang datang dari menyelesaikan tugas dengan baik (Lazzari dkk, 2022).

Pengakuan dan penghargaan atas kinerja juga dapat mempengaruhi niat turnover. Karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui oleh organisasi cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah (Lin dkk, 2021). Pengakuan ini dapat berupa pujian, penghargaan, atau promosi.

Kepercayaan diri terhadap kemampuan juga dapat mempengaruhi niat turnover. Karyawan yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah (Chenshu, 2024). Kepercayaan diri ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei cross-sectional. Metode survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara efisien dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat. Desain cross-sectional dipilih karena data akan dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi saat ini dari variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di perusahaan X yang beroperasi di wilayah Y. Teknik probability sampling yaitu simple random sampling akan digunakan untuk memilih sampel dari populasi. Simple random sampling dipilih agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Data akan dikumpulkan dengan menggunakan literatur review. Literature Review digunakan dalam perumusan hipotesis atas pertanyaan penelitian dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013). Variabel penelitian terdiri variabel independent yaitu pengembangan karir, beban kerja, kinerja, sementara variabel dependennya adalah turnover intention

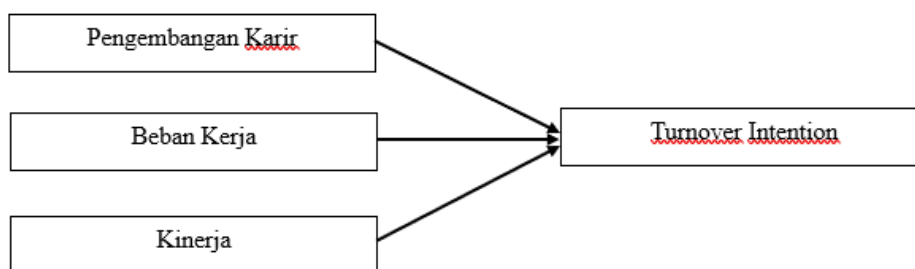
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

H3: Kinerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan statistik deskriptif variabel penelitian.



Gambar 1. Bagan Hipotesis Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aspek penting dalam retensi karyawan dan dapat mempengaruhi niat turnover. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat turnover (Kasdorf dkk, 2022) . Pengembangan karir mencakup berbagai aspek, termasuk peluang belajar dan pengembangan, peluang promosi dan kenaikan jabatan, serta dukungan organisasi untuk pengembangan karir. Organisasi yang memberikan peluang pengembangan karir yang baik cenderung menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berdedikasi.

Beban Kerja dan Kinerja

Beban kerja dan kinerja juga mempengaruhi niat turnover karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, yang dapat meningkatkan niat turnover. Sementara itu, karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui oleh organisasi cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan dapat dikelola dengan baik dan tidak

menimbulkan stres yang berlebihan, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang adil dan tepat waktu atas kinerja karyawan.

Turnover Intention

Karyawan Turnover intention atau niat turnover, adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Niat turnover sering digunakan sebagai prediktor turnover karyawan sebenarnya. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat turnover sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi retensi yang efektif dan mengurangi turnover karyawan. Dengan memahami dan mendukung karyawan dalam pengembangan karir mereka, mengelola beban kerja mereka, dan menghargai kinerja mereka, organisasi dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berharga dan mengurangi turnover karyawan.

Pembahasan

Pengembangan Karir dan Turnover Intention

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang melibatkan individu dalam menjelajahi, memilih, dan mempersiapkan jalur karir mereka, maju dalam jalur tersebut, dan membuat penyesuaian terhadap perubahan dalam pekerjaan dan tanggung jawab sepanjang siklus hidup kerja mereka. Proses ini mencakup berbagai aspek, termasuk peluang belajar dan pengembangan, peluang promosi dan kenaikan jabatan, serta dukungan organisasi untuk pengembangan karir.

Pentingnya pengembangan karir dalam retensi karyawan tidak dapat diabaikan. Organisasi yang memberikan peluang pengembangan karir yang baik cenderung menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berdedikasi. Ini karena karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk belajar dan berkembang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Selain itu, pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki akses ke peluang pengembangan karir cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Terdapat berbagai aspek dalam pengembangan karir yang perlu diperhatikan oleh organisasi, seperti:

1. Peluang pelatihan dan pengembangan; Organisasi perlu menyediakan peluang belajar dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi, seperti pelatihan, workshop, atau kesempatan untuk mengikuti program pendidikan formal.
2. Peluang promosi dan kenaikan jabatan; Organisasi perlu memastikan adanya jalur karir yang jelas bagi karyawan, serta kriteria yang transparan untuk promosi dan kenaikan jabatan.
3. Program mentoring dan coaching; Organisasi dapat memberikan dukungan melalui program mentoring dan coaching untuk membantu karyawan mengidentifikasi tujuan karir mereka dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan.
4. Penilaian kinerja dan umpan balik; Organisasi perlu melakukan penilaian kinerja secara teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan mengidentifikasi area pengembangan mereka.
5. Komunikasi dan keterlibatan; Organisasi perlu berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan mengenai peluang pengembangan karir yang tersedia, serta melibatkan karyawan dalam proses perencanaan karir mereka.

Kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karir dan turnover intention. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan peluang pengembangan karir yang tersedia, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengurangi niat untuk keluar dari organisasi (Elian dkk, 2020). Karyawan yang merasa

bahwa mereka memiliki peluang untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah (Lazzari dkk, 2022). Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk promosi dan kenaikan jabatan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan oleh karena itu lebih mungkin untuk tetap di organisasi (Fang, 2020).

Dukungan organisasi untuk pengembangan karir juga penting. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi mereka dalam pengembangan karir mereka cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, pendidikan, atau bimbingan karir, yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk mendukung karyawan dalam pengembangan karir mereka, baik melalui dukungan langsung maupun melalui kebijakan dan program yang mendukung pengembangan karir.

Beban Kerja dan Turnover Intention

Beban kerja adalah konsep yang merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini harus seimbang dengan kemampuan tubuh karyawan dan disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Stres kerja ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan pada akhirnya, niat turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan dapat dikelola dengan baik dan tidak menimbulkan stres yang berlebihan.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Beban kerja yang dapat dikelola dengan baik dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan niat turnover.

Beberapa dampak spesifik dari beban kerja yang berlebihan terhadap turnover intention antara lain:

1. Kelelahan dan burnout; Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa lelah secara fisik dan emosional, yang pada akhirnya mengarah pada burnout. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang produktif, serta meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru dengan lingkungan yang lebih sehat.
2. Work-life imbalance; Beban kerja yang tinggi seringkali menuntut karyawan untuk bekerja lebih lama atau di luar jam kerja normal, yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memungkinkan mereka untuk memiliki keseimbangan yang lebih baik.
3. Kurangnya dukungan organisasi; Jika organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, seperti sumber daya yang cukup atau fleksibilitas jam kerja, karyawan dapat merasa kurang dihargai dan kurang terikat dengan organisasi. Ini dapat meningkatkan turnover intention karena karyawan merasa bahwa organisasi lain mungkin dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.
4. Ketidakpuasan kerja; Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, terutama jika mereka merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai dengan baik atau jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka hadapi.

Untuk mengatasi masalah ini, organisasi perlu memperhatikan beberapa strategi seperti:

1. Melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia.
2. Memberikan pelatihan manajemen waktu dan prioritas kepada karyawan agar mereka dapat mengatur beban kerja dengan lebih efektif.
3. Mempekerjakan lebih banyak karyawan jika diperlukan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.
4. Memberikan insentif dan penghargaan yang sesuai untuk karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dalam menghadapi beban kerja yang tinggi.
5. Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan untuk memahami tantangan yang mereka hadapi dan mencari solusi yang efektif.

Organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja karyawan tidak melebihi kapasitas mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif di mana karyawan dapat saling membantu dan mendukung satu sama lain (Wibowo dkk, 2021). Beban kerja memiliki efek positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan niat turnover secara langsung (Hariyanto, 2022). Bahwa persepsi beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan niat turnover (Illahi, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat turnover.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan niat turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan dapat dikelola dengan baik dan tidak menimbulkan stres yang berlebihan. Organisasi harus berusaha untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Ini dapat mencakup pelatihan yang memadai, waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja dan Turnover Intention

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang baik seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja, yang merupakan perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan kinerja mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki niat turnover yang lebih rendah.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi turnover intention (niat untuk meninggalkan organisasi). Kinerja yang baik seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan niat untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk atau kurang optimal dapat menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan tidak puas, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk mencari peluang kerja lain.

Terdapat beberapa cara di mana kinerja karyawan dapat mempengaruhi turnover intention:

1. Pengakuan dan penghargaan; Karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui oleh organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih rendah. Sebaliknya, jika kinerja mereka tidak dihargai atau diabaikan, mereka dapat merasa kurang termotivasi dan lebih cenderung mencari peluang kerja lain.
2. Peluang pengembangan karir; Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik seringkali mengharapkan peluang pengembangan karir yang lebih besar, seperti promosi atau peningkatan tanggung jawab. Jika peluang ini tidak tersedia atau tidak adil, karyawan dapat merasa frustrasi dan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

3. Kompensasi dan tunjangan; Kinerja yang baik seringkali diasosiasikan dengan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan kinerja mereka, mereka dapat merasa kurang dihargai dan mencari peluang kerja lain dengan kompensasi yang lebih baik.
4. Lingkungan kerja; Kinerja yang baik juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta akses ke sumber daya dan peralatan yang diperlukan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan turnover intention.

Untuk mengatasi masalah ini, organisasi perlu memastikan bahwa kinerja karyawan dihargai dan diakui dengan baik. Beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur.
2. Memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai untuk karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, seperti bonus, promosi, atau peningkatan kompensasi.
3. Menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas bagi karyawan berprestasi, seperti program pelatihan, mentoring, atau jalur karir yang terstruktur.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, dengan membangun hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kinerja yang optimal.
5. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka otonomi yang sesuai dalam mengelola pekerjaan mereka.

Karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui oleh organisasi cenderung memiliki niat turnover yang lebih rendah (Lazzari, 2022). Sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka tidak dihargai mungkin memiliki niat lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi (Lin dkk, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat turnover.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap niat turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dihargai dan diakui. Organisasi harus berusaha untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas pekerjaan yang baik, serta memberikan peluang untuk pengembangan karir dan promosi.

Interaksi Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Kinerja terhadap Turnover Intention

Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dan berfokus pada pembelajaran dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Ini mencakup pelatihan, pendidikan, dan peluang lainnya yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan mengurangi niat mereka untuk mencari pekerjaan lain.

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja (Adiputra dkk, 2024). Beban kerja yang tidak seimbang dapat membuat karyawan merasa kewalahan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover intention.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan fungsinya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Kinerja yang buruk, di sisi lain, dapat membuat karyawan merasa tidak puas dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan lain.

Interaksi antara pengembangan karir, beban kerja, dan kinerja dapat mempengaruhi turnover intention. Misalnya, jika organisasi memberikan peluang pengembangan karir yang baik, ini dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Ini, pada gilirannya, dapat mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu tinggi, ini dapat menghambat pengembangan karir dan menurunkan kinerja, yang dapat meningkatkan turnover intention.

Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, sementara beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di Jakarta (Theджа dkk, 2023). Pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap turnover intention, menekankan pentingnya menyediakan jalur untuk pertumbuhan dan kemajuan karir dalam organisasi (Rezeki, 2023). Selain itu, kepuasan kerja muncul sebagai faktor kritis, secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention.

Temuan ini memberikan panduan berharga bagi organisasi yang berusaha mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka, menekankan pentingnya membina peluang pengembangan karir dan memprioritaskan kepuasan karyawan untuk meningkatkan upaya retensi secara keseluruhan. Jika intervensi yang ditujukan untuk memastikan keamanan pekerjaan tidak dilakukan, ini dapat menghasilkan sikap dan perilaku kerja karyawan yang merugikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat menekan dan mengendalikan tingkat turnover intention karyawan di perusahaan mereka agar tidak mengganggu stabilitas, kinerja perusahaan, dan meminimalkan rotasi karyawan serta mengurangi biaya.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola interaksi antara ketiga variabel ini untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan. Ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti menyediakan peluang pengembangan karir yang baik, mengelola beban kerja dengan efektif, dan memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Dalam organisasi, memahami niat turnover karyawan penting karena dapat menyebabkan biaya tinggi dan penurunan produktivitas. Faktor seperti pengembangan karir, beban kerja, dan kinerja memengaruhi niat ini. Pengembangan karir yang efektif dan dukungan organisasi dapat mengurangi niat turnover. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi, sementara kinerja yang baik cenderung menguranginya. Studi menunjukkan interaksi antara ketiga faktor ini, menyoroti pentingnya manajemen yang baik untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.

REFERENSI

- Adiputra, I. G., & Milleny, N. (2024). Effect of Career Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable.
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 86-95.
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of Business and Management Review*, 1(4), 223-247.
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Zhang, X. D., Dai, X. X., & Tsai, F. S. (2020). The impact of inclusive talent development model on turnover intention of new generation

- employees: the mediation of work passion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6054.
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335-346.
- Illahi, V. P. K., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The effect of workload and compensation system on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable in PT. Xyz. *Journal of Social Research*, 2(1), 79-87.
- Kasdorf, R. L., & Kayaalp, A. (2022). Employee career development and turnover: a moderated mediation model. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 324-339.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292.
- Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2021). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409-423.
- Rezeki, F., Baldah, N., Fachrurazi, F., & Nurastuti, P. (2023). The Influence of Career Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 3(04), 1546-1556.
- Surji, K. (2013). The negative effect and consequences of employee turnover and retention on the organization and its staff. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 52-65.
- Theджа, F., & Adiputra, I. G. (2023). Analysis Of Turnover Intention Through Career Development And Employee Workload In Jakarta Indonesia. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(02), 339-349.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The effect of workloads on turnover intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal aplikasi manajemen*, 19(2), 404-412.
- Yao, W., Arshad, M. A., & Yu, C. (2024). The impact of human resource management practices on turnover intention: A literature review. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 13(1).