

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berkomitmen, bertanggung jawab, dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menghadapi persaingan di tingkat nasional maupun global. Keterampilan yang tinggi dari sumber daya manusia dapat mendorong pertumbuhan perusahaan atau instansi untuk menjadi yang terdepan di bidangnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi.

Sumber daya manusia yang masuk dalam usia kerja saat ini adalah generasi X, Y, dan Z yang memiliki karakteristik unik dan dipengaruhi oleh lingkungan, teknologi, dan perkembangan zaman. Generasi X (lahir sekitar 1965-1980) dikenal adaptif, mandiri, dan sering menunjukkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan, dengan pendekatan kerja yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Generasi Y, atau milenial (lahir sekitar 1981-1996), cenderung lebih terbuka dengan teknologi, menyukai kolaborasi, dan menghargai fleksibilitas dalam lingkungan kerja; mereka biasanya mencari makna dalam pekerjaan dan kesempatan untuk berkembang. Generasi Z (lahir sekitar 1997-2012), sebagai generasi yang paling melek digital, memiliki keterampilan teknologi yang kuat, lebih memilih komunikasi yang cepat dan efisien, serta cenderung lebih suka kebebasan dan fleksibilitas dalam cara kerja. Perbedaan karakteristik ini mempengaruhi cara masing-masing generasi bekerja dan berinteraksi dalam organisasi, serta kebutuhan manajemen yang berbeda untuk mengoptimalkan potensi mereka (Simanjuntak, 2021).

Saat ini, generasi yang paling banyak direkrut oleh perusahaan adalah generasi milenial yang telah memasuki usia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), angkanya menunjukkan bahwa usia kerja mencakup mereka yang berusia 15 tahun ke atas, dengan generasi milenial yang lahir antara 1981-1996 dan generasi Z yang lahir antara 1997-2012. Seemiller & Grace (2017) menambahkan bahwa



generasi Z, lahir antara 1995 dan 2010, dibentuk oleh kemajuan teknologi. Putra (2016) menyatakan bahwa generasi Z merupakan pekerja yang efektif di era digital. Sehingga dari hasil penelitian tersebut, generasi Z dianggap sebagai salah satu aset paling berharga dalam perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang sangat beragam. Namun, meskipun mereka memiliki banyak kemampuan yang dapat mendukung perkembangan perusahaan, terdapat juga berbagai masalah sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak negatif, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut McKinsey, generasi Z juga memiliki kekurangan yang dikenal di industri pekerjaan sebagai generasi strawberry yang selalu *Fear of Missing Out* (sering mengikuti hal yang baru), kecemasan dan tingkat stres yang tinggi, serta mudah mengeluh dan *self proclaimed* (menyatakan diri memiliki peran tertentu tanpa adanya pengakuan atau validasi dari pihak lain). Andrea, B., Gabriella, H.-C., & Timea, (2016) menyebutkan bahwa generasi Z cenderung tidak memiliki komitmen. Dwidienawati, D., & Gandasari, (2018) juga menyebutkan bahwa generasi Z tidak memiliki keyakinan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang, namun generasi Z juga memiliki ketakutan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka pendek. Dari pernyataan Dwidienawati, D., & Gandasari (2018), peneliti memahami bahwa generasi Z memiliki keraguan ketika harus terikat dengan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang lama. Karakteristik generasi Z yang tidak yakin akan suatu pekerjaan jangka panjang, tidak memiliki komitmen dan keterikatan dalam suatu pekerjaan atau organisasi ini dapat menjadi suatu permasalahan dalam dunia kerja. (Nindyati, 2017) menyebutkan bahwa apabila sumber daya manusianya tidak bertahan lama di organisasi, dapat menjadi permasalahan untuk kelanjutan organisasi (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Di dunia kerja, Generasi Z juga kerap dihadapkan pada kritik terkait beberapa yang dianggap negatif. Salah satu yang menonjol adalah kecenderungan untuk cepat merasa bosan dan berpindah pekerjaan jika merasa tidak ada an pengembangan atau lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan nilai-



nilai mereka, yang dapat menyebabkan peningkatan turnover di perusahaan. Generasi ini juga sering dinilai terlalu bergantung pada teknologi, sehingga beberapa perusahaan menemukan tantangan dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif di antara karyawan Gen Z dan generasi sebelumnya. Selain itu, keinginan mereka untuk segera mendapatkan feedback dan kenaikan jabatan kadang dipandang sebagai kurangnya kesabaran atau keengganan untuk memulai dari bawah, yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan harapan antara mereka dan manajemen (Chandra, 2023).

Berdasarkan permasalahan tersebut perusahaan sering dihadapi dengan tingginya tingkat *Turnover Intention* di kalangan karyawan (Tampubolon & Sagala, 2020). *Turnover Intention* adalah puncak dari perilaku yang dipicu oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, di mana karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mulai mencari peluang kerja di tempat lain. Parwita et al. (2019) menekankan bahwa *Turnover Intention* adalah masalah serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena meningkatnya tingkat *Turnover Intention* dapat berdampak buruk pada perusahaan dari waktu ke waktu. Sebelum memutuskan untuk berhenti, karyawan umumnya sudah memiliki niat untuk keluar dan mencari posisi di perusahaan lain. Dalam studi yang dilakukan oleh Luz et al. (2018) pada perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi di Brazil, ditemukan bahwa turnover merupakan salah satu masalah kritis yang menuntut manajer untuk memiliki kapasitas dalam memahami dan mengelola dampaknya (Tampubolon & Sagala, 2020).

*Turnover Intention* merupakan permasalahan mendasar yang dihadapi oleh setiap perusahaan atau instansi, tidak terkecuali perusahaan swasta di Sulawesi Selatan. Salah satu usaha yang bergerak di bidang jasa adalah Hotel. Aryaduta Makassar merupakan salah satu hotel bintang 4,5 di Makassar Sulawesi Selatan. Sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa, Aryaduta Makassar memiliki pegawai dengan

jenjang usia dan status kepegawaian. Pegawai Aryaduta Makassar dituntut memberikan kinerja yang memuaskan, sehingga peran pegawai sangatlah penting dengan kinerja yang diberikan. Oleh karena itu, Aryaduta Makassar sudah



seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para pegawai, agar pegawai yang berpengalaman mampu bertahan untuk bekerja di Aryaduta Makassar dan dapat memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bawa jumlah karyawan dengan rincian sebagaimana tabel 1.1 berikut

*Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Hotel Aryaduta Makassar 2024*

<b>Department</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
<i>Admin &amp; General</i>	3
<i>Front Office</i>	27
<i>Housekeeping</i>	33
<i>Food &amp; Beverage Service</i>	14
<i>Food &amp; Beverage Product</i>	26
<i>Finance</i>	12
<i>Sales &amp; Marketing</i>	10
<i>Engineering</i>	14
<i>Human Resources &amp; Develompent</i>	20
<b>Jumlah</b>	<b>159</b>

*Sumber: Data Internal Hotel, 2024*

Berdasarkan data diatas, Jumlah pegawai Hotel Aryaduta Makassar pada tahun 2024 berjumlah 159 pegawai yang terdiri dari berbagai jenis generasi seperti Generasi X, Y dan Z yang tersebar diseluruh *department* atau divisi hotel. Pada jumlah karyawan tersebut juga terjadi pergantian pegawai pada posisi tertentu yang apabila dikategorikan pada pegawai yang didominasi oleh gen Z. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

*Tabel 1.2 Pegawai Gen Z Hotel Aryaduta Makassar Tahun 2024*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
27 (Tahun)	12
26 (Tahun)	7
25 (Tahun)	9
24 (Tahun)	5
23 (Tahun)	3
22 (Tahun)	3
21 (Tahun)	1
20 (Tahun)	1
19 (Tahun)	0



18 (Tahun)	0
<b>Total</b>	<b>41</b>

Sumber: Data Internal Hotel, 2024

Generasi Z pada Hotel Aryaduta Makassar berjumlah 41 pegawai atau sekitar 25% dari keseluruhan pegawai di tahun 2024. Berdasarkan data yang diperoleh tingkat turnover pada pegawai Hotel Aryaduta Makassar cukup tinggi yang dapat dilihat pada table 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Turnover pada Hotel Aryaduta Makassar tahun 2023-2024

<b>Department</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
<i>Front Office</i>	13
<i>Food &amp; Beverage</i>	1
<i>Human Resources</i>	1
<i>Housekeeping</i>	0
<i>Finance</i>	0
<i>Sales &amp; Marketing</i>	4
<i>Engineering</i>	0
<i>Security</i>	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>

Sumber: Data Internal Hotel, 2024

Jumlah pegawai yang mengalami turnover di Hotel Aryaduta Makassar tahun 2023-2024 yaitu 25 Pegawai atau sebesar 15% dari keseluruhan pegawai. Ada berbagai indikasi yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* pada pegawai suatu hotel. Tingginya tingkat *turnover* di Hotel Aryaduta Makassar dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja dan manajemen sumber daya manusia. Faktor utama yang mempengaruhi adalah stres kerja yang dialami karyawan, di mana beban kerja yang tinggi, tekanan dari tuntutan layanan prima kepada tamu, serta jam kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan tingkat kelelahan fisik dan mental. Selain itu, kurangnya kepuasan kerja, baik dari aspek kompensasi, pengembangan karir, maupun lingkungan kerja, bisa mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan keinginan pegawai. Kondisi ini diperparah jika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan dukungan atau apresiasi terhadap kontribusi mereka, sehingga mereka lebih cenderung mencari peluang kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka di tempat lain.



Ada banyak faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, seperti stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Robins (2014) mendefinisikan stress kerja sebagai reaksi siklus mental dan perbedaan tunggal bagian dari perubahan yang dipengaruhi sebab akibat dari aktivitas, selain itu stress digambarkan ketegangan terhadap perasaan yang terpengaruhi, kondisi dengan gairah yang tinggi dan cara berfikir seseorang. Stres membawa kepada suasana negatif tapi terkadang termasuk dalam suatu kondisi yang baik secara nilai, karena dapat memicu semangat dalam bekerja, pelaksanaan dan inspirasi. Sehingga dari stres kerja yang tinggi bisa mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* pada sebuah perusahaan, seperti dalam penelitian Ihsan, Ariffin, & Dewi (2018), Haholongan (2018), dan Sari & Rivai (2021) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Bahkan Robbins & Judge (2014), Ihsan et al., (2018), Syarifudin, Minarsih, & Seputra (2021), Falakha (2020), Tamrin (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Ruhayat et al., 2022).

Selanjutnya, faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Priansa (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga bisa dianggap sebagai persepsi mental dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh Chen & Wang (2019) di Taiwan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Labrague et al. (2018) menemukan dalam penelitian mereka di industri kesehatan di Filipina bahwa *Turnover Intention* sangat berkaitan dengan usia karyawan, kepuasan kerja, dan stres kerja, di mana kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Sementara itu, penelitian Yusof et al. (2018) di sektor pemerintahan di Malaysia menemukan bahwa kepuasan memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Pratiwi & i, 2022).



Selain stres kerja dan kepuasan kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Menurut Abrivianto et al. (2014), komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi, menggunakan upaya mereka dalam bekerja, serta menerima tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasional dapat memengaruhi apakah karyawan akan tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkannya, yang kemudian menyebabkan turnover. Parimita et al. (2014) menyarankan agar komitmen organisasional ditumbuhkan sejak awal karyawan bergabung dengan organisasi, karena semakin lama komitmen terjalin, semakin baik pula hubungan karyawan dengan organisasi, yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas (Pristayati & Adnyani, 2017). Satardien et al. (2019) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional dan kewajiban moral terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi. Selain itu, Chiedu et al. (2017), dalam penelitiannya di Nigeria yang melibatkan 117 karyawan Unilever, menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Haque et al. (2017) juga menemukan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dan *Turnover Intention* (Su'ada et al., 2022). Menurut Oktavianti (2012), semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan, karena komitmen organisasional yang tinggi cenderung membuat karyawan mempertahankan posisinya di perusahaan, yang berarti *Turnover Intention* akan menurun.

Banyaknya tipikal antar pegawai yang ada dari berbagai generasi menjadikan manajemen harus mampu menutup gap antar pegawai yang dimungkinkan dapat membuat adanya penurunan motivasi kerja. Diantaranya dengan membuat kebijakan yang mampu mengakomodir keinginan tiap generasi tersebut. Organisasi tentunya harus terus bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan itu semua diperlukan dukungan dari para pegawainya yang ditunjukkan dari kinerja yang ada.

bie (2014) menyatakan pihak manajemen atau pimpinan perlu memiliki uan tentang hubungan yang terjadi pada karyawan perusahaan yang berbeda /kelompok (contoh: beda strata pendidikan, usia) yang dapat mempengaruhi kerja di kantor. Dengan begitu segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh



karyawan sesuai dengan tipikal kelompoknya dapat diakomodir yang tentunya akan menunjang pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam mencapai tujuannya (Priono & Darma, 2021).

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi *Turnover Intention*. Hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang hampir sama yaitu memilih stres kerja sebagai variabel bebas dengan menggabungkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* untuk melihat pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* khususnya pada pegawai dengan kategori usia “gen Z” sehingga peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai GEN Z Hotel Aryaduta Makassar)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar ?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar ?



Apakah terdapat pengaruh stress kerja melalui kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar ?

7. Apakah terdapat pengaruh stress kerja melalui komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar ?
8. Apakah terdapat pengaruh stress kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
6. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja melalui kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
7. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja melalui komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar
8. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di Hotel Aryaduta Makassar



## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut penelitian ini dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika stres kerja dan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* di kalangan pegawai Gen Z. Dengan mengeksplorasi peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat memperkaya kajian akademis mengenai faktor-faktor psikologis dan motivasional yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, temuan ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait manajemen generasi muda dalam dunia kerja yang dinamis.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen Hotel Aryaduta Makassar dalam menangani masalah stres kerja yang dapat berujung pada *Turnover Intention* di kalangan pegawai Gen Z. Dengan memahami pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, manajemen dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan merancang kebijakan yang mampu mengurangi stres. Hal ini akan berdampak positif pada stabilitas tenaga kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam mempermudah penelitian tesis ini menjadi lebih terarah dan berjalan baik, maka penulisan tesis memiliki suatu batasan masalah. Oleh karena itu, ruang permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni penelitian yang fokus dalam membahas stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan



*Turnover Intention* pada pegawai dengan golongan usia “Gen Z” di Hotel Aryaduta Makassar.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini dijabarkan kedalam lima bab untuk mempermudah dalam penyusunan tesis yang terdiri dari beberapa sub bab, sehingga dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

### **Bab I : PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan

### **Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka membahas tinjauan teoritis yang terdiri dari teori-teori yang digunakan dan terkait dengan penelitian ini. Selain itu, dalam bab ini dijabarkan juga mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **Bab III: KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Pada bab tiga ini yaitu metode penelitian mencakup rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, instrument penelitian, teknik analisis data dan definisi operasional.

### **Bab IV : METODE PENELITIAN**

Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, deskripsi hasil penelitian, dan penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wijayanto (2013), manajemen yaitu ilmu serta seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk meraih tujuan serta sasaran. Menurut Hariandja (2002), SDM merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat Hasibuan (2013) yaitu ilmu serta seni yang mengatur peran serta hubungan pekerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Sedangkan, menurut Gomes (2002), MSDM ialah unsur manusia yang mempunyai kedudukan penting untuk memajukan perusahaan dengan potensi yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan perusahaan dan dirinya sendiri (Su'ada et al., 2022).

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001), yaitu:

##### 1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial terbagi kedalam beberapa hal seperti :

- A. Perencanaan (*planning*)
- B. Pengorganisasian (*organizing*)
- C. Pengarahan (*directing*)
- D. Pengendalian (*controlling*)

##### 2. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional terbagi kedalam beberapa hal seperti:

- A. Pengadaan (*procurement*)
- B. Pengembangan (*development*)
- ~ Kompensasi (*compensation*)
- Integrasi (*integration*)
- Pemeliharaan (*maintenance*)
- Kedisiplinan (*discipline*)



## G. Pemberhentian (*separation*)

Integrasi adalah hal yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan dengan para pekerjanya agar berjalan dengan serasi dan saling memberikan keuntungan. Apabila perusahaan dan pekerjanya tidak berjalan dengan serasi akan timbul *Turnover Intention* (Su'ada et al., 2022).

## 2.2 Stres Kerja

Pekerjaan bagi karyawan dipandang sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupakan gangguan, beban dan tanggungjawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Desain dan organisasi kerja yang tidak memadai seperti kecepatan dan beban kerja yang berlebihan merupakan faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan akibat kerja atau stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Karyawan yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Karyawan dalam interaksinya di tempat kerja dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah diperguruan, dan sebagainya (Geofanny et al., 2022).

Alfarol & Bahwiyanti (2023) berpendapat bahwa stress kerja merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus. Definisi lain stres kerja menurut Dewi et.al (2023) yaitu tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Adapun menurut Astuti et.al (2022) Stress kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik. Menurut Ghani & Muttaqiyathun (2023) stress kerja merupakan psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai bentuk respon tekanan dari lingkungan. Heryanda (2019) menjelaskan bahwa stres kerja



adalah suatu perasaan tertekan atau perasaan depresi yang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Dalam penelitian Ihsan, Ariffin, & Dewi (2018), Haholongan (2018), dan Sari & Rivai (2021) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Bahkan Robbins & Judge (2014), Ihsan et al., (2018), Syarifudin, Minarsih, & Seputra (2021), Falakha (2020), Tamrin (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Ruhyat et al., 2022).

Menurut Garg (dalam Vijayan, 2017) stress kerja adalah hasil ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi atau target yang diberikan organisasi. Menurut Rivai (2009) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan (Geofanny et al., 2022). Menurut Nurhayati & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.
2. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga

Indikator dari stress kerja menurut Robbins, (2013) dalam (Geofanny et al., 2022), yaitu;

1. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran terjadi ketika seorang karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, atau harapan dalam posisinya di tempat kerja.

Menurut Robbins (2013), ketidakpastian ini dapat memicu stres kerja karena karyawan tidak mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, imana mereka akan dievaluasi, atau bagaimana mereka dapat mencapai tujuan. Kondisi ini sering mengakibatkan kebingungan, kebingungan dalam



pengambilan keputusan, serta ketidaknyamanan yang berkelanjutan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja.

2. Konflik Peran;

Konflik peran muncul ketika seorang karyawan menghadapi tuntutan yang saling bertentangan atau berlawanan dari peran-peran yang mereka jalani di tempat kerja. Robbins (2013) menjelaskan bahwa konflik ini terjadi ketika seorang individu merasa terjepit antara berbagai harapan yang sulit untuk dipenuhi secara bersamaan, misalnya tuntutan dari atasan yang berbeda atau harapan yang bertolak belakang dari kolega dan pelanggan. Konflik peran sering kali menimbulkan stres karena karyawan merasa tertekan untuk memenuhi berbagai tuntutan yang tidak dapat dijalankan dengan efisien atau konsisten.

3. Peran Berlebih;

Peran berlebih terjadi ketika seorang karyawan merasa terbebani oleh jumlah atau kompleksitas tugas yang melebihi kapasitasnya. Menurut Robbins (2013), kondisi ini menyebabkan stres karena karyawan dipaksa untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat ditangani secara realistis dalam waktu yang tersedia, atau dengan keterampilan dan sumber daya yang mereka miliki. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, frustrasi, serta penurunan kualitas kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

4. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi mencakup tekanan yang berasal dari hubungan sosial di tempat kerja, termasuk interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau pelanggan. Robbins (2013) menyatakan bahwa stres dapat timbul ketika ada ketegangan atau konflik dalam hubungan tersebut, misalnya karena perbedaan kepribadian, gaya komunikasi yang tidak sesuai, atau ekspektasi yang tidak realistis dari pihak lain. Tekanan sosial ini dapat membuat karyawan merasa cemas atau tidak nyaman, yang pada gilirannya mengganggu kinerja dan keseimbangan emosional mereka

di tempat kerja.

**Kepercayaan Kerja**



Hezberg (2005) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Tsai dan Huang (2008) menyatakan ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu satisfaction with supervisors, satisfaction with coworkers, satisfaction with pay, satisfaction with promotion, dan satisfaction with work itself. Menurut Albattat dan Som (2013) kepuasan kerja karyawan dapat memberi efek positif yaitu employee retention dan efek negatif yaitu *Turnover Intention*. Menurut Indartono dan Chen (2011) karyawan yang tidak puas terhadap gaji yang ia terima akan membandingkan gaji dan pekerjaan yang diterima dan dimiliki oleh orang lain. Menurut Lam, et al (2001) promosi berkaitan dengan gaji dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tidak adanya promosi yang berarti semakin kecilnya kemungkinan kenaikan gaji akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Adanya ketidakpuasan akan menimbulkan karyawan mencari pembandingan perusahaan lain. Hal ini kemudian berakibat munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini atau intention to quit (Fitri, 2018).

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (2017) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja atau job satisfaction menurut Kreitner & Kinicki (2015), adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Davis & John, (2015) bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Menurut Hasibuan, (2016), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal (Widyanti & Agustina, 2022).

Priansa (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja.



1 kerja juga disebut sebagai persepsi mental serta penilaian karyawan atas  
nyanya sendiri. Sudaryo (2018) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja  
in perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dan dipengaruhi juga oleh harapan atas imbalan yang diberikan perusahaan. Menurut Edison et al. (2018) kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan karyawan mengenai hal yang membuat senang atau tidak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Pratiwi & Wulansari, 2022).

Kepuasan kerja menurut Yaqin (2013) adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Widnyantara dan Ardana, (2015) merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Tingkat kepuasan kerja menurut Manurung dan Ratnawati, (2012) yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Pristayati & Adnyani, 2017).

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja merupakan faktor yang sering dikaitkan negatif dengan *Turnover Intention*, akan tetapi penyebab seperti peluang kerja, pasar kerja, dan lamanya bekerja adalah hambatan yang utama untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Ardana et al (2012), kepuasan kerja yakni cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang baik positif atau negatif. Ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaannya dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan. Menurut Aziri (2011) kepuasan kerja yakni perasaan atas pencapaian atau keberhasilan karyawan dari tempat ia bekerja. Tingginya kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut senang dan nyaman terhadap kondisi kerja organisasi serta mendapatkan imbalan yang setimpal yang sesuai dengan hasil kerja mereka (Su'ada et al., 2022).

Menurut Hasibuan (2001) dalam (Su'ada et al., 2022) indikator kepuasan kerja, yaitu:



1. Perasaan jasa yang adil serta layak  
2. Tempat kerja sesuai keahlian  
3. Berat atau ringan suatu pekerjaan  
4. Fasilitas dan lingkungan kerja

5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat kebosanan kerja.

Chen & Wang (2019) melakukan penelitian di Taiwan dan hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian Labrague et al. (2018) mengatakan dalam penelitiannya dalam industri kesehatan di Filipina bahwa *Turnover Intention* berkaitan erat dengan usia karyawan, kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusof et al. (2018), dalam sektor pemerintahan di Malaysia mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* (Pratiwi & Wulansari, 2022).

Park and Kim (2009) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung untuk meninggalkan organisasinya, dan sebaliknya apabila karyawan tersebut diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Ningsih dan Arsanti (2014) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* hal ini mengindikasikan bahwa puas atau tidaknya karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja yang diukur dari sifat pekerjaan, gaji, rekan kerja, promosi dan penyelia dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Mahdi, et al., (2012), menyatakan kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Yaqin, (2013), telah memperoleh hasil yang



kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang

rendah mempengaruhi tingginya *Turnover Intention* karyawan (Pristayati & Adnyani, 2017).

Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam (Kristianti & Sutomo, 2020) diukur dengan lima aspek yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan itu memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dari atasannya maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya tersebut.

2. Kepuasan terhadap Gaji (Pay).

Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.

3. Kepuasan terhadap supervisi.

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap bawahannya dengan indikator: pembimbingan pelaksanaan tugas, membantu memecahkan masalah, melakukan monitoring, memberikan motivasi dalam bekerja, membangun kerjasama, dan mengadakan evaluasi hasil kerja.

4. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (Co-workers).

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial, sehingga membuat karyawan puas pada perusahaannya yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

5. Kepuasan terhadap promosi

Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu; 1) Kedudukan (posisi), 2) Pangkat (golongan), 3) Umur, 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial, 5) Mutu

gawasan,

**mitmen Organisasi**



Ada beberapa pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya yaitu Edison et al. (2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah dorongan emosional yang positif, yang diartikan jika karyawan menginginkan karir yang maju, maka karyawan tersebut akan berkomitmen agar dapat lebih unggul dan meraih prestasi sehingga meningkatkan jiwa kompetitif nya. Adapun menurut Priansa (2018) komitmen organisasi merupakan kepercayaan yang menjadi ikatan antara karyawan dengan perusahaan yang dilihat dari tingkat loyalitas, keterlibatan nya dalam pekerjaan dan berdasarkan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Kasmir (2016), mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap patuh individu terhadap perkataan, tindakan dan kebijakan perusahaan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut (Pratiwi & Wulansari, 2022).

Menurut Osinsky et al., (2016) komitmen dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi. Menurut Elyas, (2016), komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Widyanti & Agustina, 2022).

Komitmen menurut Abrivianto, et al., (2014) dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru yang akan menimbulkan terjadinya turnover. Komitmen organisasional menurut Parimita et al., (2014), sebaiknya ditumbuhkan sejak pertama kali pegawai masuk di dalam organisasi karena semakin lama komitmen terjalin maka akan semakin baik pula hubungan pegawai dengan organisasi yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja serta loyalitas yang istayati & Adnyani, 2017).



nurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Irbayuni (2012), komitmen organisasi ah satu penyebab yang dapat berpengaruh pada tingkat perputaran karyawan,

karena berfokus kepada keberlanjutan faktor komitmen yang merekomendasikan pada keputusan untuk bertahan atau keluar yang akhirnya terwujud pada perilaku bolos serta *Turnover Intention*. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi (*organizational commitment*) yakni keadaan seseorang berpihak pada organisasi, cita-cita organisasi, dan berkeinginan mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Keinginan untuk bertahan dan keinginan memiliki dalam sebuah organisasi yang rendah memungkinkan seorang karyawan untuk mengundurkan diri atau pindah ke tempat yang menurutnya lebih baik (*Turnover Intention*) (Su'ada et al., 2022).

Menurut Darmawati et al (2013), komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, perhatian terhadap organisasi, keberhasilan, dan kemajuan yang berkelanjutan (Su'ada et al., 2022).

Indikator komitmen organisasi menurut Nugrahaini (2008), dalam (Su'ada et al., 2022) yaitu:

1. Kemauan, yaitu seseorang yang mau bekerja dengan maksimal di perusahaan.
2. Kesetiaan, yaitu seseorang yang tetap ingin bertahan di perusahaan.
3. Kebanggaan, yaitu seseorang yang bangga dengan tempat kerjanya.

Seorang karyawan harus memiliki komitmen organisasi jika memilih untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu dan mendukung tujuannya. Komitmen organisasi menurut Samsuddin (2018) adalah keputusan untuk melakukan tindakan. janji yang kita tepati, baik kepada diri kita sendiri maupun kepada orang lain. Komitmen seseorang merupakan pengakuan penuh dan sikap tulus yang bersumber dari dalam dirinya. Utaminingsih (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk yang berdampak pada perilaku individu dalam organisasi. Hal ini menarik untuk dikaji bersama dengan konsep-konsep lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, pengembangan karir, dan frekuensi masuk dan keluar di antara karyawan. Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa:



1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi:
  - A. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
  - B. loyalitas terhadap organisasi,
  - C. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi:
  - A. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
  - B. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi:
  - A. kemauan bekerja dan
  - B. tanggung jawab memajukan organisasi.

Mayer dan Allen (1984) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasinya yang mengurangi kemungkinan pekerja akan berhenti atas kemauannya sendiri, apapun kondisi di dalam perusahaan. Komitmen organisasi sering dipahami sebagai sikap kerja yang memiliki banyak segi.

Komitmen organisasi menurut Luthan (2006) dalam Arina Nurandini, (2014) diartikan sebagai mempunyai keyakinan tertentu dan bebas menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berjuang. keras dalam mendukung tujuan tersebut. Selain itu, komitmen organisasi didefinisikan oleh Ivancevich, Konopasuke, dan Matteson (2007) dalam Jajang, (2014) sebagai rasa kesetiaan terhadap organisasi, keterlibatan dalam tugas organisasi, dan ketulusan terhadap tujuan organisasi.

Satardien et al. (2019), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional dan kewajiban moral terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi. Selain itu, Chiedu et al. (2017), menjelaskan dalam penelitian yang dilakukan di Nigeria dengan menggunakan 117 karyawan Unilever, bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap

*Intention*. Menurut Haque et al. (2017), terdapat hubungan yang negatif komitmen organisasi dan *Turnover Intention* (Su'ada et al., 2022).



Menurut Oktavianti, (2012), komitmen organisasional berhubungan negatif dengan keinginan keluar karena semakin karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi maka akan memiliki rasa untuk mempertahankan diri didalam perusahaan yang berarti tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka keinginan keluar akan semakin turun. Cho et al. (2009) juga menunjukkan hasil penelitian ada hubungan yang signifikan negatif antara komitmen organisasional dan *Turnover Intention*. Sijabat (2011) mengatakan komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap *Turnover Intention*. Salleh et al. (2012) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Su'ada et al., 2022).

## 2.5 Turnover Intention

Menurut Tett dan Meyer (1993) *Turnover Intention* merupakan sebuah keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi. *Turnover Intention* mengukur keputusan meninggalkan perusahaan atau departemen. Johnston, Parasuraman, Futrell dan Sager (1988) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan akar dari turnover yang sesungguhnya. Long, Thean, Ismail dan Jusoh, (2012) menjelaskan kata 'intention' merupakan faktor keluar dari pekerjaan yang sesungguhnya. Michaels dan Spector (1982) menyebutkan ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu thinking of quitting, intention to quit, dan intention to search for alternatives. Iversoon dan Deery (1997) menyatakan ada lima faktor yang dapat memengaruhi *Turnover Intention* karyawan; structural variables, pre-entry variables, environmental variables, union variables, dan employee orientation. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi termasuk dalam faktor employee orientation. Menurut Tracey in (2006) turnover karyawan yang tinggi akan berdampak pada munculnya kerugian seperti pre departure cost, recruitment cost, selection cost, dan training cost, dan productivity loss (Fitri, 2018).



Menurut Robbins & Judge, (2015) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Ronald & Milkha, (2015) *Turnover Intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Lestari & Mujiati, (2018) *Turnover Intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Widyanti & Agustina, 2022).

Kaswan (2017) berpendapat bahwa *Turnover Intention* merupakan sebuah perpindahan karyawan yang terjadi karena karyawan meninggalkan perusahaan atau berhenti menjadi anggota organisasi dari perusahaan tersebut. Selain itu, Priansa (2018), mengatakan *Turnover Intention* adalah sebuah niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasan akan pekerjaannya dan mencari tempat bekerja yang lain. Dessler (2017) mengartikan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan yang beragam antar industr (Pratiwi & Wulansari, 2022).

*Turnover Intention* menurut Johartono dan Widuri, (2013) adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Jimad, (2011) menjelaskan bahwa turnover bisa terjadi dengan pindah dan keluar dari organisasi, pengunduran diri, berhenti atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan organisasi yang umumnya didahului oleh niat karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan serta

a komitmen karyawan untuk mengikatkan diri kepada organisasi. Traditional theory menurut Holtom (2006) menjelaskan bagaimana seseorang merasakan s dengan pekerjaannya, kemudian mencari pekerjaan baru, membandingkan



pilihan mereka dengan pekerjaan saat ini, dan kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini (Pristayati & Adnyani, 2017).

*Turnover Intention* menurut Sari (2013) terkadang memunculkan sikap yang akan berdampak negatif bagi perusahaan yang ditunjukkan dengan mencari pilihan pekerjaan yang lebih menguntungkan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindar dari tanggung jawab. Keinginan keluar (*Turnover Intention*) menurut Fah et al., (2010) merupakan permasalahan yang serius yang dihadapi dalam sumber daya manusia. Penurunan tingkat kepuasan baik dari sudut pandang individu maupun sosial akan mempengaruhi menurunnya motivasi menurut Purna (2013) yang ditunjukkan antara lain stress, malas bekerja, sakit fisik, kualitas rendah, komunikasi masa bodoh dengan pekerjaan, personal kurang, hal tersebut akan menimbulkan *Turnover Intention* (Pristayati & Adnyani, 2017).

Berdasarkan pendapat Robbins (2001), turnover dapat berupa kerelaan diri karyawan untuk berhenti (*voluntary*) atau secara tidak sukarela (*involuntary*). *Voluntary turnover* disebabkan oleh seberapa menarik pekerjaan yang tersedia masa kini dan tersediannya penawaran pekerjaan lain. *Voluntary turnover* menurut (Su'ada et al., 2022) berdasarkan sifatnya ada 2, yakni:

1. *Avoidable Voluntary Turnover* (dapat dihindari) Hal ini dapat muncul, karena alasan upah yang sesuai, atasan, dan pekerjaan lain.
2. *Unavoidable Voluntary Turnover* (tidak dapat dihindari) Kejadian muncul, karena pindah ke kota atau tempat lain dan perubahan karir karyawan atau kehamilan.

Sedangkan, *unvoluntary turnover* merupakan keputusan PHK yang bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalami hal tersebut. Indikator *Turnover Intention*. Menurut Simamora (2004) dalam (Su'ada et al., 2022), yaitu:



- a niat keluar
- icarian pekerjaan baru
- mbandingkan pekerjaan

#### 4. Pemikiran keluar.

Ada tiga aspek pengukuran *Turnover Intention* menurut Mobley et al., 1978 dalam (Kristianti & Sutomo, 2020) terdiri atas:

##### 1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Pemikiran seorang individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya yang sedang dijalankan. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

##### 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Menggambarkan perasaan seorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Pada dasarnya jika seorang karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, sebenarnya karyawan tersebut sudah mulai mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

##### 3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan niat seorang individu untuk keluar dari perusahaannya. Biasanya niat untuk keluar tersebut mulai muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.



n-Z

Saat ini, generasi termuda di dunia kerja adalah generasi Z atau generasi postmilenial. Singh & Dangmei, (2016) menyatakan generasi Z adalah individu yang lahir di tahun 1990-an dan tumbuh di tahun 2000-an yang merupakan masa yang dikelilingi oleh perkembangan teknologi yang pesat Terdapat beberapa pandangan berbeda mengenai tahun kelahiran yang dapat digolongkan dalam generasi Z. Dalam penelitian ini peneliti memahami bahwa generasi Z adalah individu yang lahir di tahun 1995-2010. Dwidienawati, D., & Gandasari, (2018) menyebutkan penggolongan ini didasarkan karena generasi Z lahir dan tumbuh dengan mengalami hal-hal yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Di tahun-tahun awal kehidupan generasi Z mengalami ketidakpastian ekonomi karena adanya resesi (kemerosotan ekonomi) di tahun 1998, serta generasi ini juga tidak pernah mengalami hidup tanpa koneksi internet seperti generasi sebelumnya dikarenakan lahir dan berkembang di zaman teknologi yang tengah berkembang pesat (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Dengan berbagai tipikal antar pegawai yang ada dari berbagai generasi, manajemen harus mampu menutup gap antar pegawai yang dimungkinkan dapat membuat adanya penurunan motivasi kerja. Diantaranya dengan membuat kebijakan yang mampu mengakomodir keinginan tiap generasi tersebut. Organisasi tentunya harus terus bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan itu semua diperlukan dukungan dari para pegawainya yang ditunjukkan dari kinerja yang ada. Abercombie (2014) menyatakan pihak manajemen atau pimpinan perlu memiliki pengetahuan tentang hubungan yang terjadi pada karyawan perusahaan yang berbeda golongan/kelompok (contoh: beda strata pendidikan, usia) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di kantor. Dengan begitu segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan tipikal kelompoknya dapat diakomodir yang tentunya akan menunjang pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam mencapai tujuannya (Priono & Darma, 2021).



Indonesia, penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun dan dan Pusat Statistik, 2019). Berdasarkan data (Statistik, 2019) diketahui bahwa Z yang masuk dalam kategori usia kerja adalah individu yang lahir di tahun

1995-2004. Saat ini, generasi Z dengan usia tertua adalah 24 tahun atau merupakan individu yang lahir di tahun 1995, dan usia termuda yang masuk dalam kategori usia kerja berdasarkan data (Pusat, 2019) adalah individu yang berusia 15 tahun atau individu yang terlahir di tahun 2004. Dwidienawati, D., & Gandasari, (2018) menyebutkan bahwa di tahun 2020 generasi Z diperkirakan mencapai 2,56 miliar orang secara global yang memasuki dunia kerja, atau bisa dikatakan bahwa sebanyak 20% pekerja di tahun 2020 adalah generasi Z (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Seemiller & Grace, 2017 menyatakan Generasi Z lahir di periode tahun 1995 hingga 2010 yang mana dibentuk oleh kemajuan teknologi. Melalui smartphone, akses Internet broadband di rumah, atau koneksi online di sekolah, Generasi Z memiliki akses ke lebih banyak informasi daripada generasi lain pada usia mereka. Apapun yang mereka inginkan untuk mengetahui hanya dengan sekali klik. Generasi ini tumbuh dengan teknologi. Mereka juga merupakan yang pertama tumbuh dengan komputer dan Internet sebagai bagian penting dari kehidupan mereka. Rata rata mereka menyatakan bahwa mereka pertama kali menggunakan komputer usia lima dan delapan (Priono & Darma, 2021).

Generasi Z merupakan generasi profesional yang memiliki kemampuan teknis, memiliki pengetahuan bahasa tingkat tinggi dan merupakan tenaga kerja yang sangat baik. Putra, (2016) menyebutkan bahwa generasi Z adalah pekerja yang efektif di era digital. Penelitian yang dilakukan oleh Dwidienawati, D., & Gandasari, (2018) menyebutkan bahwa generasi Z di Indonesia adalah generasi yang lebih realistis dibandingkan dengan generasi Y atau generasi milenial, serta membutuhkan security dan stabilitas (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Menurut studi yang dilakukan oleh McKinsey (2018), perilaku Gen Z dapat dikelompokkan ke dalam empat komponen besar yang berlandas pada satu fondasi yang kuat bahwa Gen Z adalah generasi yang mencari akan suatu kebenaran. Pertama, sebut sebagai “the undefined ID”, dimana generasi ini menghargai ekspresi individu tanpa memberi label tertentu. Pencarian akan jati diri, membuat Gen Z keterbukaan yang besar untuk memahami keunikan tiap individu (Nurkholis,



2021). Kedua, Gen Z diidentifikasi sebagai “the communal”, generasi yang sangat inklusif dan tertarik untuk terlibat dalam berbagai komunitas dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi guna memperluas manfaat yang ingin mereka berikan. Ketiga, Gen Z dikenal sebagai “the dialogue”, generasi yang percaya akan pentingnya komunikasi dalam penyelesaian konflik dan perubahan datang melalui adanya dialog. Selain itu, Gen Z terbuka akan pemikiran tiap individu yang berbeda-beda dan gemar berinteraksi dengan individu maupun kelompok yang beragam (Nurkholis, 2021). Keempat, Gen Z disebut sebagai “the realistic”, generasi yang cenderung lebih realistis dan analitis dalam pengambilan keputusan, dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Gen Z merupakan generasi yang menikmati kemandirian dalam proses belajar dan mencari informasi, sehingga membuat mereka senang untuk memegang kendali akan keputusan yang mereka pilih. Gen Z menyadari pentingnya memiliki stabilitas secara finansial di masa depan. Hal ini sejalan dengan temuan survei yang mengungkapkan bahwa Gen Y dan Baby Boomer merupakan generasi yang cenderung lebih idealis, khususnya dalam konteks pekerjaan (Nurkholis, 2021).

Gen Z dikenal sebagai generasi yang kreatif dan inovatif. Menurut survei yang dilakukan oleh Harris Poll (2020), sebanyak 63% Gen Z tertarik untuk melakukan berbagai hal kreatif setiap harinya. Kreatifitas tersebut turut dibentuk dari keaktifan Gen Z dalam komunitas dan sosial media. Hal ini relevan dengan sejumlah studi yang mengidentifikasi bahwa Gen Z merupakan generasi yang erat dengan teknologi (digital native), sebagaimana mereka lahir di era ponsel pintar, tumbuh bersama dengan kecanggihan teknologi komputer, dan memiliki keterbukaan akan akses internet yang lebih mudah dibandingkan dengan generasi terdahulu (Nurkholis, 2021).

Kronos Incorporated (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat dipenuhi perusahaan dalam mendukung tercapainya work-life balance, seperti jam kerja yang fleksibel, cuti libur berbayar, cuti sakit berbayar, dan cuti hari mental berbayar. Selain itu, Sebagai generasi yang dikenal gigih, Gen Z memiliki ekspektasi yang tinggi agar organisasi memiliki kebijakan pengelolaan karier yang mendukung. Gen Z akan cenderung bertahan lebih lama di organisasi yang tidak



hanya menawarkan work-life balance, tetapi juga mampu mewujudkan harapan karir yang baik di masa depan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Vaghela (2018) menunjukkan bahwa aspek terpenting yang diharapkan oleh Gen Z adalah adanya kesempatan bagi karyawan untuk berbagi dan membantu orang lain (6,24). (Nurkholis, 2021)

Andrea, B., Gabriella, H.-C., & Timea, (2016) melakukan penelitian untuk melihat perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh tiap generasi yang dimulai dari generasi baby boom (1946-1960), generasi X (1960-1980), generasi Y (1980-1995), hingga generasi Z (1995-2010). Penelitian yang dilakukan (Andrea, B., Gabriella, H.-C., & Timea, 2016) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik yang signifikan antara generasi Z dengan generasi lain. Salah satu faktor utama yang membedakan generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya adalah penguasaan informasi dan teknologi yang sudah menjadi bagian dari kehidupan generasi Z yang kemudian mempengaruhi nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup generasi Z (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Di era 4.0 seperti sekarang terutama jika kita menghadapi pegawai dari generasi millennial dan Gen-Z yang lekat dengan teknologi, konsep E-Leadership menjadi sebuah keperluan. Menurut Wart et al., (2019) untuk sukses dalam pelaksanaan E-Leadership paling tidak diperlukan 6 kompetensi yaitu e-communication, e-social skills, e-team building skills, e-change management, e-technological skills, dan e-trustworthiness. Menurut Avolio et al., (2014) dengan memaksimalkan teknologi informasi, terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya dampak sosial dan kultural, kedekatan fisik sesama pegawai yang nantinya dapat berdampak pada pelaksanaan e-leadership itu sendiri (Priono & Darma, 2021).

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan perlu diterapkan seperti pemberian kesempatan untuk aktualisasi diri, dan juga pola penempatan tugas pegawai yang tepat. Sebuah

i memberikan memberikan penugasan pada area area yang berbeda beda yang ada berbagai pelosok nusantara terutama organisasi yang mempunyai unit jika formula yang tepat sudah ditemukan dan diterapkan diharapkan pegawai,



terutama para Milenial dan Gen-Z, dapat berkinerja dengan baik pada organisasi dimanapun dan kapanpun dia bertugas (Priono & Darma, 2021).

## 2.7 Tinjauan Empiris

Table 2. 1 Tinjauan Empiris

No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Stres Kerja – Kepuasan Kerja			
1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai   Gofur A (2018)  Sumber : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis, Oktober 2018: 295 - 304	Metode penelitian yang bersifat asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai disalah satu Direktorat di Kementerian Negara, dengan sampel sebanyak 30 orang dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana melalui SPSS versi 23.	Temuan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,2%.
2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Cv Tih Terang	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 160	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Purnama)   Fardah FF & Ayuningtias HG (2020)  Sumber : Vol 4 No 5 (2020): Jurnal Mitra Manajemen Edisi Mei	responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 68 dengan skala likert 4 titik. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan nonprobability dengan teknik purposive sampling. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.	terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R square sebesar 43.4% artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini akan menjadi masukan bagi CV Fatih Terang Purnama untuk selalu mengelola tingkat stress kerja yang bisa dialami suatu saat oleh karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada masing masing karyawan dalam perusahaan dengan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	<p>Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Nusantara card semesta medan   Murniati S (2020)</p> <p>Sumber : JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN (JIMK), 1(1), 14-19. Vol. 1 No. 1 (2020): Desember</p>	<p>Analisis data menggunakan persamaan Regresi Linier Sederhana. Kemudian dilakukan uji signifikansi dan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.</p>	<p>Hasil uji R diperoleh nilai r sebesar 0,799 dimana dengan taraf signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel <math>n = 32</math> orang diperoleh <math>r_{tab} = 0,349</math>, hal ini berarti <math>r_{hit} &gt; r_{tab}</math> (<math>0,799 &gt; 0,349</math>) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bernilai positif dan konteksnya kuat. Hasil uji t diperoleh <math>t_{hitung} = 7,281</math> sedangkan nilai pada <math>n-2</math> sebesar 30 pada taraf signifikan 5% (0,05) sebesar 2,042 dan jika <math>t_{hitung} &gt; t_{tab}</math> sebesar <math>7,281 &gt; 2,042</math> maka terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.</p>



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			karyawan tersebut. Hasil uji determinasi diperoleh kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 63,84% sedangkan 36,16% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti berdasarkan korelasi diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diuji kebenarannya.
<b>Stres Kerja – Komitmen Organisasi</b>			
1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi   Gozali ZR (2022)	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian atau metode kausalitas dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 67 orang perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk	Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,566 atau 56,6%.



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sumber : Jurnal Riset Psikologi Volume 2, No. 1, Juli 2022	melihat pengaruh masing-masing dimensi stres kerja terhadap komitmen organisasi.	
2	Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada pt. Pelabuhan indonesia i (persero) medan   Damrus D & Sihaloho RD (2018)  Sumber : Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen (JBKSM) Vol 2, No 1 (2018)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda sederhana dengan menggunakan software SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian	Hasil menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri   Ratmawati R et all (2023)</p> <p>Sumber : Home / Archives / Vol. 1 No. 4 (2023): OKTOBER: JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI</p>	<p>diperoleh dengan metode wawancara, angket, dan observasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh pegawai Yayasan UKM Mendunia Center Kediri sebanyak 37 orang.</p> <p>Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25</p>	<p>dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai thitung sebesar 4,749 dan Sig. 0,000 &lt; 0,05 (2) dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai thitung -3,366 dan Sig. nilai 0,002 &lt; 0,05 (3) kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai Fhitung sebesar 32,284 dan Sig. 0,000 &lt; 0,05. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan <math>Y = 12,597 + 0,355 X_1 - 0,193 X_2 + e</math></p>
<i>Stres Kerja – Turnover Intention</i>			



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado   Pantouw DGJ et all (2022) Sumber : ejournal.unsrat Vol. 3 No. 1 (2022)	Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik <i>Purposive Sampling</i> . Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3.	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> , Stres Kerja berpengaruh terhadap Worklife Balance, dan Worklife Balance berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Dengan demikian, menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Worklife Balance merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya <i>Turnover Intention</i> Karyawan. Dengan memperhatikan bukti empiris dari hasil penelitian ini, maka perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan lebih meningkatkan WorkLife Balance



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			serta menekan tingkat Stres Kerja kerja agar menjadi lebih rendah.
2	Peran Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Harris dan Conventions Denpasar – Bali   Supartini NP et all (2023) Sumber : Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 7 No. 3 (2023): Desember 2023	Penelitian ini disusun secara deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data berupa kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu yang kemudian akan dilakukan analisis data secara statistik (SPSS) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap turnover karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali.	Dari hasil uji t hitung $5.294 > 1.996$ dan sig $0,001 < 0,05$ artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Untuk hasil t hitung $3.466 > 1.996$ dan sig $0,005 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Sementara hasil dari f hitung $60.289 > 3.30$ dan sig $0,000 < 0,05$ artinya Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intension karyawan berpengaruh



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Nilai R-Square sebesar 0,323 yang artinya variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,3% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
3	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada pt. Sunggong logistics Jakarta   Muslim M (2021) Sumber : Jurnal anajemen	Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh.	Dari Uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja Dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Dari Uji T menunjukkan Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Bisnis Vol. 24 No. 3 2021		<i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.
<i>Kepuasan Kerja – Turnover Intention</i>			
1	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di Hotel Santika Depok   Sofiani & Alicia N (2024) Sumber : Journal of Innovation Research and Knowledge Vol. 4 No. 1: Juni 2024	Penelitian ini akan dilaksanakan pada Hotel Santika Depok penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas atau turnover karyawan jumlah sampel data ditetapkan sebanyak 128 responden yang terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Santika Depok pengujian ini akan menggunakan sistem kuisisioner, peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan untuk para karyawan yang bekerja di hotel Santika Depok untuk menjawab, kemudian hasil jawaban kuisisioner yang telah di sebar pada setiap	Berdasarkan hasil uji koefisien determinansi, dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinansi) sebesar 0.625. Rumus koefisien determinansi adalah $R^2 \times 100\%$ . yang artinya seluruh variabel berpengaruh sebesar 62,5% terhadap variabel turnover karyawan. Dan 37,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diketahui karena tidak ada variabel penelitian ini, oleh sebab itu



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		karyawan dan dari 128 responden	maka tingkat kepuasan kerja harus semakin di tingkatkan agar karyawan di perusahaan tidak banyak yang melakukan resign yang menyebabkan tingginya angka turn over karyawan
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Daima Hotel Padang   Amel R & Suyuthie H (2019) Sumber : JURNAL PENDIDIKAN DAN KELUARGA Vol 11 No 02 019)	Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode assosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) di Daima Hotel Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 58 orang, sampel diambil dengan teknik Sampel Jenuh. Teknik analisis data menggunakan bantuan Program Komputer SPSS versi 20.00.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja berada pada kategori buruk (72,4%), (2) <i>Turnover Intention</i> berada pada kategori baik (56,9%) (3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh F 44,708 dengan sig. 0,000 < 0,05, maka variabel fasilitas kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja secara signifikan,



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			dengan nilai R Square sebesar 0,444. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> sebesar 44,4% dan 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh t 6,686 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, maka terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel. Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,559 dengan nilai pada sig. 0,000 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan 0,559 satuan <i>Turnover Intention</i>
3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Vins Sky Hotel Seminyak yang	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada de Vins Sky Hotel Seminyak)   Narti NK et all (2020) Sumber : Thesis. Udayana University.	berjumlah 91 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.	dan signifikan terhadap niat berpindah. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover turnover.
<b>Komitmen Organisasi – <i>Turnover Intention</i></b>			
1	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)	Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh fasilitator yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 133 fasilitator dengan penentuan sampel	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.104. Serta variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ramadhani NH et all (2023) Sumber : Vol 2 No 3 (2023): September : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan	menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 22.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0.	<i>Turnover Intention</i> yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.035.
2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Milenial pada perusahaan The ch Jogja	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk penelitian ex-post facto. Subjek yang terlibat berjumlah 102 karyawan generasi milenial. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala <i>Turnover Intention</i> dan komitmen organisasi.	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan) berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Hotel   Amalia A (2020) Sumber : journal.uny Vol 2, No 1 (2020)		generasi milenial di The Rich Jogja Hotel.
3	Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, Dan iklim etika terhadap <i>Turnover Intention</i>   Kharismawati DAP & Dewi IGAM (2016) Sumber : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 dan dengan menggunakan rumus Slovin maka didapat sampel sebanyak 53 responden ditentukan melalui random sampling method. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Tingginya komitmen, dukungan sosial, dan iklim etika dalam perusahaan mampu menekan tingkat <i>Turnover Intention</i> karyawan.
Stres Kerja – Kepuasan Kerja – <i>Turnover Intention</i>			
1	Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover</i>	Pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data	Hasil analisis pengujian hipotesis yang sudah dipaparkan



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Intention</i> melalui kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam   Abdillah U (2024)</p> <p>Sumber : Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang</p>	<p>menggunakan teknik simple random sampling dengan kuesioner tertutup digunakan peneliti dalam penelitian ini. penelitian deskriptif juga penelitian ekplanatori merupakan jenis penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di ruang poli/keperawatan RSI UNISMA Malang sejumlah 69 orang dengan sampel 59 orang. Data primer yang terkumpul diolah dengan SEM PLS.</p>	<p>dapat dibuktikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> variabel Stres Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> melalui variabel Kepuasan Kerja.</p>
2	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> yang mediasi oleh</p>	<p>Jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 orang karyawan, dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i></p>



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Kepuasan Kerja   Dewi PSA &amp; Sriathi AAA (2019) Sumber : Doctoral dissertation, Udayana University</p>	<p>analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis dan uji sobel.</p>	<p><i>Intention</i>. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
3	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai <i>Intervening</i>   Setiawan ND, Muttaqin MI &amp; adiwijaya D (2020)</p>	<p>Data penelitian diperoleh menggunakan kuesioner kepada 201 responden. Data diolah menggunakan LISREL dengan metode <i>Structural Equations Modeling (SEM)</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi (secara parsial) terhadap <i>Turnover Intention</i> namun</p>



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sumber : Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VIII. No. 3 Sep 2016		terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi (secara parsial) terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap <i>Turnover Intention</i> .
Stres Kerja – Komitmen Organisasi – <i>Turnover Intention</i>			
1	Pengaruh stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program Smart	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap <i>Turnover Intention</i>



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dimediasi job embeddedness dan komitmen organisasional Pada cv filo company, klaten   Pamungkas KC (2022) Sumber: Vol. 14 No. 1 (2023): Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)	PLS 3.0 sebagai alat analisis. Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yaitu sampel jenuh atau sensus, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Filo Company dengan jumlah 32 karyawan. Terdiri dari 26 perempuan dan 6 laki-laki, mayoritas berusia 21-24 tahun, mayoritas berpendidikan diploma/sarjana, dan lama bekerja mayoritas 1-12 bulan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online, instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Metode analisis data melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis.	<i>Intention</i> ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,119 dan p-value 0,354 (>0,05), hipotesis 1 ditolak. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan job embeddedness sebagai mediasi ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,433 dan p-value 0,006 (
	ngaruh Stres erja Terhadap	Metode pengumpulan data primer menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan secara



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Karyawan Pt. Tata Karya Gemilang   Sya'ban RM (2022)</p> <p>Sumber : Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta</p>	<p>kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai alat analisis. Teknis analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier sederhana.</p>	<p>parsial (sendiri) bahwa variabel stres kerja (X) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar -4,664 dibuktikan dengan nilai signifikansi <math>0,000 \leq 0,05</math>. Variabel stres kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 5.238 dibuktikan dengan nilai signifikansi <math>0,000 \leq 0,05</math>. Variabel komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar -5,803 dibuktikan dengan nilai</p>



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			signifikansi $0,000 \leq 0,05$ . Variabel komitmen organisasi tidak memediasi stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> hal ini ditunjukkan oleh pengaruh langsung stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> - 0,461 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui komitmen organisasi sebesar -0,291.
3	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah karyawan KSP CU Dharma Prima Kita dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan <i>Non Probability sampling</i> dimana teknik yang dipakai adalah <i>sampling jenuh</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. beban kerja



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Mediasi   Regito M (2024) Sumber: Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research Vol. 2 No. 3 (2024)	( <i>sensus</i> ). Sampel berjumlah 40 responden KSP CU Dharma Prima Kita. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada responden. Dalam membuktikan dan menganalisis hasil penelitian, maka digunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji deskriptif, uji t (parsial).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> . stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap <i>turnover</i> <i>intentions</i> . komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> .

Stres Kerja – Kepuasan Kerja + Komitmen Organisasi – *Turnover Intention*

1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Metode sampling yang digunakan adalah teknik probability sampling yaitu dengan simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 55 orang terdiri dari 31 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan alat uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> dan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sementara komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap
---	--	--	---



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ihsani AR (2018) Sumber: Thesis, Universitas Islam Indonesia	IBM SPSS Statistics 21 sebagai alat analisis	<i>Turnover Intention</i> . Pengaruh yang lebih besar ditunjukkan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> , baik melalui komitmen organisasi juga kepuasan kerja.
2	Pengaruh stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> (studi pada PT. Infomedia Solusi   Hakim AL (2018) Sumber: Doctoral ssertation,	Jumlah karyawan kontrak adalah 203 orang dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh 135 karyawan yang dipilih secara random sebagai sampel penelitian. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (5) kepuasan kerja berpengaruh



No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Universitas Negeri Malang		positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (6) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (7) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja (8) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui komitmen organisasi (9) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui komitmen organisasi serta (10) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.



· Data diolah, 2025