

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan

Aisyah Nur Jannavi

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram

Kristiana Sri Utami

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, Banyuraden, Gamping Sleman Yogyakarta

Korespondensi Penulis : aisyahnurjannavi313@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention in employees of one of the building construction companies in Batam city. The research method used is quantitative. The population in this study were all employees at one of the building construction companies in Batam city, which amounted to 25 people. Sample determination using saturated sample technique where the entire population is sampled. Data collection is done by distributing questionnaires. After the instrument test and classical assumption test are carried out, then data analysis is carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis show that there is no effect of job satisfaction (X1) on turnover intention (Y) in employees of building construction companies. Job stress (X2) has no effect on turnover intention (Y) in employees of building construction companies. Job satisfaction (X1) and job stress (X2) together have no effect on turnover intention (Y) in employees of building construction companies.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan konstruksi bangunan di kota Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada salah satu perusahaan konstruksi bangunan di kota Batam, yakni sebanyak 25 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan. Stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan. Kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa. Kualitas perusahaan bergantung pada SDM berkualitas yang mampu mengelola sumber daya lain secara optimal. Namun, kinerja perusahaan dapat menurun karena berbagai kondisi dan perilaku karyawan, salah satunya adalah *turnover intention* (keinginan keluar) yang berakibat pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*). Fenomena ini menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Turnover dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Kehilangan karyawan berarti perusahaan harus menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Kusumaningtyas, 2023).

Menurut Ardan dan Jaeleni (2021) "*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi". Lebih lanjut menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021) "*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Yucel (2021) "*Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi".

Survei Mercer menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat turnover karyawan di Indonesia, yang menempati peringkat ketiga di Asia Tenggara dengan 25,8% pada tahun 2013 (Hay Group, 2013). Data ini diperkuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan peningkatan proporsi karyawan yang berhenti bekerja dari 5,14% pada tahun 2019 menjadi 7,56% pada tahun 2020.

Permasalahan *turnover intention* sendiri merupakan hal klasik yang biasa dihadapi sebuah perusahaan. Tidak terkecuali pada salah satu perusahaan konstruksi bangunan di kota Batam. *Turnover intention*, atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, perlu mendapat perhatian serius karena dapat memengaruhi pendapatan perusahaan. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Di sisi lain, *turnover intention* yang rendah membantu perusahaan menghemat biaya dan meningkatkan efektivitas dan

efisiensi. Beberapa faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan yang pertama yaitu faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kedua adalah kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Ketiga adalah Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (Masita,I. 2021).

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Perusahaan Konstruksi Bangunan”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan (Oamen et al., 2021). Menurut Mappesona et al. (2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional berupa rasa senang dan mencintai pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen pada organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih berisiko untuk mengundurkan diri atau mengalami penurunan kinerja. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dan dihargai oleh perusahaan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil atau diabaikan oleh perusahaan lebih berisiko untuk mengalami kekecewaan dan stres, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja mereka (Votto et al. 2021).

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja;
- 2) Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan

pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil;

- 3) Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya; dan
- 4) Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2. Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Indikator-indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins dalam Cholishoh, A. M. N. A. (2021) yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berasal dari tekanan yang diberikan kepada seseorang, berkaitan dengan suatu peran tertentu yang didapat dalam organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, menjadi tekanan yang diberikan karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

3. Turnover Intention

Menurut Astiti (2020), *turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa *turnover intention* bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Dari sudut pandang

perusahaan pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya.

Waskito, M., & Putri, A. R. (2021), mengatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu:

- 1) Tingkat absensi semakin meningkat,
- 2) Jenuh dalam bekerja,
- 3) Peningkatan pelanggaran atau kesalahan,
- 4) Protes terhadap atasan,
- 5) Perilaku yang berbeda.,
- 6) Pencarian alternatif pekerjaan.

PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazthalib et al.,(2021), dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di IFRS Dewi Sri Karawang". Hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh positif signifikan secara parsial kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho, J. M. (2022), bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover Intention*. Kemudian kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover Intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*.

HIPOTESIS

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan.

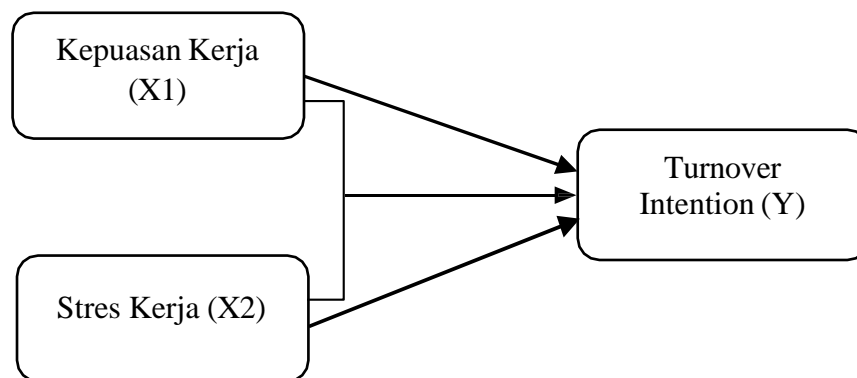
H2: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention intention* pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan.

H3: Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention intention*

pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan konstruksi bangunan di kota Batam. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu yang terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada salah satu perusahaan konstruksi bangunan di kota Batam, yakni sebanyak 25 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, jawaban Setuju (S) diberi skor 4, jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, determinasi, uji t, dan uji F.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket
1.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1	0,754	Valid	0,897	Reliabel
		Y2	0,679	Valid		
		Y3	0,717	Valid		
		Y4	0,572	Valid		
		Y5	0,681	Valid		
		Y6	0,764	Valid		
		Y7	0,698	Valid		
		Y8	0,708	Valid		
		Y9	0,499	Valid		
		Y10	0,805	Valid		
		Y11	0,707	Valid		
		Y12	0,699	Valid		
2.	Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,554	Valid	0,890	Reliabel
		X1.2	0,535	Valid		
		X1.3	0,761	Valid		
		X1.4	0,841	Valid		
		X1.5	0,888	Valid		
		X1.6	0,864	Valid		
		X1.7	0,854	Valid		
		X1.8	0,726	Valid		
3.	Stres Kerja	X2.1	0,695	Valid	0,896	Reliabel

	(X2)					
		X2.2	0,807	Valid		
		X2.3	0,808	Valid		
		X2.4	0,871	Valid		
		X2.5	0,843	Valid		
		X2.6	0,779	Valid		
		X2.7	0,556	Valid		
		X2.8	0,705	Valid		

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan setiap butir item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Diketahui bahwa keseluruhan total pernyataan terdapat 28 butir dan keseluruhan butir instrumen tersebut dianggap valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r table (0,396) dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* $>$ 0,60 (nilai batas). Dengan demikian, semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.82710786
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.051
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah, 2024

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI BANGUNAN

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka hasil dinyatakan berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

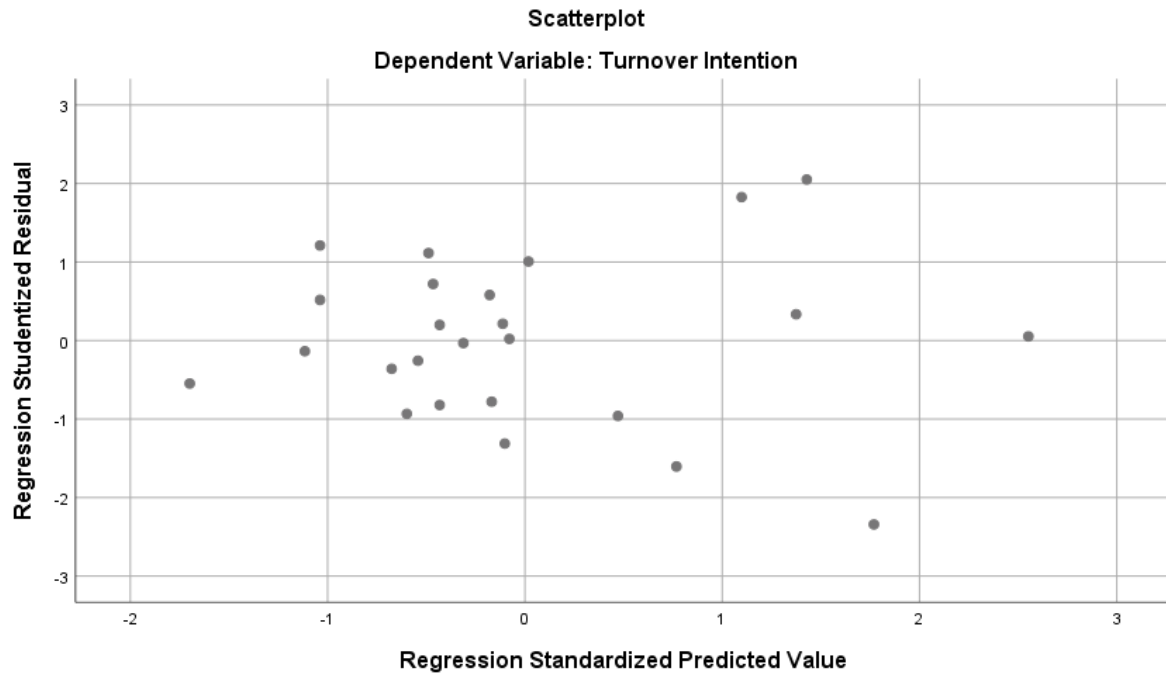
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	29.202	14.003		2.085	.049			
Kepuasan Kerja	-.428	.342	-.253	-1.252	.224	.880	1.136	
Stres Kerja	.328	.220	.301	1.490	.150	.880	1.136	

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui nilai VIF variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) adalah $1,139 < 10$ dan nilai tolerance $0,880 > 0,10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas, menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Dengan demikian, dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.202	14.003		2.085	.049
	Kepuasan Kerja	-.428	.342	-.253	-1.252	.224
	Stres Kerja	.328	.220	.301	1.490	.150

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas , diperoleh nilai konstanta (a) = 29,202 dan koefisien regresi (b1) =

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI BANGUNAN

-0,428 dan $(b_2) = 0,328$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 29,202 - 0,428 + 0,328$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai a sebesar 28,741 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel *turnover intention* belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2). Jika variabel independent tidak ada, maka variabel *turnover intention* tidak mengalami perubahan.

Nilai $b_1 = -0,428$, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar -0,428, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai $b_2 = 0,328$, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja, maka akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,328, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.136	6.086

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai R Square adalah 0,208, hal ini berarti 20,8% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari ke dua variabel independen kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 79,2% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Hasil Uji t (t Test)

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan dapat dilihat pada tabel 5 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $0,224 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,252 < 2,074$ (nilai t tabel), maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah $0,150 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,490 < 2,074$ (nilai t tabel), maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F (F test)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.716	2	106.858	2.885	.077 ^b
	Residual	814.924	22	37.042		
	Total	1028.640	24			

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,077 > 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $2,885 < 3,42$ (nilai F tabel), maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

SIMPULAN

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $0,224 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,252 < 2,074$ (nilai t tabel) yang berarti tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak,

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah $0,150 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,490 < 2,074$ (nilai t tabel) yang berarti tidak terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak,

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan nilai signifikansi $0,077 > 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $2,885 < 3,42$ (nilai F tabel), maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan, Maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak.

SARAN

Diharapkan pihak perusahaan tetap melakukan upaya untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir stres kerja karyawan. Perusahaan dapat menerapkan program komprehensif yang tidak hanya berfokus pada kepuasan kerja dan stres kerja, melainkan juga menawarkan program seperti kesehatan dan kesejahteraan, budaya perusahaan yang positif, pengakuan dan penghargaan, dan sebagainya. Penting untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas program yang diterapkan untuk memastikan bahwa program tersebut benar-benar membantu meningkatkan retensi karyawan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum. Peneliti selanjutnya dapat meninjau faktor eksternal seperti pasar tenaga kerja dan kebijakan pemerintah, atau faktor internal seperti kondisi ruang kerja dan program pelatihan, serta karakteristik pribadi karyawan seperti intelegensi, minat, dan status pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang

memengaruhi turnover intention karyawan serta dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk meningkatkan generalizability hasil penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan di industri lain untuk melihat apakah hasil yang sama juga ditemukan pada industri lain. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh turnover intention akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

19. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(3), 712-721.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 2). Zanafa Publishing.

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*:

Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25-34.

Badan Pusat Statistik. (2022). Grafik Angkatan Kerja Indonesia. <https://www.bps.go.id/site/chartResultTab>. Diakses pada 22 April 2024

Cholishoh, A. M. N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal) SKRIPSI. Turnover Intention dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

Kusumaningtyas, T. A. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI MILENIAL (STUDI PADA INDUSTRI FINANCE DI KECAMATAN JOMBANG)* (Doctoral

Mappesona, H., Ikhsani, K., & Ali, H. (2020). Customer Purchase Decision Model

Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).

Mercer.com. <https://www.mercer.com/en-my/about/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean/>. Diakses pada 22 April 2024.

Oamen, T. E., & Omorenuwa, O. S. (2021). The Nexus of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Job Motivation on Turnover Intentions of Pharmaceutical Sales Executives using Structural Equation Modeling. *Global Journal of Management And Business Research*.

Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-

Ridho, J. M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI BANGUNAN

(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Supply Chain Management and Customer Satisfaction : Product Quality and Promotion Analysis. 9(1), 592–600

Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.

Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja.* Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). International Journal of Information Management Data Insights Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management : A Systematic Literature Review. International Journal of Information Management Data Insights, 1(2), 100047.

Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 111-122

Yazidthalib, N., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di IFRS dewi sri karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696-706.

Yucel, Ilhami. 2021. “The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship between Work – Family Conflict and Turnover Intention and Moderated Mediating Role of Supervisor Support during Global Pandemic.