



## Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Idam Wahyudi<sup>1</sup>, Auliya Nurmalasari<sup>2</sup>, Bikorin Bikorin<sup>3</sup>, Muhammad Akmal<sup>4</sup>, Yoshua Ronaldo Primartono<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Institut Sains & Teknologi Akprind Yogyakarta

Alamat: Jl. Bimasakti No.3, Demangan, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

Korespondensi penulis: [iwahyudi@akprind.ac.id](mailto:iwahyudi@akprind.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to conduct a literature review on previous research related to factors influencing employee turnover intention in human resource management. This research falls under the category of library research. The analysis of theory and relationships between variables is carried out through journals obtained from sources such as Publish or Perish, Mendeley, Google Scholar, and e-books. The findings of the research indicate that employee competency levels have a positive impact on turnover intention, indicating that despite possessing high skills, factors such as employee motivation, salary satisfaction, and organizational climate also play a significant role in influencing turnover intention. Furthermore, work stress, organizational commitment, and job satisfaction were identified as factors having a negative impact on turnover intention. The study also underscores that a positive organizational culture can diminish turnover intention, emphasizing the need to consider other variables such as work environment, leadership style, and organizational commitment. Additionally, the research highlights emotional labor and burnout as significant factors, wherein heightened emotional exhaustion can amplify employees' inclination to leave their jobs. Subsequent research endeavors could explore contextual factors that may moderate or alter the relationship between the identified variables (such as competence, motivation, job satisfaction) and turnover intention.*

**Keywords:** *Turnover Intention, Human Resource Management.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Jenis penelitian ini adalah library research. Analisis teori dan kaitan antar variabel melalui jurnal yang diperoleh melalui Publish or Perish, Mendeley, Google Scholar dan juga e-book. Hasil penelitian menunjukkan ada temuan tingkat kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa meskipun memiliki keterampilan yang tinggi, Kemudian motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi juga diketahui berperan signifikan dalam mempengaruhi turnover intention. Selanjutnya, stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian ini juga menyoroti bahwa budaya organisasi yang baik dapat mengurangi turnover intention, dan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi juga perlu diperhatikan. Aspek lain juga menunjukkan bahwa emotional labor dan burnout menjadi faktor yang signifikan, di mana tingkat kelelahan emosional dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti kerja. Pada penelitian selanjutnya dapat menggali faktor-faktor kontekstual yang mungkin memoderasi atau mengubah hubungan antara variabel-variabel yang telah diidentifikasi (seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja) dengan turnover intention.

**Kata kunci:** *Turnover Intention. Manajemen Sumber Daya Manusia*

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor dalam suatu perusahaan selain faktor lain seperti modal. SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Suparmi et al., 2023). Peranan sumber daya manusia sangatlah penting, dan berbagai kemungkinan seperti ide, cara berpikir, keterampilan,

emosi, keinginan, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lain-lain merupakan faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Salah satu aspek yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi adalah *turnover intention*. Pada umumnya, tingkat *turnover intention* dapat dianggap sebagai indikator potensial terjadinya perpindahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan terhadap kontribusi individu, kurangnya peluang pengembangan karir, dan ketidakcocokan antara nilai individu dengan budaya organisasi dapat meningkatkan *turnover intention*.

Oleh karena itu, manajemen perlu memahami dan mengidentifikasi penyebab *turnover intention* untuk dapat mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mempertahankan bakat serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, pengelolaan *turnover intention* menjadi krusial untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi. Masalah *turnover intention* ini tentunya akan menyebabkan melemahnya efektifitas perusahaan sebab mereka harus kehilangan pegawai yang memiliki pengalaman dan ini berarti suatu perusahaan harus melatih kembali karyawan yang baru (Rizky & Prastyani, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Penelitian   | Tahun | Metode               | Hasil penelitian   |
|----|--|-------|----------------------|--|
| 1. | Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar (Hamsal et al., 2023)                         | 2023  | Kuantitatif          | Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i> dengan hipotesis yang diajukan tidak signifikan.  |
| 2. | Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Perusahaan Fashion (Rustiawan, 2023)                                       | 2023  | Kuantitatif          | Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan, kepuasan gaji, iklim organisasi, dan <i>turnover intention</i> . Tingkat motivasi yang lebih tinggi, kepuasan gaji yang lebih besar, dan iklim organisasi yang positif berhubungan dengan berkurangnya <i>turnover intention</i> |
| 3. | Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak) (Hamid & Fauzan, 2023) | 2023  | Kausalitas asosiatif | Stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan   |
| 4. | Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (Studi pada Green Terrace   | 2023  | Asosiatif            | Adanya pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (Y). Adanya pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap <i>turnover</i>   |

|    |  |      |             |  |
|----|--|------|-------------|--|
|    | Tegallalang, Gianyar - Bali)<br>(Putra et al., 2023)   |      |             | <i>intention</i> karyawan (Y). Adanya pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (Y) pada  |
| 5. | Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Wahyuni et al., 2023)                          | 2023 | Kuantitatif | Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 6. | <i>Turnover Intention</i> Ditinjau dari <i>Emotional Labor</i> dan <i>Burnout</i> pada Karyawan di Perusahaan X (Hartini et al., 2023) | 2023 | Kuantitatif | <i>Emotional labor</i> dan <i>burnout</i> memberikan sumbangan efektif terhadap <i>turnover intention</i>  |

## KAJIAN TEORITIS

*Turnover intention* karyawan adalah sesuatu yang penting dan difokuskan sebuah perusahaan, dimana dengan SDM yang baik akan menghasilkan pekerja yang baik. *Turnover intention* sangat mempengaruhi jalannya suatu kinerja karyawan, jika hal ini terus-menerus terjadi maka perusahaan tidak berjalan dengan baik (Hartini et al., 2023)

Menurut Wahyuni et al., (2023) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut Sakti et al., (2024) *turnover intention* merupakan suatu bentuk keinginan terhadap arah pemikiran tentang hubungan di masa depan. Subakti et al., (2024) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keadaan dimana seorang karyawan sudah memiliki niatan untuk berhenti bekerja yang berasal dari dirinya sendiri dengan sukarela namun belum sampai tahap realisasi.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan merupakan aspek yang sangat penting dan harus menjadi fokus utama bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola dan meminimalkan *turnover intention* dapat berkontribusi pada terbentuknya tim kerja yang berkualitas dan produktif. *Turnover intention* tidak hanya sekadar kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja, tetapi juga mencerminkan keinginan karyawan terhadap arah pemikiran masa depan mereka dalam konteks hubungan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa *turnover intention* dapat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *library research*, yaitu rangkaian penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka. Analisis teori dan kaitan antar variabel melalui jurnal yang diperoleh melalui *Publish or Perish*, Mendeley, Google Scholar dan juga e-book. Fokus pada penelitian ini adalah memperoleh berbagai kajian teori, hukum, prinsip serta gagasan yang digunakan dalam menganalisis atau memecahkan masalah pertanyaan penelitian yang telah dibuat. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menguraikan dengan baik data yang diperoleh dan memberikan pengertian serta penjelasan agar pembaca dapat memahaminya secara utuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut penelitian Hamsal et al., (2023) bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Apabila semakin meningkat kompetensi kerja maka akan semakin meningkat pula turnover guru PAUD di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini disebabkan karena banyak guru yang memiliki kompetensi mengajar lebih baik cenderung ingin pindah ke lembaga pendidikan yang lebih besar dengan tujuan agar memperoleh motivasi kerja yang lebih baik lagi. Penemuan ini dapat diartikan bahwa, meskipun karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi, ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau mencari peluang pekerjaan lain.

Faktor-faktor tersebut bisa melibatkan aspek-aspek seperti kepuasan kerja, persepsi terhadap iklim organisasi, atau bahkan faktor-faktor personal yang memotivasi karyawan untuk mencari peluang baru. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia perlu mempertimbangkan strategi untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mengimbangi pengaruh positif kompetensi terhadap *turnover intention* dapat membantu perusahaan mengembangkan kebijakan dan program yang lebih holistik untuk meminimalkan tingkat perpindahan karyawan.

Penelitian Rustiawan, (2023) memaparkan bahwa motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi sangat mempengaruhi *turnover intention*. Motivasi tinggi dikaitkan dengan *turnover* yang lebih rendah, sehingga menyoroti pentingnya mengembangkan tenaga kerja yang terlibat di perusahaan. Demikian pula, karyawan yang puas dengan gaji mereka cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya, hal ini menunjukkan pentingnya praktik kompensasi yang adil dan kompetitif. Selain itu, iklim organisasi yang positif dan suportif

ditemukan berhubungan dengan rendahnya *turnover*, sehingga menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kebahagiaan dan keterlibatan karyawan dapat berkontribusi terhadap retensi talenta.

Menurut penelitian Hamid & Fauzan, (2023) stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Untuk mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan mereka, perusahaan harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan mereka serta memperhatikan tingkat beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu, perusahaan harus memberikan dukungan dan perhatian yang memadai, serta menciptakan kepuasan kerja yang dapat memotivasi semangat kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keberlanjutan dalam sumber daya manusia.

Semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin menurun *turnover intention* karyawan dan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin menurun *turnover intention* karyawan Putra et al., (2023). Selain budaya organisasi dan kepuasan kerja, terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan stress kerja. Hal ini serupa dengan penelitian Wahyuni et al., (2023) bahwa kepemimpinan, job insecurity, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

*Emotional labor* dan *burnout* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *emotional labor* yang harus dihadapi oleh karyawan, dan semakin tinggi tingkat *burnout* yang mereka alami, maka kemungkinan untuk memiliki niat berhenti kerja juga meningkat. Fenomena ini menandakan bahwa tuntutan untuk mengelola emosi dalam pekerjaan serta tingkat kelelahan emosional dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini di dukung penelitian Hartini et al., (2023) yang menyatakan bahwa adanya adanya hubungan antara *emotional labor* dan *burnout* secara bersama- sama terhadap *turnover intention*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang telah dikaji dan di teliti pada penelitian ini, dapat disimpulkan terdapat temuan bahwa tingkat kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa meskipun memiliki keterampilan yang tinggi, faktor lain seperti kepuasan kerja dan persepsi terhadap

iklim organisasi juga memiliki peran penting dalam keputusan untuk bertahan atau mencari peluang pekerjaan lain. Kemudian motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi juga diketahui berperan signifikan dalam mempengaruhi turnover intention.

Selanjutnya, stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian ini juga menyoroti bahwa budaya organisasi yang baik dapat mengurangi turnover intention, dan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi juga perlu diperhatikan. Aspek lain juga menunjukkan bahwa emotional labor dan burnout menjadi faktor yang signifikan, di mana tingkat kelelahan emosional dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti kerja.

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali faktor-faktor kontekstual yang mungkin memoderasi atau mengubah hubungan antara variabel-variabel yang telah diidentifikasi (seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja) dengan *turnover intention*.

## DAFTAR REFERENSI

- Hamid, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak). *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, Jurnal Untan, 01, 1–23.
- Hamsal, Annisa, N., Saleh, S. L., & Arif, M. (2023). Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(1), 101–111.
- Hartini, S., Agusriani, V., Sinaga, I. D., Rahma, N. P., & Panjaitan, D. M. (2023). Turnover Intention Ditinjau Dari Emotional Labor Dan Burnout Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 1–9. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdspd/article/view/10334/4888>
- Putra, I. G. N. A., Mahayasa, I. G. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>
- Rizky, W. M., & Prastyani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Crafting Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(9), 2867–2882. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 71–80. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.339>
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., & Abdoellah, M. N. (2024). The Influence of Leadership Style , Job Stress , and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4).

- Subakti, A., Syahrizal, A. I., & Kurniawan, E. D. (2024). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(1), 251–260. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i1.2187>
- Suparmi, Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., Supartini, E., Ahmad, M., Chaerudin, A., Kusumawati, B., & Junitasari. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prinsip - Prinsip dan Praktik dalam Mengelola Organisasi)* (Efitra & Sepriano (eds.); 1st ed.). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wahyuni, Adji Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777.