

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 2, 2023, Hal. 51 - 59

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN**

Rikha Ihwanti¹, Ce Gunawan²

Manajemen, Institusi Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak | *Turnover intention* adalah tingkat karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai faktor internal ataupun eksternal. Tingkat *turnover intention* menjadi permasalahan yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja dan stress kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan menggunakan data-data yang relevan dengan topik penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian *literature review* ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

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

Abstract | *Turnover intention* is the level of employees who decide to leave their jobs due to various internal or external factors. The level of *turnover intention* is a problem that every company must consider. Job satisfaction and job stress are one of the factors that influence employee turnover. This research uses the literature review method with data relevant to the topic of this research: Job Satisfaction, Job Stress and *Turnover Intention*. This study aims to determine how job satisfaction and stress affect *turnover intention*. The results of this literature review research indicate that job satisfaction harms *turnover intention*, job stress has a positive effect on *turnover intention*, and job satisfaction and job stress significantly impact *turnover intention*.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, *Turnover Intention*

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia perbisnisan di era globalisasi saat ini semakin meningkat dengan seiringnya waktu. Sehingga menuntut setiap perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat mempertahankan perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya setiap perusahaan diharuskan memiliki sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia atau yang disebut SDM.

Sumber daya manusia (SDM) senantiasa melekat disetiap perusahaan yang merupakan faktor penting penentu keberadaan dan memiliki peran dalam memberikan kontribusi untuk memperoleh tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Mengingat hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak diperhatikan sehingga membuat mereka tidak bersemangat dan tidak puas dalam bekerja, yang akhirnya menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. (Ulil, 2017)

Saat ini, tingkat *turnover intention* telah menjadi permasalahan yang harus diperhatikan bagi setiap perusahaan. Istilah *turnover intention*, dijelaskan oleh Ridlo (2012) dalam bukunya Serial Paper Manajemen yang diterbitkan PH Movement Publication yaitu "*Turnover intention* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*non-voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu dan faktor tertentu. Pada umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%/ tahun". (Khaidir, 2016)

Dengan terjadinya *turnover intention* memberikan dampak buruk pada perusahaan yakni pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu yang lebih dan biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru. Menurut Robbins (2009) mengemukakan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dikarena dua penyebab antara lain: Pertama, rasa sukarela (*voluntary turnover*) yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang dikarenakan faktor menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kedua, tidak sukarela (*involuntary turnover*) yaitu keputusan untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan yang dikarenakan faktor tertentu. (Waspodo, *et al*, 2013).

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari lingkungan kerjanya dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. jadi semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi ia akan meninggalkan pekerjaannya. Menurut Syahronica (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah emosional karyawan yang mana tidak terjadinya titik temu antara tingkat nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Tingkat balas jasa tersebut baik berupa finansial ataupun non-finansial.

Selain faktor masalah kepuasan kerja, adapun masalah stress yang dialami oleh karyawan disetiap perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian lebih oleh perusahaan karena perilaku stress tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stress kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. stress kerja juga menjadi faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan (Waspodo, 2013). Sebagaimana dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurendra *et al.*, 2017) ditemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* apabila kepuasan kerja berada ditingkat yang rendah dan penelitian oleh (Gofur, 2018) ditemukan bahwa stress kerja mempengaruhi *turnover intention* apabila stress kerja berada ditingkat yang tinggi.

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi di sebuah perusahaan merupakan tanda adanya masalah yang lebih dalam di perusahaan tersebut yang dapat melukai persepsi pelamar.

Akibatnya, bisnis sadar bahwa memberikaan insentif, membuat karyawan nyaman dan meembuat merekaa bertahan untuk bekerja di perusahaan sebagai tanda komitmen terhadap pekerjaan mereka adalah hal terpenting untuk mempertahankan perusahaan dan memuaskan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dengan baik untuk masalah *turnover* karyawan yang tinggi, sehingga istilah “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” telah menjadi metafora di masyarakat, terutama di kalangan karyawan. (Prasakhti *et al*, 2020)

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk mengangkat topik pengaruhnya kepuasan kerja dan stress kerja terhadap timbulnya *turnover intention* yang bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Rumusan permasalahan yang akan dibahas untuk membangun untuk penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Stress Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Stress Kerja bersama-sama Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan teknik *literature review*. *Literature review* adalah sebuah metode yang sistematis dan eksplisit untuk melakukan identifikasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti terdahulu dengan tujuan untuk menganalisis terhadap pengetahuan yang sudah ada terkait topik yang akan diteliti (Ulhaq & Mayu, 2020). Teknik pengumpulan data ini menggunakan studi kepustakaan yaitu artikel dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam penelitian ini dengan kata kunci kepuasan kerja, stress kerja dan *turnover intention*. Artikel atau jurnal ilmiah yang digunakan bersumber dari Google Scholar dan Garuda Kemdikbud dan sumber media *online* lainnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang sesuai dengan pembahasan penelitian ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO.	AUTHOR (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Rokhmad Budiyo (2016)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada PT. Duta Service Semarang)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif Stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
2.	Saeka & I Wayan (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali	Kepuasan kerja berpengaruh negatif Stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	Muhammad Irfan Nasution (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja berpengaruh negatif

		Terhadap <i>Intention</i> <i>Representative</i>	<i>Turnover</i> <i>Medical</i>	Stress berpengaruh terhadap <i>Intention</i>	kerja positif <i>Turnover</i>
4.	Yuda & I Komang (2017)	Pengaruh Kerja dan Terhadap <i>Intention</i> Karyawan Holiday Inn Express	Kepuasan Stress Kerja <i>Turnover</i> pada Hotel	Kepuasan berpengaruh Stress kerja terhadap <i>Intention</i>	kerja negatif kerja ber- positif <i>Turnover</i>
5.	Mawadati & Asep (2020)	Pengaruh Kerja, Terhadap <i>Intention</i> Karyawan	Kepuasan Stress Kerja <i>Turnover</i>	Kepuasan berpengaruh Stress kerja pengaruh terhadap <i>Intention</i>	kerja negatif kerja ber- positif <i>Turnover</i>
6.	Fitriantini <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Kepuasan Stress Kerja <i>Turnover</i> Tenaga Berstatus RSUD Kota Mataram	Beban Kerja, Kerja dan Terhadap <i>Intention</i> Kesehatan Kontrak di	Kepuasan berpengaruh dan Stress berpengaruh terhadap <i>Intention</i>	kerja negatif kerja positif <i>Turnover</i>

Hasil dan Pembahasan

Bagian berikut ini akan dibahas dalam tinjauan *literature review* berdasarkan studi teoritis yang relevan dengan penelitian ini:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Siagan (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seseorang baik dengan cara positif ataupun negatif mengenai pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja secara produktif dan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebagaimana dalam penelitian (Mawadati & Asep, 2020) menjelaskan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti bekerja yang kemudian akan mengarah pada usaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian (Budiyono, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh loyalitas, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati saat melakukan aktifitas kerja, diluar aktifitas kerja ataupun keduanya. Kepuasan kerja yang dinikmati akan memperoleh hasil dalam bekerja, jenjang karier, perlakuan dan suasana lingkungan kerja

yang baik. Artinya, sikap senang dan antusias terhadap pekerjaan disebut dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuwono (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan ataupun sikap karyawan dalam menjalani pekerjaannya dengan lingkungan bekerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari seseorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya suatu keinginan dan kebutuhan mereka melalui pekerjaan yang mereka jalani.

Merasakan kepuasan kerja dapat dirasakan baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Karyawan yang tidak puas akan memiliki pandangan negatif tentang tempat ia bekerja dan apabila pekerjaannya membuat tidak aman bagi setiap karyawan maka ia akan mempertimbangkan untuk berhenti atau pindah dari perusahaan tersebut. (Nyoman & Sri, 2018)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti upah, promosi, pengawasan, tunjangan, kompensasi, prosedur kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi (Badriyah, 2015). Berdasarkan hasil penelitian (Nasution, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya adanya gaji yang cukup dan mampu mencukupi kebutuhan ekonomi, pemberian insentif yang memadai, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kelancaran dalam bekerja, adanya jaminan keamanan kerja dan adanya promosi yang berlaku bagi semua karyawan yang akan menumbuhkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu menyampingkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan pada diri karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa merasa puas atau tidaknya karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja yang diukur dari sifat pekerjaan, gaji atau upah, rekan kerja, promosi, fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan arah hubungan negatif. Artinya jika kepuasan kerja seorang karyawan dirasakan tinggi atau puas, maka karyawan tersebut cenderung tidak akan berkeinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja dan akan lebih berkomitmen pada perusahaan tersebut. (Fitriantini *et al.*, 2020)

Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Karyawan tentunya akan mengalami kepuasan kerja atau bahkan tidak merasa adanya kepuasan kerja di lingkungan ia bekerja. Peningkatan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya merupakan tanda kepuasan kerja sedangkan ketidakpuasan kerja adalah karyawan yang dapat memicu perilaku agresif. Kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda-beda, sehingga ukuran kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak akan sama untuk seluruh karyawan. Menurut penelitian (Yuwono, 2015) terdapat tiga dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya produktivitas kerja. Jika tenaga kerja yang diterimanya memenuhi ekspektasi atau keinginannya, maka karyawan akan merasa puas atas hasil pekerjaan yang telah ia lakukan. Namun sebaliknya, apabila tenaga kerja yang diterimanya tidak sesuai harapan atau keinginannya maka karyawan akan merasa tidak puas.

2. Absensi

Perusahaan berusaha untuk memberikan kesempatan kenaikan gaji, pujian, promosi dan fasilitas yang memadai kepada karyawan untuk mengurangi tingkat absensi atau ketidakhadiran dan pergantian, yang tentu saja hal ini akan menjamin kepuasan kerja.

3. Kesehatan

Kepuasan kerja adalah tanda kesehatan dan mendukung kinerja fisik dan mental karyawan. Kesehatan dan kepuasan kerja saling berhubungan satu sama lain, sehingga jika salah satunya mengalami peningkatan maka yang lain akan mengalami peningkatan juga.

Sedangkan jika salah satunya mengalami penurunan, maka yang lain akan mengalami penurunan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan lebih cepat mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya, memiliki sedikit catatan absensi, memiliki sedikit catatan kecelakaan kerja, sedikit keluhan dan mampu mengelola tingkat stress kerja dengan baik.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stress merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negatif seseorang (Saeka & I Wayan, 2016).

Masalah stress yang dialami oleh setiap karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan karena stress yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan akan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012). Berdasarkan penelitian (Fitriantini, 2020) menjelaskan bahwa stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar. Hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Saeka & I Wayan, 2016) menjelaskan bahwa dalam *theory of reasoned action* dijelaskan manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang diinginkan atau diharapkan. Dari hal tersebut, ternyata dihubungkan dengan respon karyawan terhadap pekerjaannya. Dari respon tersebut terlihat apakah karyawan merasa nyaman dalam bekerja ataupun karyawan mengalami stress kerja. apabila karyawan mengalami stress kerja maka ia akan dapat meningkatkan niat untuk mengundurkan diri atau memutuskan berpindah dari perusahaan tempat ia bekerja.

Stress kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi terjadinya stress kerja, antara lain: (Mawadati & Asep, 2020)

1. Psikologis: stress yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan psikologis seseorang, seperti tingkat emosional yang dimilikinya;
2. Fisik: keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat baginya;
3. Perilaku: keadaan dimana karyawan akan mengalami hal yang tidak menyenangkan dan tidak antusias dalam menjalani pekerjaannya.

Dalam penelitian (Nasution, 2017) menjelaskan bahwa apabila stress kerja yang dirasakan oleh para karyawan semakin besar maka prestasi akan semakin berkurang dan akan mengganggu kegiatan bekerjanya. Karyawan pun akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan berperilaku yang tidak teratur. Sedangkan yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau sudah tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan untuk keluar. Didukung dengan penelitian (Budiyono, 2016) mengemukakan bahwa salah satu akibat stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan produktifitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi tinggi dan tingginya kecelakaan kerja. Dalam melakukan kegiatan perusahaan dengan keterlibatan pemimpin sangatlah penting sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan yang dapat

membantu agar terjalin kerjasama yang baik antara pemimpin perusahaan dan karyawan. Dengan demikian akan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target dan harapan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan mengarah hubungan positif. Mengartikan bahwa jika tingkat stress kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Pengaruh langsung stress kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dengan rendahnya stress kerja dan *turnover intention*, artinya jika semakin rendah tingkat stress kerja maka semakin rendah juga *turnover intention* karyawan yang ada. Namun sebaliknya, jika stress kerja tinggi maka *turnover intention* juga akan semakin tinggi. (Fitriantini, 2020)

Cara Mengatasi Stress Kerja pada Karyawan

Terdapat beberapa upaya atau cara untuk mengatasi rasa stress kerja yang dialami karyawan, antara lain: (Syahronica & Ika, 2015)

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

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti keinginan untuk mendapatkan upah atau kompensasi yang tinggi atau keinginan kemampuan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya. Meningkatnya *turnover intention* pada karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu masalah yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut bukanlah hal yang mudah untuk perusahaan guna meminimalisir *turnover intention*. Dengan adanya *turnover intention* dapat memberikan berbagai dampak bagi perusahaan, namun sebageian besar memberikan dampak negatif baik itu dari segi waktu, biaya, dan kesempatan guna memanfaatkan peluang yang ada. (Syahronica, 2015)

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kepuasan kerja sangat penting karena berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya maka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Indikator dari kepuasan kerja adalah merasa nyaman, kompensasi atau upah yang sesuai, promosi, fasilitas yang memadai. Sedangkan stress kerja akan menimbulkan ancaman yang signifikan bagi perusahaan dan akan berpotensi negatif pada karyawan dan perusahaan. Dampak dari stress kerja yang dialami karyawan seperti, kinerja karyawan yang mengalami penurunan, tingkat tekanan yang tinggi di tempat kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, karyawan sering absen, kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya karena beban kerja yang terlalu berat. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. (Mawadati, 2020)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang artinya jika kepuasan kerja seorang karyawan yang dirasakan tinggi atau puas, maka karyawan tidak akan berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Selanjutnya, stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang artinya jika tingkat stress kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi, maka karyawan akan cenderung berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Terakhir, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Referensi

- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1).
- Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjaha. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(1), 37-53.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. Gagah satria manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175-186.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 18-26)
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84.
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah (turnover intention) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53-70.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Syahronica, G., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Journal Administrasi Bisnis*. 20(1), 1-6.
- Ulhaq Zulvitar & Mayu Rahmayanti. (2020). *Panduan Penulisan Skripsi: Literature Review*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.