PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Siska Ayudia Adiyanti[1)] ,Raden Minda Kusumah[2)]

ayudia.siska@gmail.com[1)]
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

minda2729@gmail.com[2)]
Prodi Rekam Medis Informatika Kesehatan, Poltekkes YBA Bandung

ABSTRACT

This scientific article is using the literature review method which is carried out by analyzing and examining scientific articles related to job satisfaction, work stress, and turnover intention to be studied in depth. The articles selected by the author are scientific articles with a time span from 2020 to May 2023, and all use quantitative research methods. The writing of this literature review aims to explain the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention. Where based on this research and previous studies, the results show that job satisfaction has a negative effect on turnover intention, while job stress has a positive effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan atau organisasi. SDM merupakan elemen kunci yang mempengaruhi efisiensi, produktivitas, dan inovasi di tempat kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka

mungkin merasa kurang termotivasi, kurang fokus, dan kurang produktif. Oleh karena itu, memastikan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka atau mengalami tingkat stress yang tinggi, mereka cenderung mencari kesempatan kerja di tempat lain, sehingga bisa memacu terjadinya *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif pada kontinuitas operasional perusahaan dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan ulang. Dengan memperhatikan kepuasan kerja dan mengelola tingkat stress kerja karyawan, perusahaan atau organisasi dapat memperoleh manfaat jangka panjang, seperti peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang baik, inovasi yang lebih tinggi, dan citra perusahaan yang kuat.

Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan merupakan topik yang menarik untuk dibahas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil penelitian *literature review*(Ihwanti et al., 2023), kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stress kerja karyawan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Terdapat banyak penelitian lain yang juga membahas pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan. Dalam penelitian

ini, akan dilakukan studi *literature* untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Dikutip dari (Widjanarko et al., 2022), Kepuasan kerja adalah penilaian atau persepsi karyawan mengenai pekerjaannya yang menghasilkan emosi positif maupun negatif.Satuan ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan pekerjaan menurut (Alfarol & Bahwiyanti, 2023)adalah :

1. Kepuasan terhadap pendapatan.

   Pendapatan adalah salah satu tanda kepuasan kerja. Upah yang diperoleh seseorang sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan sebanding dengan upah yang diperoleh orang lain yang kedudukannya sebanding.
2. Kepuasan dengan jenjang karir.

   Tingkat kemajuan jabatan dalam suatu perusahaan. Keinginan untuk maju mencakup perubahan ke kompensasi yang lebih signifikan dan dianggap dalam kapasitas yang sama.
3. Kepuasan terhadap teman dalam pekerjaan yang sama.

   Mitra yang suportif merupakan salah satu strategi untuk menyelesaikan kebutuhan kolaborasi sosial. Mempunyai teman dalam pekerjaan yang sama yang memiliki sifat mendukung diakui dapat menambah kepuasan dalam bekerja.
4. Kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Jumlah tugas menawarkan individu kesempatan yang mungkin untuk mengetahui bagaimana memperoleh perasaan bangga dengan tugas-tugas tertentu dan kesulitan untuk posisi yang menarik. Gagasan tentang pekerjaan juga merupakan tanda pemenuhan pekerjaan.

5. Kepuasan dengan atasan.

   Betapa besar pemikiran akan bantuan dan dukungan yang luar biasa yang ditunjukkan oleh atasan terdekat kedalam bawahan. Pemimpin yang memiliki hubungan individu yang luar biasa dengan bawahan dan harus memahami kepentingan bawahan berkomitmen untuk kepuasan pekerja, dan partisipasi bawahan sangat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Wibowo et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

5. Balas jasa yang terlalu rendah.

Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan, yang didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran tentang keinginan seseorang untuk pindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya, namun hal tersebut belum terwujud (Marcella & Ie, 2022).

Dikutip dari (Ratnaningsih, 2021), sinyal yang menandakan adanya indikasi karyawan keluar dari pekerjaannya adalah:

1. Semakin buruknya tingkat absensi,
2. Tidak cekatan dalam bekerja,
3. Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja,
4. Peningkatan protes terhadap atasan,
5. Perilaku yang tidak biasa dilakukan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif, dan literature review atau library research. Dikutip dari (Adiyanti & Nugraha, 2023), Literature Review atau tinjauan literature bertujuan untuk membuat kerangka kerja dengan menggunakan hasil-hasil penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi indikasi potensi kemajuan dari beberapa hasil penelitian secara komprehensif untuk menentukan apakah telah ada kemajuan atau tidak dalam temuan penelitian melalui penelitian mendalam dan interpretasi hasil literatur yang relevan terhadap topik

tertentu yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian dengan mencari dan menganalisis literatur terkait secara sistematis.

Sedangkan library research dilakukan dengan mengkaji buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan juga menganalisis dan menelaah artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi, semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Google Scholar (Adiyanti & Nugraha, 2023). Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Strategi pencarian artikel menggunakan database yang tersedia pada *e-resources* Mendeley dan Google Scholar. Kata kunci dalam menemukan artikel, yaitu "kepuasan kerja, stress kerja dan turnover intention". Peneliti menggunakan "dan" sebagai Boolean Operator, dengan tujuan untuk mengkombinasikan konsep dan aspek yang berbeda sebagai kata kunci pencarian sehingga mempersempit dokumen yang akan didapat.

Hasil pencarian awal dengan sistem pencarian menggunakan Google Scholar dengan rentang waktu jurnal yang dipakai dari tahun 2020 sampai Mei2023, didapatkan hasil 6.770 data. Sedangkan pencarian awal menggunakan Mendeley didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pencarian Awal Mendeley

Tahun	Jurnal	Buku	Lainnya	Jumlah Data
2023	2	-	-	2
2022	15	-	1	16
2021	25	-	1	26
2020	33	1	1	35

Sumber: Hasil olah data Penulis, 2023

Jumlah referensi yang digunakan dalam literature review ini adalah 10 artikel utama, yang kesemuanya menggunakan metode penelitian Kuantitatif, dengan rentang waktu jurnal yang dipakai dari tahun 2020 sampai Mei 2023. Hasil Resume 10 Artikel Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention digambarkan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Resume 10 Artikel

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

No.	Literature	Hasil
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten	• Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

	Tapin Agustinus Kevin Alfarol, Jaya Bahwiyanti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen (2023) (Alfarol & Bahwiyanti, 2023)	• Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dominan terhadap *turnover intention.*
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda Dedi Setiawan Wibowo, Widi Dewi Ruspitasari, Yunus Handoko Magister of Management, Institute Asia Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2023) (Wibowo et al., 2023)	• Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention.* • Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. **Perbedaan:** meneliti Lingkungan Kerja
3.	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama) Gita Pratiwi Widjanarko; Agus Hermani; Widiartanto Widiartanto Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro	• Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. • Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. • Stress kerja dan kepuasan kerja

	Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (2022) (Widjanarko et al., 2022)	secara simultan memberikan pengaruh signifikan *turnover intention*.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Derrick Magister Manajemen Universitas Tarumanagara Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (2022) (Derrick, 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar dan ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap keinginan untuk keluar.
5.	Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sempurna Sejahtera Yunita Fitri Wahyuningtyas; Syaiyi Datul Munauwaroh Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia (2022) (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022)	• Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. • Lingkungan Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan sebesar 43,3%. **Perbedaan:** meneliti Lingkungan Organisasi

6.	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Jessica Marcella; Mei Ie Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis (2022) (Marcella & Ie, 2022)	• Stres kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada *turnover intention*. • Kepuasan kerja serta pertumbuhan karir mempunyai dampak signifikan serta negatif pada *turnover intention*. **Perbedaan:** meneliti Pertumbuhan Karir
7.	*Turnover Intentions*: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Riski Ardianto; Muhamad Bukhori EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis (2021) (Ardianto & Bukhori, 2021)	Kepuasan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan. **Perbedaan:** meneliti Komitmen organisasional
8.	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Prodigi Angelina Suseno Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (2021) (Suseno, 2021)	Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention.* **Perbedaan:** meneliti Motivasi Kerja

9.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Dina Sabta Ratnaningsih Universitas Negeri Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen (2021) (Ratnaningsih, 2021)	• Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. • Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. **Perbedaan:** meneliti Komitmen organisasi
10.	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Wahana Jaya Kirana Di Jakarta Muhamad Mabror STIE Unisadhuguna Jakarta, Indonesia Journal of Economics and Business UBS (2021) (Mabror, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada niat pergantian karyawan. **Perbedaan:** meneliti Kompensasi

Sumber: Hasil olah data Penulis, 2023

Pembahasan

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, semuanya memakai metode penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang berupa angka-angka, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, sebagian besar menunjukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.* Dalam artian bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal *turnover intention* atau berpindah ke perusahaan lain. Hal ini diungkapkan dalam tujuh dari sepuluh artikel penelitian yang dipilih penulis.

Sedangkan tiga artikel lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention.* Hal tersebut diungkapkan dalam penelitian:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan dominan terhadap turnover intention pada PT. Hasnur iung Sinergi Kabupaten Tapin(Alfarol & Bahwiyanti, 2023).
2. Kepuasan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intentions karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia (Ardianto & Bukhori, 2021).
3. Stress kerja, kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada niat pergantian karyawan (Mabror, 2021).

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, semuanya menunjukan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention,*dalam artian semakin tinggi stress kerja maka akan semakin

tinggi juga kemungkinan karyawan dalam hal *turnover intention* atau berpindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Tujuh dari sepuluh artikel penelitian yang dipilih penulis, menunjukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.* Namun semua artikel penelitian yang dipilih penulis, menunjukan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulannya bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.* Dalam artian bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal *turnover intention* atau berpindah ke perusahaan lain.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention,* dalam artian semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi juga kemungkinan karyawan dalam hal *turnover intention* atau berpindah ke perusahaan lain.
3. Kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, *7*(1), 166–176. https://doi.org/10.33395/REMIK.V7I1.11997

Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HASNUR RIUNG SINERGI KABUPATEN TAPIN. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, *10*(1). https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032

Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *2*(01). https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71

Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *6*(1). https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350

Ihwanti, R., Gunawan, C., & Korespondensi, A. (2023). LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN. *Jurnal Pijar*, *1*(2), 51–59. https://e-journal.naureendigition.com/index.php/pmb/article/view/22

Mabror, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Wahana Jaya Kirana Di Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, *10*(1). https://doi.org/10.52644/joeb.v10i1.52

Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *6*(1). https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3). https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278

Sugiyono. (2019). Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodigi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *5*(6). https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15168

Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SEMPURNA SEJAHTERA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *2*(1). https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423

Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1). https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237

Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank

Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(4). https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591