

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1 *Turnover intention*

a. Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* sering diukur dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena dapat menjadi indikator penting dari perilaku karyawan yang sebenarnya, yaitu pengunduran diri atau berpindah pekerjaan. *Turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi. Menurut Handoyo (2021), *turnover intention* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut Rivai (2019) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Siregar (2021) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ronald dan Milkha (2021) mengemukakan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Arnanta & Utama (2021). *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover*

intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik.

Dalam konteks tertentu, kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Adams (2019), karyawan yang merasa *overqualified* atau mendapatkan lebih banyak daripada yang mereka butuhkan mungkin mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan tingkat keterampilan dan ekspektasi mereka. Victor Vroom (2019) menyatakan bahwa karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya mungkin memiliki ekspektasi tinggi bahwa keterampilan mereka dapat membawa mereka ke peluang yang lebih baik di tempat lain. Selain itu, teori mobilitas karir menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan rasa percaya diri yang memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi opsi lain tanpa rasa takut akan ketidakpastian (Arthur & Rousseau, 2019). Deci dan Ryan (2019) menyatakan bahwa karyawan yang merasa sangat kompeten dan memiliki otonomi yang tinggi mungkin terdorong untuk mencari tantangan baru di luar organisasi mereka saat ini. Semua teori ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang karir yang lebih baik di tempat lain, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

b. Faktor-faktor *Turnover intention*

Berbagai faktor *turnover intention* antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan Arnanta & Utama (2021). Menurut Husein (2019) keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah atau gaji,

lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2. Individu

Faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, kepuasan Kerja dan status perkawinan.

c. Indikasi Terjadinya *Turnover intention*

Menurut Husein (2019) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi:

1. Tingginya Tingkat Absensi

Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

2. Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki *turnover intention* lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan

d. Dimensi dan Indikator *Turnover intention*

Menurut Fathoni (2019) Menjelaskan mengenai dimensi yang mempengaruhi beban kerja, antara lain yaitu:

1. Dimensi eksternal yang terbagi atas tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, waktu kerja dan istirahat
2. Dimensi internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan

Sedangkan Indikator *turnover intention* menurut Fathoni (2019) diantaranya adalah:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Yuda & Ardana (2021) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu bukan kelompok. Menurut Feizal (2021) suatu sikap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis. Menurut Yulianti & Mesta (2021) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Monica & Putra (2021) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang efektif oleh individu-individu, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka saat ini. Menurut Putri & Prasetio (2021) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut (Arnanta & Utama, 2021). Dalam penelitiannya, Judge (2019) telah menyoroti pentingnya kepuasan kerja sebagai prediktor penting dari niat berpindah karyawan. Studi-studinya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara konsisten terkait dengan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah, sedangkan kepuasan kerja yang rendah sering kali memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

atau organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan niat berpindah karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor kepuasan kerja

Menurut Hidayati & Trisnawati (2022) ada beberapa faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Motivasi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan
2. Faktor Higienis: kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan

c. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2021) meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan menjadi sumber kepuasan di dalam bekerja, dimana sebuah pekerjaan memberikan tugas yang menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, tugas yang sesuai dengan keahlian pegawai, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Kebebasan tersebut membuat kesenangan dan kepuasan kerja pegawai dapat tercipta. Pada dimensi ini indikator berupa

- a) Pekerjaan yang menarik
 - b) Kesempatan untuk belajar
2. Imbalan/gaji

Imbalan yang diterima oleh pegawai merupakan faktor penentu yang paling penting bagi kepuasan pegawai. Sejumlah uang yang diterima pegawai menjadi penilaian kepuasan, dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap layak dan pantas.

Pada dimensi ini indikator berupa rasa keadilan yang diberikan instansi sesuai beban pekerjaan.

3. Kesempatan/Promosi

Terbukanya memperoleh kenaikan jabatan membuat pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan memperluas keahlian menjadi dasar penting untuk kemajuan dalam instansi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa

- a) Mempunyai peluang untuk mendapatkan promosi
- b) Adanya rasa keadilan guna memperoleh promosi
- c) Memiliki peluang untuk memperluas keahliannya.

4. Pengawas

Dilihat dari kemampuan atasan guna memberikan dukungan dan bantuan teknis, atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahan serta bisa memahami kepentingan bawahannya dan memberikan dampak positif terhadap bawahan maka akan menimbulkan kepuasan kerja para pegawai. Pada dimensi ini indikator

- a) Berupa atasan mampu memberikan keadilan di dalam penugasan.
- b) Atasan dapat memberikan penugasan berdasarkan kompetensi.
- c) Atasan mampu memberi keadilan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung merupakan sumber kepuasan kerja tersendiri bagi seorang pegawai. Bagi seorang pegawai bekerja juga merupakan mengisi akan kebutuhan interaksi sosial. Selain itu kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, nasihat, kenyamanan, dan bantuan pada individu akan memberikan kepuasan yang meningkat bagi pegawai, pada dimensi ini indikator berupa :

- a) Rekan kerja yang menyenangkan

b) Rekan kerja yang kompeten

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian stres

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku (Dessler, 2020). Menurut (Lestari & Mujiati, 2021) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut (Monica & Putra, 2021) stres kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi *turnover intention*, dimana kondisi kerja menyimpang dengan kondisi psikologis individu. Maslach (2019) menyoroti bahwa tingkat stres kerja yang tinggi, khususnya terkait dengan beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja, dapat menyebabkan tingkat kelelahan emosional dan kebakaran yang tinggi pada karyawan. Dalam kondisi ini, karyawan cenderung merasa terbakar dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan niat mereka untuk berpindah kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan *burnout*, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola dan mengurangi faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan retensi karyawan.

b. Faktor-faktor stres kerja

Menurut Hidayati & Trisnawati, (2021) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis).
2. Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan

tingkat hidup organisasi).

3. Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern).

c. Dimensi dan Indikator Stres kerja

Berikut merupakan dimensi dari stres kerja menurut Kusnadi (2021) adalah:

1. Beban tugas yang terlalu berat

Setiap orang memiliki porsi dan kemampuan kerja yang terbatas, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Jika seseorang tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya maka orang tersebut cenderung mudah untuk mengalami stres kerja.

2. Desakan waktu

Untuk sebuah hasil kerja yang maksimal dibutuhkan juga waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasakan tertekan dan menimbulkan kegelisahan yang berupa perasaan takut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kecemasan tersebut akan mendorong terjadinya stres kerja.

3. Penyelia yang kurang baik

Penyelia seharusnya mampu merangkul dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugasnya, penyelia yang tidak baik akan membuat karyawan merasakan bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuatnya tegang dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu kondisi psikologis seorang karyawan yang bila terus terjadi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

4. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan. Pikiran yang seharusnya fokus untuk bekerja menjadi terbagi karena adanya rasa ketidak amanan tersebut. Apabila karyawan merasakan ketidak amanan maka hal tersebut akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang

Setiap orang menginginkan perjalanan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan mendatang. Dalam berkarir, seseorang membutuhkan pengakuan, apresiasi dan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya. Jika seseorang tidak mendapatkan hal tersebut dalam pekerjaannya maka hal tersebut mampu membuatnya kehilangan arah dan merasakan kebingungan mengenai kinerjanya. Hal tersebut dapat membuat karyawan resah dan memikirkannya secara berlebihan yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

Menurut (Septiari & Ardana, 2021) mengemukakan ada lima indikator stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan

Merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut.

2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai merupakan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan.

4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi
Merupakan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
1	(Lestari & Mujiati, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover intention</i>	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.
2	(Budiyono, 2021)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>turnover intention</i> (Studi Pada PT. Duta Service Semarang)	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Duta Service Semarang. 2. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Duta Service Semarang.

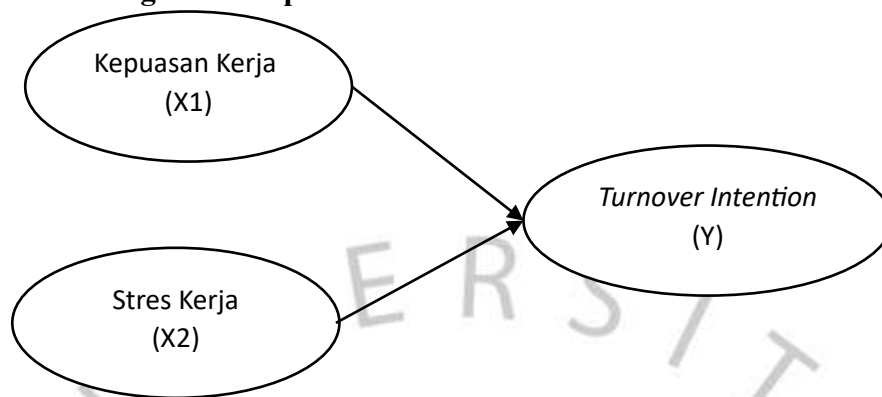
3	(Yuda & Ardana, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Hotel Holiday In Express	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Hotel Holiday In Express Bali Raya Kuta. 2. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Hotel Holiday In Express Bali Raya Kuta.
4	(Hidayati & Trisnawati, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intentions</i> Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intentions</i> karyawan PT. Wahana Sahabat Utama. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan
5	(Paat <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan mempunyai pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado 2. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado 3. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado 4. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

				Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
6	(Hesarika, 2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>turnover intention</i> Perawat Rawat Inap tahun 2021 (Studi Pada Rsu Bunda Thamrin Medan)	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh stres kerja 2. dengan <i>turnover intention</i> perawat rawat inap di RSU. Bunda Thamrin Medan. 2. Ada pengaruh kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> perawat rawat inap di RSU. Bunda Thamrin Medan. 3. Stres kerja merupakan pengaruh yang lebih dominan bermakna dari pada kepuasan kerja terhadap tingginya <i>Turnover intention</i>.
7	(Arnanta & Utama, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan Cv. Dharma Siadja	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber: Ditulis oleh penulis (2024)

2.3 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: (Lestari & Mujiati, (2021), Di olah untuk penelitian, 2024

2.3.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang pekerjaannya, mencakup berbagai dimensi seperti kepuasan terhadap tugas, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kompensasi yang diterima. Mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan rendahnya tingkat *turnover intention* karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam konteks tertentu, kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Adams (2019), karyawan yang merasa *overqualified* atau mendapatkan lebih banyak daripada yang mereka butuhkan mungkin mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan tingkat keterampilan dan ekspektasi mereka. Victor (2019) menyatakan bahwa karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya mungkin memiliki ekspektasi tinggi bahwa keterampilan mereka dapat membawa mereka ke peluang yang lebih baik di tempat lain. Selain itu, teori mobilitas karir menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan

rasa percaya diri yang memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi opsi lain tanpa rasa takut akan ketidakpastian (Arthur & Rousseau, 2019). Deci dan Ryan (2019) menyatakan bahwa karyawan yang merasa sangat kompeten dan memiliki otonomi yang tinggi mungkin terdorong untuk mencari tantangan baru di luar organisasi mereka saat ini. Semua teori ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang karir yang lebih baik di tempat lain, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

(Lestari & Mujiati, 2021) dan (Budiyono, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja terhadap *Turnover intention*, Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Menurut Mangkunegara (2021) terdapat hubungan positif antara tingkat stres kerja dan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin tinggi kemungkinan dia memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya, stres kerja berperan sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Beberapa ahli telah meneliti dan mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dan niat untuk berpindah kerja dengan berbagai pendekatan. Menurut Lewin (2022), stres kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Robinson & Judge (2021) menunjukkan bahwa stres dapat menyebabkan burnout yang meningkatkan *turnover intention*. Jex & Beehr (2022) mengemukakan bahwa stresor kerja seperti beban kerja dan konflik peran berdampak langsung pada niat berpindah. Tett, Jackson, & Rothstein (2022) menghubungkan stres kerja dengan kepuasan kerja yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Kahn et al. (2022) juga meneliti bagaimana stres yang berlebihan dapat mengarah pada masalah kesehatan mental yang meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian (Lestari& Mujiati, 2021) dan (Budiyono, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

