

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Yulia Tri Lestari¹, M. Siddiq Al Ma'ruf², Vicky F. Sanjaya³
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, UIN Raden Intan Lampung

Abstrak

Karyawan merupakan bagian yang memiliki peran utama dalam perkembangan perusahaan, oleh karena itu kenyamanan dan kepuasan karyawan penting untuk diutamakan, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang seberapa kuat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, stres kerja terhadap *turnover intention*, dan tuntutan kerja terhadap *turnover intention*. Untuk dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Uji kualitatif ini dilakukan agar kita bisa menganalisa dan menerapkan standar kerja yang baik agar tercipta hasil yang optimal dan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bersaing di ruang lingkup internasional.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Tuntutan Kerja, *Turnover Intention*

Abstrak

Employees are a part that has a major role in the development of the company, therefore the comfort and satisfaction of employees are important to prioritize, researchers feel it is important to conduct research on how strong the effect of job satisfaction is on turnover intention, job stress on turnover intention, and workload on turnover intention. In order to find out which variables have the most influence on turnover intention. This qualitative test is carried out so that we can analyze and apply good work standards in order to create optimal results and produce quality human resources that can compete in the international scope.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Workload, Turnover intention

I. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan menjadi tujuan utama dalam kegiatan organisasi, selain profit, pertumbuhan adalah tolak ukur dalam keberhasilan perusahaan, sedangkan penggerak dalam perusahaan adalah karyawan, dalam hal ini karyawan menjadi faktor penting untuk mewujudkan keberhasilan dari perencanaan perusahaan. Yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan perusahaan bukan hanya seberapa besar tingkat profit yang didapat tetapi seberapa tinggi tingkat kenyamanan dari karyawan juga penting untuk diperhatikan, karena dari fenomena sekarang ini banyak ditemukan adanya *turnover intention* yang diakibatkan oleh ketidak sesuaian antara kinerja dengan imbal balik yang didapat, sehingga karyawan lebih memilih untuk mengundurkan diri.

Dilihat dari fenomena yang ada sudah semestinya untuk mengutamakan kesejahteraan karyawan, adanya stres kerja yang timbul dari banyaknya tuntutan yang diberikan memungkinkan untuk terjadinya turnover secara terus menerus (Ekonomi & Bisnis, 2016). Stres kerja tidak selalu dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan, tetapi bukan juga merupakan hal yang dapat dianggap tidak penting untuk diutamakan, untuk beberapa kondisi hal ini dirasa perlu menjadi fokus bagi perusahaan. Stres kerja merupakan ketidak

cakapan karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga akan mempengaruhi emosi serta menimbulkan pemikiran yang cenderung mengarah ke hal yang negatif, sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas, dan akan menimbulkan kerugian secara finansial bagi perusahaan (Adinugroho, 2019).

Seiring dengan adanya stres kerja beban kerja dan hal lain yang mengindikasikan dalam terjadinya turnover maka perlu diterapkan adanya strategi yang dapat meminimalisir adanya turnover, seperti dalam penerapannya MNC group menerapkan manajemen kinerja agar dapat mempermudah dalam pencegahan *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan olehnya tingkat turnover yang terdapat di MNC group tidak mencapai 2% setiap tahunnya, jikapun ada itu merupakan hasil dari pengurangan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan agar tetap terciptanya optimalisasi kerja dan tidak menimbulkan kelesuan antara pegawai dengan pekerjaan yang dijalani. (Kerja et al., n.d.)

Dengan menerapkan manajemen kinerja secara tepat maka tidak akan membuat pertumbuhan *turnover intention* didalam perusahaan terus meningkat. Justru semakin tinggi tingkat pemahaman terhadap manajemen kinerja oleh pemimpin maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas dari karyawan (Nursam, 2017). Selain manajemen kinerja ada juga cara yang sudah banyak digunakan dan dirasa cukup untuk membuat semangat kerja dari karyawan meningkat yaitu dengan penerapan motivasi kerja, motivasi kerja adalah cara untuk meningkatkan semangat kerja yang berasal dari orang lain, sudah dibuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi maka akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan yang diperoleh perusahaan (Soepriyanto et al., 2019).

Untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* ini maka dirasa penting oleh peneliti untuk membuat kajian yang lebih lanjut, dan membuktikan apa saja yang menjadi faktor dalam terjadinya *turnover intention*, ini juga di dasari oleh hasil penelitian yang terdahulu yaitu sudah dinyatakan bahwa tingkat *turnover intention* disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tentu saja sudah menunjukkan hasil yang signifikan pengaruhnya dalam tingkat *turnover intention* (Hidayat, 2018).

Ada beberapa hal yang melatar belakangi pembuatan dari penelitian ini yaitu berdasarkan saran dari peneliti terdahulu untuk menambahkan variabel stres kerja dan tuntutan kerja agar dapat menyesuaikan dengan perubahan waktu yang seiring dengan perkembangan zaman.

Kepuasan kerja juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, bahwa dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang akan diperoleh perusahaan (Andini, 2010). Tetapi jika tingkat kepuasan kerja berkurang atau semakin rendah maka akan membuat *turnover intention* juga semakin diminimalisir. Dengan banyak faktor yang ditentukan diatas maka yang memiliki pengaruh negatif adalah tingkat kepuasan kerja, jadi untuk membuktikan sekaligus memperkuat pernyataan tersebut maka kami menambahkan variabel stres kerja dan tuntutan kerja (Pawesti & Wikansari, 2017).

Faktor yang banyak dijumpai oleh setiap bidang pekerjaan yaitu turnover yang terjadi akibat adanya ketidakpuasan dari karyawan terhadap gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan, tentu hal ini tidak asing lagi bagi setiap fenomena yang ada, karena gaji merupakan cara perusahaan mengapresiasi kinerja yang diberikan kepada karyawan yang berupa material, sedangkan tujuan kerja dari setiap pegawai itu jelas berupa perolehan kemampuan secara material yang dapat diperoleh dari hasil pekerjaannya. Maka jelas jika banyaknya tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh adanya pemberian gaji dan tunjangan yang kurang memadai seperti fenomena yang dilihat pada PT. Axiata (Irvianti & Verina, 2015). Sektor perekonomian yang ada di Indonesia masih banyak tertinggal dengan

negara lain oleh karena itu banyak perbaikan dan perkembangan yang dibutuhkan, semakin tinggi tingkat turnover yang terjadi maka akan semakin rendah perkembangan perusahaan yang ada di Indonesia, jika taraf nasional saja sudah tidak bisa bersaing itu sudah dapat disimpulkan bahwa pada taraf internasional juga Indonesia tidak akan memiliki peran yang penting dalam perekonomian, maka sudah jelas dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia maka kita juga secara langsung memperbaiki kinerja perusahaan dan sekaligus taraf perekonomian Indonesia.

A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang negatif pengaruhnya terhadap *turnover intention*, pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang sudah ada sebelumnya (Hidayat, 2018) dalam penelitiannya sudah dibuktikan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap *turnover intention*, jika kepuasan kerja meningkat itu tandanya *turnover intention* semakin tinggi, karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin sedikit, ini ditinjau dari berbagai faktor, baik itu faktor kepuasan dari gaji, kepuasan dari kinerja yang dihasilkan, kepuasan dari motivasi dan lain-lain, sebaliknya kepuasan kerja yang semakin kecil justru akan meningkatkan *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan, karena jika tujuan dari karyawan untuk bergabung dengan perusahaan tidak terpenuhi maka keputusan yang akan diambil oleh karyawan tentu adalah meninggalkan perusahaan dan mencari kepuasan kerja atau pemenuhan tujuannya di perusahaan lain, agar terjadi keseimbangan antara beban kerja dengan kepuasan yang dibutuhkan karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang sudah ada di atas, dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya kepuasan kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* tetapi berdasarkan pemaparan dari (Setiyanto & Hidayat, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, berdasarkan penjelasannya di era yang sekarang ini kepuasan kerja tidak mempengaruhi minat seseorang untuk meninggalkan perusahaan, seperti fakta hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa meskipun seseorang tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, tetapi karyawan tersebut tetap memilih untuk bertahan, ini dilatar belakangi oleh adanya faktor sulitnya mencari lapangan pekerjaan, sehingga faktor kepuasan bukan lagi menjadi signifikan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

B. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Untuk menyetabilkan kinerja karyawan perlu adanya kerjasama antara semua pihak yang ada di dalam perusahaan, stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor mulai dari internal ataupun eksternal, stres kerja dapat timbul akibat ketidakcakapan antara karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan, akibatnya akan timbul perasaan kesulitan dan karyawan akan timbul rasa panik yang berlebihan sehingga akan menciptakan adanya tekanan terhadap pemikiran dari karyawan, adanya stres kerja ini menimbulkan dampak yang negatif antara karyawan dengan perusahaan, dengan stres kerja ini akan menurunkan kinerja karyawan dan membuat tingkat produktivitas juga menurun sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan terealisasi dan memperlambat perkembangan perusahaan, inilah mengapa stres kerja perlu diminimalisir.

Dengan adanya stres kerja ini juga akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*, sehingga pengaruh dari stres kerja dengan *turnover intention* ini ialah positif, dengan artian bahwa ketika stres kerja semakin meningkat maka akan semakin tinggi tingkat kemauan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya. Terdapat beberapa peneliti yang menyatakan hal yang sama yaitu (Nazenin & Palupiningdyah, 2014) dalam penelitiannya semua indikator sudah menunjukkan hasil yang valid, penelitian lain yaitu berasal dari (Manurung & Ratnawati, 2012). Tetapi statemen yang berbeda dinyatakan oleh (Suhanto, 2009) bahwa stres kerja tidak mengindikasikan adanya kepuasan kerja dari karyawan.

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

C. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*

Tugas merupakan beban yang diberikan kepada seseorang untuk dikerjakan dengan benar dan tepat pada waktu yang telah ditentukan, beban kerja juga merupakan total frekuensi rata-rata dari kegiatan yang dikerjakan dalam waktu tertentu untuk itu beban adalah hal kewajiban yang sudah semestinya dilakukan bagi orang yang bersangkutan, tetapi dalam ruang lingkup tugas ini karyawan memang memiliki kewajiban dalam penyelesaian tetapi untuk detail tugas yang diberikan harus sesuai dengan bagian yang memang sudah semestinya dijalankan, tidak diperkenankan menyerahkan tugas yang berlebihan atau tidak rasional, yang dimaksudkan dengan berlebihan disini adalah, banyaknya tugas, waktu pengerjaan yang singkat, dan kejelasan tugas atau detail tugas (Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, 2019).

Banyak fakta yang bahkan sudah menyatakan bahwa beban kerja merupakan hal yang sudah jelas menjadi faktor yang memicu adanya *turnover intention*, dalam penelitian ini banyak faktor yang digunakan sebagai sumber alasan mengapa beban kerja menyebabkan seseorang mengundurkan diri dari perusahaan, dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah positif, beban kerja jelas akan meningkatkan stres kerja, kelelahan pada fisik, dan timbulnya pemikiran yang negatif hal ini didukung oleh adanya penelitian dari (Fitriantini et al., 2019) untuk itu peneliti menyatakan hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yaitu positif.

Selain hipotesis yang sudah ada dan mendukung hipotesis yang dibuat oleh penulis, dari penelitian sebelumnya, terdapat hasil yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah negatif, ada beberapa alasan yang melatar belakangi statemen tersebut yaitu beban kerja bukanlah alasan untuk meninggalkan perusahaan tetapi beban dari pekerjaan dianggap sebagai tanggung jawab serta kewajiban yang sudah seharusnya dilakukan, selain itu dengan adanya beban kerja yang berlebih terutama dibidang produksi justru akan meningkatkan jumlah pendapatan dari karyawan karena mereka akan memperoleh uang lemburan ataupun insentif tambahan (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari hasil kuisioner, dengan mengumpulkan jawaban yang berasal dari respon masyarakat terutama bagi yang sudah berada dilingkungan kerja, target penelitian ini adalah individu yang sudah berkerja

dan yang mempertimbangkan untuk melakukan *turnover intention*. Dengan melakukan uji validitas terhadap setiap indikator peneliti menggunakan metode *face validity*. Pembuktian uji validitas lanjutan dilakukan dengan *convergent validity* dengan melihat nilai maksimum *factor loading* dari setiap indikator apakah sudah memenuhi standar yaitu kurang dari 0,6 (Hair, 2010). sedangkan untuk pengujian dalam reliabilitas dengan melihat internal konsistensi dengan cara melihat nilai dari *cronbach's alpha* dengan nilai minimal mencapai 0,6 (cooper, D. R, dan schindler, 2014). Pengujian hipotesis langsung menggunakan regresi linier sederhana.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian maka selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap setiap indikator yang terdapat pada judul pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention*, sehingga diperoleh hasil yang dapat dinyatakan valid sesuai dengan pedoman yang digunakan yaitu dari (Hair, 2010) yaitu melebihi dari 0,6. Sedangkan untuk hasil dari nilai *cronbach's alpha* dari penelitian ini yaitu lebih dari 0,7 dengan kesimpulan bahwa hasilnya adalah reliabel, untuk itu syarat untuk pengujian hipotesis sudah terpenuhi, dengan melihat hasil yang sudah diatas standar dari yang ditetapkan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Factor Loading
Kepuasan Pelanggan 1	0,788
Kepuasan Pelanggan 2	0,662
Kepuasan Pelanggan 3	0,738
Kepuasan Pelanggan 4	0,875
Kepuasan Pelanggan 5	0,839
Sters Kerja 1	0,820
Sters Kerja 2	0,872
Sters Kerja 3	0,731
Sters Kerja 4	0,641
Sters Kerja 5	0,846
<i>Turnover intention</i> 1	0,829
<i>Turnover intention</i> 2	0,864
<i>Turnover intention</i> 3	0,876
<i>Turnover intention</i> 4	0,749
<i>Turnover intention</i> 5	0,862
<i>Turnover intention</i> 6	0,793
<i>Turnover intention</i> 7	0,781
<i>Turnover intention</i> 8	0,768
Tekanan Kerja 1	0,792
Tekanan Kerja 2	0,649
Tekanan Kerja 3	0,841

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Pelanggan	0,840	Reliabel
Sters Kerja	0,847	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,928	Reliabel
Tekanan Kerja	0,663	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kepuasan Pelanggan	0,615	Valid
Sters Kerja	0,619	Valid
<i>Turnover intention</i>	0,667	Valid
Tekanan Kerja	0,585	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Hasil uji data yang ada diatas menunjukkan bahwa uji validitas antar keempat variabel menunjukkan angka lebih dari 0,5 yang artinya menunjukkan bahwa hasil uji dinyatakan valid sesuai dengan standar validitas yang digunakan.

Tabel 4. *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>
<i>Turnover intention</i>	0,890

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Dengan demikian diperoleh hasil *R-square* 0,890 atau 89% dari pengaruh *turnover intention* yang dipengaruhi variabel X yang meliputi variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan tekanan kerja, sedangkan untuk pengaruh sisanya yaitu sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepuasan kerja, stres kerja, dan tekanan kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji data yang diperoleh dari 73 responden maka pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu positif signifikan dengan hasil pernyataan positif yaitu 0.679 sedangkan perolehan hasil uji signifikansi yaitu p-value sebesar 0.000 yaitu kurang dari 0.05 ini memperoleh kesimpulan bahwa pengaruh dari kepuasan kerja yaitu signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk itu hipotesis pertama yang digunakan tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian dari (Ahsan et al., 2012) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan dengan alasan bahwa adanya pertimbangan atas promosi, jaminan tentang keamanan dan harapan tentang peluang kerja yang akan dihasilkan pada organisasi lain akan mendorong timbulnya minat untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, dengan hasil yang sesuai dengan persyaratan tentang signifikansi suatu variabel untuk itu hasil uji yang menunjukan p-value 0.001 yang dimana hasil ini kurang dari 0.005 maka dinyatakan signifikan

sedangkan untuk pengaruh positif dengan hasil uji koefisiensi 0,325 yaitu dinyatakan berpengaruh positif. Jadi hipotesis kedua yaitu stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* ini didukung.

Ini merujuk kepada hasil penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja memang sangat mempengaruhi adanya *turnover intention* bahkan menjadi penyebab utama diakibatkan minimnya kepekaan dari atasan atas motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga menyebabkan timbulnya emosi yang dihasilkan dari beban kerja yang cukup banyak (Saleh, 2019). Stres kerja harus menjadi fokus bagi pemimpin perusahaan, karena saat ini selain penstabilan profit perusahaan juga tak kalah penting stabilitas dari kinerja karyawan, karena stres kerja akan menimbulkan menurunnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan sehingga citra dan perkembangan akan dipertaruhkan, manajemen sumber daya manusia perlu diperketat agar produktifitas dapat berjalan seimbang dengan target yang dituju dan kesejahteraan karyawan dapat terjamin.

3. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tekanan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karena hasil uji yang dilakukan memperoleh -0.016 yang menandakan bahwa hasil ini negatif, dengan tingkat signifikansi lebih banyak dari standar yaitu 0.847 dari batas standar yaitu tidak lebih dari 0.005. jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji tekanan kerja terhadap stres kerja yaitu negatif signifikan, ini menunjukkan bahwa pada hipotesis ketiga ditolak.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, meskipun banyak hasil yang menunjukkan bahwa tekanan kerja berakibat positif dan cukup signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention* tapi perlu ditekankan lagi bahwa selain digunakan sebagai alasan keluar dari perusahaan, tekanan juga dapat menimbulkan efek yang baik bagi sebagian karyawan dengan tugas yang berbeda-beda, ada yang menggunakan tekanan kerja sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktifitas, meningkatkan kecepatan dan ketepatan, melatih tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lain lain. Ini semua tergantung sudut pandang dan pola sikap terhadap sesuatu yang di alami. Setiap orang berhak untuk mengambil tindakan dengan berbagai alasan dan latar belakang, sehingga bisa saja tuntutan kerja bukanlah alasan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan berupa kepuasan kerja tidak dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, karena bagi sebagian orang yang meskipun sudah merasakan kepuasan dalam bekerja, dari segi gaji dan lain-lain itu tidak menjamin untuk karyawan tetap memutuskan bertahan di perusahaan, karena tantangan dari organisasi lain yang menjanjikan kesejahteraan akan menjadikan bahan pertimbangan yang tidak bisa dihindari. Untuk stres kerja sendiri merupakan faktor yang cenderung positif dan signifikan, karena stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan hal yang sudah ditugaskan, sehingga akan menimbulkan emosi dan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan akan semakin meningkat, semakin karyawan merasa dibebankan oleh sejumlah tugas dengan rentan waktu yang singkat maka akan semakin menimbulkan pemikiran untuk melakukan *turnover intention*. Tekanan kerja merupakan proses dimana karyawan dituntut untuk melakukan sesuatu dalam waktu singkat dan tepat, hasil dari tekanan kerja ini sendiri ialah negatif tidak signifikan ini menyebabkan bahwa tekanan kerja tidak sepenuhnya

menjadi alasan seseorang untuk melakukan *turnover intention*, bisa saja justru menjadi motivasi untuk memperbaiki kinerja dari karyawan.

B. Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variabel yang digunakan untuk memperoleh hasil yang seimbang dan beragam, seperti menambahkan variabel lingkungan ataupun motivasi agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih kompleks dan menyesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya secara lebih detail.

Daftar Pustaka

- Adinugroho, I. (2019). *PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BANK BNI KC MAMUJU*, (*Persero*) *Tbk. 1*(2).
- Ahsan, M., Maidin, A., & Sudirman, I. (2012). Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Artikel Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*, 9.
- Andini, R. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*.
- Cooper, D. R, dan schindler, p. s. (2014). *BUSINESS RESEARCH METHODES*.
- Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2016). *ST ' RATTUGAS*. 26.
- 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. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Hair, jr et. al. (2010). Multivariate Data Analysis. *TECHNOBIZ*, 3.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kerja, P. K., Organisasi, I., & Stres, D. A. N. (n.d.). *TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT MNC LAND SURABAYA*.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI *TURNOVER INTENTION*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN DI INDONESIA. *Jurnal Ecopsy*. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga*, Politeknik Negeri Malang. (2019). 13(2), 97–110.
- Saleh, S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout*.
- Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 1. No. 1 Desember 2020

- kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Soepriyanto, B., Pawan, E., & Informatika, T. (2019). Optimalisasi Manajemen kinerja TI Perusahaan Perbankan Menggunakan BSC dan COBIT 4 . 1. *CSRID Journal*, 11(Juni), 74–83.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis. Magister Manajemen Pascasarjana. Universitas Diponegoro.Semarang*, 1–130.