

Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction

Idha Farida ^{1✉}, B. Medina Nilasari², Muhammad Nisfiannoor³

*^{1*2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau data yang disajikan berupa angka. Metode penarikan sampel adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling. Target populasi responden penelitian ini adalah Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta. Adapun sampel dalam penelitian ini didapat dari rumus slovin berjumlah 100 orang. Hubungan hipotesis dalam model yang diusulkan diuji dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menemukan work stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, work stress negatif dan signifikan berpengaruh terhadap job satisfaction, occupational identity negatif dan signifikan berpengaruh terhadap turnover intention, occupational identity berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, job satisfaction memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh work stress terhadap turnover intention, job satisfaction memediasi secara positif dan signifikan pengaruh occupational identity terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Work Stress, Occupational Identity, Turnover Intention, Job Satisfaction

Abstract

This research was conducted to test Work Stress and Occupational Identity on Turnover Intention mediated by Job Satisfaction. The data analysis method used in this study is a quantitative approach or data presented in the form of numbers. This sampling method is non-probability sampling using purposive sampling technique. The target population for this research is the employees of the DKI Jakarta Provincial Madrasah Aliyah. The sample in this study was obtained from the slovin formula, totaling 100 people. Hypothetical transactions in the proposed model using the structural transaction model (SEM). The results of the study found that work stress has a positive and significant effect on employee turnover intention, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, work identity has a negative and significant effect on turnover intention, work identity has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, mediates job satisfaction negatively and significantly influences work stress on turnover intention, mediates job satisfaction positively and significantly influences occupational identity on turnover intention.

Keywords: Work Stress, Occupational Identity, Turnover Intention, Job Satisfaction

Copyright (c) 2019 Syaripudin

✉ Corresponding author :

Email Address : 122012101079@std.trisakti.ac.id

PENDAHULUAN

Dampak dan sebab dari turnover intention pada karyawan sangat penting, dikarenakan turnover intention pada karyawan selalu menjadi bahan utama bagi manajer Sumber Daya Manusia (SDM) di semua industri dan organisasi. Turnover Intention merupakan perasaan yang secara sengaja dirasakan oleh individu untuk keluar dari organisasi karena ketidakpuasan kerja dan adanya pilihan pekerjaan pada organisasi lain yang lebih menarik (Sari & Nilasari, 2022). Pada era globalisasi saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia di berbagai bidang, mulai dari perencanaan strategis hingga untuk membangun citra perusahaan (Mayhew, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan rasa loyalitas bagi karyawannya (Mukherjee & Ahmed, 2020). Loyalitas merupakan kesanggupan seseorang untuk menaati serta melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen (Wibawa, 2019). Turnover Intention pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan seperti penyitaan perhatian perusahaan yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Chen et al., 2021). Turnover Intention diakui sebagai fenomena negatif dalam tempat bekerja yang harus dihindari oleh suatu perusahaan (Kim & Hyun, 2017). Turnover intention terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja tertentu dan kondisi ekonomi suatu negara secara keseluruhan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk mencari alternatif lain dan bermanifestasi sebagai niat pindah (Ahmad, 2018). Semangat kerja karyawan bergantung pada cara perusahaan mengelola karyawannya dengan baik atau tidak (Septian, 2018).

Turnover Intention pekerjaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingginya stress kerja (Soelton & Atnani, 2018). Stres menjadi salah satu masalah utama yang sulit untuk dihindari dalam pekerjaan (Soelton et al., 2020). Tingkat kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh Stres yang dapat menimbulkan terjadinya Niat pindah (Nurjaya et al., 2020). Kemudian, organisasi atau perusahaan yang menyediakan lingkungan dan menciptakan suasana yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi terjadinya niat pindah (Alam & Asim, 2019).

Kepuasan kerja itu sendiri menjadi prediktor penting dari niat pindah yang dapat mendefinisikan sejauh mana pekerja mengalami sikap dan perasaan positif tentang pekerjaan mereka (Yanchus et al., 2015). Selain itu, komitmen organisasi yang rendah menjadi faktor penting yang menyebabkan pergantian karyawan (turnover intention). Komitmen organisasi juga menjadi salah satu sikap penting yang dikembangkan oleh karyawan terhadap organisasi, yang dimana jika komitmen organisasi memberikan efek negatif akan mengakibatkan niat pindah (Guzeller & Celiker, 2020). Prasetio et al (2018) mengatakan turnover intention pekerjaan dan work stress dapat dimediasi oleh job satisfaction. Menurut Yukongdi et al (2020) serupa dengan penelitian yang dilakukan juga yang dimana menemukan turnover intention dapat dipengaruhi oleh work stress dan job satisfaction. Penelitian lain menemukan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan niat pindah (Silaban & Syah, 2018).

Selanjutnya, ditemukan pada penelitian Lestari & Mujiati (2018) dan Ningsih & Putra (2019) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi dengan niat pindah pekerjaan. Namun demikian, mengingat komitmen organisasi memiliki dampak terhadap niat pindah, maka

penelitian ini akan membahas pengaruh stres kerja terhadap niat pindah dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sesuai dengan rekomendasi (Prasetio et al., 2018). Salimah (2021) mengatakan turnover intention adalah keinginan ataupun niat daripada karyawan untuk pindah atau keluar secara sukarela dari sebuah perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Muplihah et al (2021) menyatakan bahwa turnover intention adalah permasalahan nyata yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Turnover intention dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dengan begitu dapat menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan menurun.

Menurut Belete (2018) terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi, gaji atau upah, peluang untuk dipromosikan, demografi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi. Tetapi, terdapat faktor lain juga yang dianggap memiliki pengaruh, yaitu dukungan organisasi, otonomi pekerjaan, tunjangan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan. Pergantian karyawan memiliki implikasi penting bagi individu yang meninggalkan pekerjaan, energi yang signifikan dikeluarkan untuk menemukan pekerjaan baru, dan menyesuaikan diri dengan situasi baru. Kaswan (2017) berpendapat bahwa turnover intention merupakan sebuah perpindahan karyawan yang terjadi karena karyawan meninggalkan perusahaan atau berhenti menjadi anggota organisasi dari perusahaan tersebut. Selain itu, Priansa (2018) mengatakan turnover intention adalah sebuah niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasan akan pekerjaannya dan mencari tempat bekerja yang lain. Menurut Dessler (2017) bahwa turnover intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan yang beragam antar industri.

Madrasah Aliyah Negeri adalah jenjang Pendidikan menengah pada Pendidikan formal di Indonesia, setara dengan sekolah menengah atas (SMA) yang pengelolaannya dilakukan oleh kementerian agama. Dengan bertambahnya jumlah murid yang di tangani setiap tahun. Tetapi, dalam melakukan perbaikan terdapat hambatan yang terjadi, seperti keluarnya beberapa karyawan di setiap tahunnya seperti pada salah satu sekolah Madrasah Aliyah Negeri di Jakarta yaitu MAN 16 Jakarta Barat (Tabel 1). Hal tersebut membuat perbaikan organisasi menjadi terhambat karena harus ada waktu dan biaya untuk perekrutan kembali.

Tabel 1. Data Karyawan Tetap yang Mengundurkan Diri di MAN 16 Jakarta Barat

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Mengundurkan Diri	Prosentase (%)
1	2018	73	4	7%
2	2019	69	5	9%
3	2020	64	4	7%
4	2021	60	-	0%
5	2022	59	1	2%

Sumber : Bagian Human Resource and Development "EF Sinergy Consultant"

Dari data diatas dapat diperoleh informasi bahwa dalam 5 tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar di atas 5% dari 100%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover tinggi. Pendapat ini didukung oleh Roseman (1981) yang

berpendapat bahwa jika annual turnover di dalam suatu perusahaan melebihi angka 5%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat di kategorikan tinggi, namun pada tahun 2022 mengalami peningkatan pengeluaran karyawan pada MAN 16 Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak perusahaan, maka banyaknya karyawan yang keluar akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan.

Sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetio et al. (2018) yang meneliti hubungan mediasi kepuasan kerja dalam stres kerja terhadap niat pindah ditemukan adanya hipotesis tidak signifikan sehingga ingin diteliti lebih lanjut. Penelitian dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SEM (Structure Equational Modelling). Penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan kontribusi lebih lanjut pada sumber daya manusia pada sisi niat pindah pekerjaan karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Yim et al. (2017) stres kerja diartikan sebagai bahaya fisik dan tanggapan emosional yang terjadi saat persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja terjadi bila ada ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan, dan persyaratan pekerjaan dan berkaitan dengan reaksi psikologis dan fisiologis terhadap kondisi di tempat kerja yang mungkin berdampak buruk pada kesehatan individu (Aruldoss et al. 2020). Secara umum, stres didefinisikan sebagai kondisi emosi dan fisiologis yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan atau sebagai reaksi tuntutan lingkungan yang memaksa satu untuk berkompromi dan yang menghabiskan sumber daya yang ada di lingkungan interaksi seseorang dan stres dapat merusak kesehatan, kesejahteraan, dan keberhasilan pekerjaan individu (Akgunduz & Eser, 2020). Manoppo (2020) mengemukakan turnover intention dapat disebabkan oleh stres kerja di mana stres kerja adalah keadaan emosi yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika seseorang merasa tidak pasti tentang kemampuannya untuk mengatasi tantangan penting, serta stres kerja adalah alasan utama orang meninggalkannya bekerja. Karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi yang disebabkan pekerjaan memiliki kemungkinan yang lebih tinggi mencari pekerjaan alternatif (Tetteh et al. 2020). Hubungan maupun pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara stres kerja dan turnover intention telah banyak diteliti (Monica & Putra, 2017). Lim & Cho (2018) menemukan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention. Studi dari Dina Sabta Ratnaningsih, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Soelton & Atnani (2018) terdapat keterlibatan stres kerja terhadap dorongan turnover intention. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan kepada 100 karyawan bank mandiri menegaskan antara stres kerja dan turnover intention saling berkaitan. Studi oleh Haholongan (2018), Labrague et al. (2018), dan Bawawa et al. (2021), menemukan hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan turnover intention.

Stres kerja yang terjadi pada pegawai dapat mempunyai dampak menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gofur, 2018). Penelitian

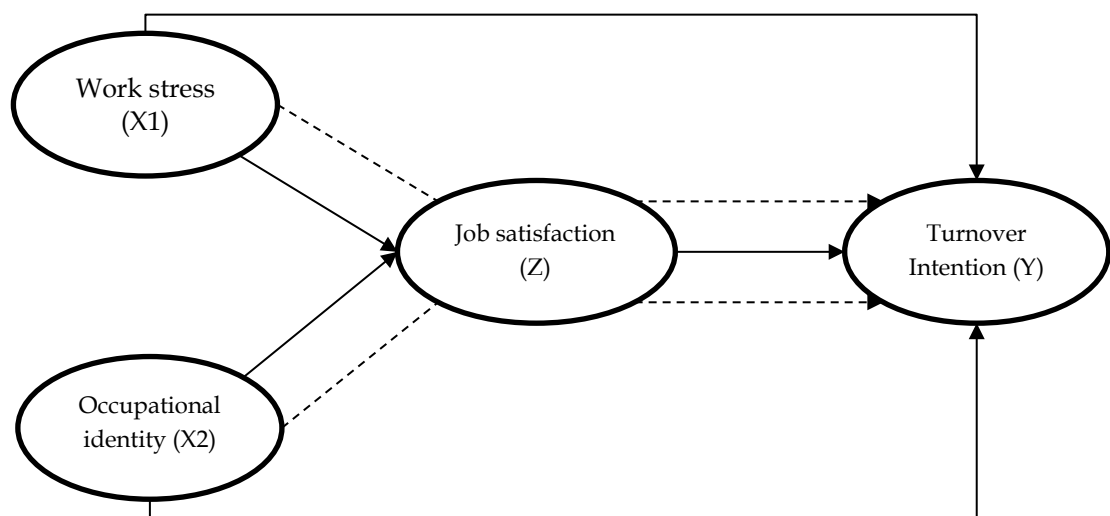
sebelumnya oleh dilakukan Guinot et al (2014) dan Kafashpoor et al (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara teoritis, identitas pekerjaan yang mapan memungkinkan individu membuat keputusan karir yang mudah, rasional, dan matang. identitas pekerjaan juga sangat penting untuk motivasi pekerja, baik dari segi fisik, psikologis, sosial, kognitif dan emosional (Agung Panuju, 2003.). Artinya dengan identifikasi pekerjaan, karyawan akan memperoleh kepuasan dan akan tetap tinggal dalam perusahaan tersebut karena mereka memahami substansi dan sifat tugas/ pekerjaan itu sendiri.

Job satisfaction adalah keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang pada pekerjaannya (Sijabat, 2011). Job satisfaction merupakan faktor penting dan salah satu perhatian utama dalam organisasi. Job satisfaction merupakan serangkaian perasaan dan emosi positif yang dirasakan oleh karyawan tentang pekerjaan mereka (Tarigan & Ariani, 2015). Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan dan organisasi jika mereka menganggap lingkungan kerja kondusif, memuaskan, dan bermanfaat secara materi (Jehanzeb & Mohanty, 2018). Seseorang dengan tingkat job satisfaction yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Sidharta & Margaretha, 2011). Job satisfaction biasanya dinyatakan dengan sikap. Seorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan tercermin pada sikapnya, misalnya karyawan akan semakin loyal terhadap organisasinya (Luthans et al, 2015).

Berdasarkan teori serta penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Work stress berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
- H2: Work stress berpengaruh terhadap job satisfaction.
- H3: Occupational identity berpengaruh terhadap turnover intention.
- H4: Occupational identity berpengaruh terhadap job satisfaction.
- H5: Job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention.
- H6: Job satisfaction memediasi pengaruh work stress terhadap turnover intention.
- H7: Job satisfaction memediasi pengaruh Occupational identity terhadap turnover intention.



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODOLOGI

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau data yang disajikan berupa angka. Metode penarikan sampel penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling. Target populasi responden penelitian ini adalah Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta. Adapun sampel dalam penelitian ini didapat dari rumus slovin berjumlah 100 orang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan Madrasah Aliyah Negeri. Hubungan hipotetis dalam model yang diusulkan diuji dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM). Responden menilai setiap pernyataan dengan setiap item dievaluasi menggunakan Likert Type skala lima poin, di mana nilai 1 = sangat tidak setuju dengan pernyataan sampai dengan nilai 5 = sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model test

Uji outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji Convorgen Validity digunakan untuk menguji validitas indikator dengan melihat masing-masing konstruk yang dapat dilihat dari outer loading dan average variance extract (AVE), dimana nilai outer loading dan AVE harus lebih dari 0.500. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.700.

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
X1	X1.1	0.762	0.761	0.766	0.582
	X1.2	0.743			
	X1.3	0.793			
	X1.4	0.754			
X2	X2.1	0.858	0.838	0.886	0.609
	X2.2	0.784			
	X2.3	0.704			
	X2.4	0.714			
	X2.5	0.829			
Y	Y1	0.782	0.747	0.840	0.569
	Y2	0.712			
	Y3	0.790			
	Y4	0.729			
Z	Z1	0.831	0.834	0.883	0.603
	Z2	0.705			
	Z3	0.831			
	Z4	0.722			
	Z5	0.784			

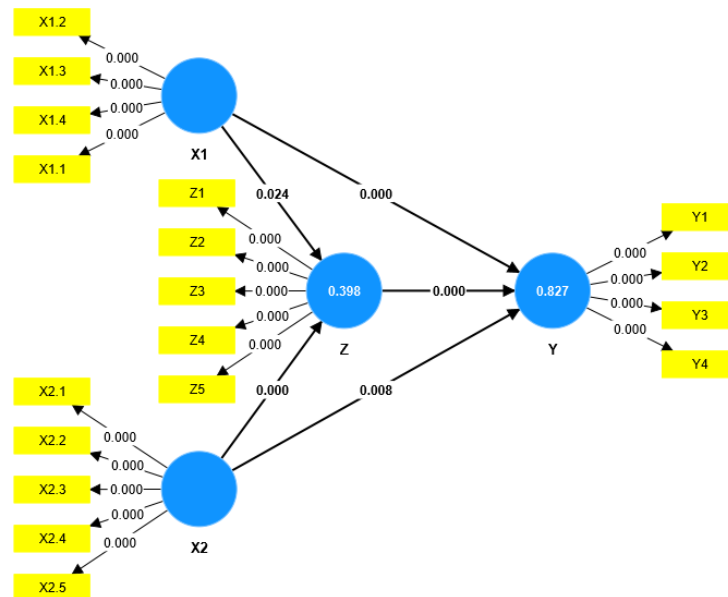
Sumber: Output SmartPLS4, 2022

Berdasarkan table 2, hasil analisis data dari output Algoritma PLS didapatkan nilai outer loading dan AVE semua konstruk diatas 0.500. Dalam penelitian ini, semua variabel adalah indikator reflektif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini valid untuk mengukur setiap konstruk. Konstruk dinyatakan

reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.700. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai composite reliability dan cronbach's alpha semua konstruk diatas 0.700 yang menunjukkan bahwa konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi.

Inner Model Test

Uji inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-square model penelitian. Inner Model dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Inner Model

Penilaian model struktural dengan PLS dapat dimulai dengan melihat R-square untuk variabel laten endogen.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinan

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y	0.824	0.818
Z	0.413	0.400

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel Work stress (X1), Occupational Identity (X2) dan Job satisfaction (Z) dalam mempengaruhi Turnover Intention (Y) adalah 0.824. Artinya variabilitas Turnover Intention (Y) dapat di jelaskan oleh variabel Work stress (X1), Occupational Identity (X2) dan Job satisfaction (Z) sebesar 82.4%, sedangkan 17,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Selanjutnya nilai R-Square variabel Work stress (X1) dan Occupational Identity (X2) dalam mempengaruhi Job satisfaction (Z) adalah 0.413. Artinya variabilitas Job satisfaction (Z) dapat di jelaskan oleh variabel Work stress (X1) dan Occupational Identity (X2) sebesar 41.3%, sedangkan 58,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menguji model struktural (inner model) dengan melihat koefisien jalur yang menunjukkan koefisien parameter. Nilai signifikansi statistik t dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

No	Exogenous Variable	Intervening Variable	Endogenous Variable	Original sample (O)	T statistics	P values	Decision
1	Work stress	-	Turnover Intention	0.204	3.612	0.000	supported
2	Work stress	-	Job satisfaction	-0.249	2.821	0.005	supported
3	Occupational Identity	-	Turnover Intention	-0.220	2.701	0.008	supported
4	Occupational Identity	-	Job satisfaction	0.513	6.754	0.000	supported
5	Job satisfaction	-	Turnover Intention	-0.649	6.381	0.000	supported
6	Work stress	Job satisfaction	Turnover Intention	0.161	2.336	0.020	supported
7	Occupational Identity	Job satisfaction	Turnover Intention	-0.333	4.214	0.000	supported

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan seberapa besar signifikansi pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen dan specific indirect effect:

- Nilai original sample (O) untuk variabel work stress terhadap variabel turnover intention sebesar 0.204 dengan nilai p values $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara work stress terhadap turnover intention.
- Nilai original sample (O) untuk variabel work stress terhadap variabel job satisfaction sebesar -0.249 dengan nilai p values $0.005 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara work stress terhadap job satisfaction.
- Nilai original sample (O) untuk variabel occupational identity terhadap variabel turnover intention sebesar -0.220 dengan nilai p values $0.007 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara occupational identity terhadap turnover intention.
- Nilai original sample (O) untuk variabel occupational identity terhadap variabel job satisfaction sebesar 0.513 dengan nilai p values $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara occupational identity terhadap job satisfaction.
- Nilai original sample (O) untuk variabel job satisfaction terhadap variabel job satisfaction sebesar -0.649 dengan nilai p values $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara job satisfaction terhadap turnover intention.
- Nilai original sample (O) untuk variabel work stress terhadap variabel turnover intention melalui job satisfaction sebesar 0.161 dengan nilai p values $0.020 < 0.05$ yang berarti efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui job satisfaction.
- Nilai original sample (O) untuk variabel occupational identity terhadap variabel turnover intention melalui job satisfaction sebesar -0.333 dengan nilai

p values $0.000 < 0.05$ yang berarti efektivitas pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui job satisfaction.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 1 didapatkan pengaruh positif yang signifikan antara work stress terhadap turnover intention, artinya peningkatan work stress menjadi salah satu penyebab meningkatnya turnover intention, hal ini terjadi karena ada ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan, dan persyaratan pekerjaan sehingga karyawan tidak betah bekerja ditempatnya. Hubungan maupun pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara stres kerja dan turnover intention telah banyak diteliti (Monica & Putra, 2017). Lim & Cho (2018) menemukan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 2 didapatkan pengaruh negatif yang signifikan antara work stress terhadap job satisfaction, artinya peningkatan work stress menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja. Jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan membuat karyawan menjadi stres. Kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menjadi menurun. Dari pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa stress kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai, dimana dengan semakin tinggi tingkat stress kerja seorang pegawai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Penelitian sebelumnya oleh dilakukan Guinot et al (2014) dan Kafashpoor et al (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 3 didapatkan pengaruh negatif yang signifikan antara occupational identity terhadap turnover intention, artinya peningkatan occupational identity menjadi salah satu penyebab menurunnya turnover intention. Dengan adanya signifikansi tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan akan menjadi lebih besar karena pekerjaan yang dikerjakan akan berpengaruh bagi diri sendiri maupun orang lain. Dengan adanya tanggung jawab yang semakin besar, maka dapat mendorong karyawan lebih ulet dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada gilirannya akan berdampak pada Turnover Intention yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 4 didapatkan pengaruh positif yang signifikan antara occupational identity terhadap job satisfaction, artinya peningkatan occupational identity menjadi salah satu penyebab meningkatnya job satisfaction. Hal ini karyawan melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata. Hal ini mencakup kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir. Dengan kata lain karyawan dengan occupational identity yang tinggi akan mampu meningkatkan job satisfaction. identitas pekerjaan juga sangat penting untuk motivasi pekerja, baik dari segi fisik, psikologis, sosial, kognitif dan emosional dan (Agung Panuju, 2003.). Artinya dengan identifikasi pekerjaan, karyawan akan memperoleh kepuasan dan akan tetap tinggal dalam perusahaan tersebut karena mereka memahami substansi dan sifat tugas/pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 5 pengaruh negatif yang signifikan antara job satisfaction terhadap turnover intention, artinya peningkatan job satisfaction menjadi salah satu penyebab menurunkan turnover intention. perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya sehingga karyawan akan tetap tinggal pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prayogi, Koto, & Arif (2019) menemukan bahwa pengaruh negatif yang signifikan antara job satisfaction terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 6 didapatkan pengaruh positif yang signifikan antara work stress terhadap turnover intention melalui job satisfaction, artinya peningkatan job satisfaction menjadi salah satu penyebab menurunnya pengaruh work stress terhadap turnover intention. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang dapat dikatakan tinggi dalam suatu perusahaan, cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Ketika terjadi penurunan pada kepuasan kerja, maka keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 7 didapatkan pengaruh negatif yang signifikan antara occupational identity terhadap turnover intention melalui job satisfaction, artinya peningkatan job satisfaction menjadi salah satu penyebab menurunnya pengaruh occupational identity terhadap turnover intention. Jadi tugas yang diberikan kepada karyawan ada diluar diskripsi tugas atau tugas utama mereka, sehingga apabila terselesaikan tidak ada atau belum ada pengakuan atas penyelesaian tugas tersebut. Semua kondisi tersebut berujung pada kepuasan dan perasaan senang dalam menjalankan semua tugas yang diberikan pimpinan kepada dirinya karena kontribusi yang mereka berikan tampak, sehingga dapat dikatakan teori identitas tugas mendukung kondisi di kancah penelitian, meski kondisi ideal pada teori tidak tercapai karena lingkungan yang sangat berbeda dan dinamika yang terus berubah. Vutero et al (2018) mengatakan bahwa secara teoritis, identitas pekerjaan yang mapan memungkinkan individu membuat keputusan karir yang mudah, rasional, dan matang. identitas pekerjaan juga sangat penting untuk motivasi pekerja, baik dari segi fisik, psikologis, sosial, kognitif dan emosional (Agung Panuju, 2003.). Artinya dengan identifikasi pekerjaan, karyawan akan memperoleh kepuasan dan akan tetap tinggal dalam perusahaan tersebut karena mereka memahami substansi dan sifat tugas/pekerjaan itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Work stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan; 2) Work stress negatif dan signifikan berpengaruh terhadap job satisfaction; 3) Occupational identity negatif dan signifikan berpengaruh terhadap turnover intention; 4) Occupational identity berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction; 5) Job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; 6) Job satisfaction memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh work stress terhadap turnover intention; 7) Job satisfaction memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Occupational identity terhadap turnover intention. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru

selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi turnover intention. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi turnover intention selain variable penelitian ini.

Referensi :

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). "The Relationship Between Quality Of Work Life And Work-Life-Balance Mediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From India." *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1–7.
- Chandra, L. S. A. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada Perusahaan Property di Indonesia. In *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan* (Vol. 1, No. 1, pp. 225–235).
- Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, Satisfaction and Turnover Intention of Tourist Hotel Chefs: Moderating Effects of Emotional Intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. DOI 10.1108/IJCHM-02-2018-0164.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed). New Jersey: Pearson
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
- Guinot, J, Chiva, R, and Roca-Puig, V. 2014. "Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: An empirical study." *Personnel Review* Vol. 43 No. 1, 2014 pp. 96–115.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191.
- Kafashpoor, A, Sadeghian, S, Shakori, N. 2014. "The Impact of Job Stress on Turnover intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals." *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 2 (1)2014: 96–102.
- Kaswan. (2017). *Effective Staffing: Strategi Merekrut, Menyeleksi, Mengembangkan dan Mempertahankan Pegawai Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 705–721. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors Influencing Turnover Intention among Registered Nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>

- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Lim, Y.-H., & Cho, Y.-C. (2018). Effects of Job Stress, Fatigue, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention among General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(6), 264-274. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Manoppo, V. P. (2020). "Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior." *TQM Journal*, 32(6), 1395-1412. <https://doi.org/10.1108/TQM05-2020-0097>
- Mayhew, R. (2019). 10 Reason HR Is Important to an Organization. [Online]. <https://smallbusiness.chron.com/10-reasons-hr-important-organization-22424.html>
- Monica, N. M. T. J., & Putra Surya, M. (2017). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Menurut Wasposito, dkk.(2013), tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644-1673.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644-1673.
- Mukherjee, S., & Ahmed, S. (2020). A Study of HR Factors Relationship and Its Impact on Employee Retention-A Case Study of Varun Beverages Limited, Guwahati, Assam. *Our Heritage*, 68.
- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(10), 5907-5927. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02%0A ISSN>
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 51-62. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.7>
- Panuju, Agung. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT.X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1 (2).
- Prasetyo, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2018). The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry. *Atlantis Press*, 65(Icebef 2018), 608-612. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.13>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Roseman, E. (1981). *Managing employee turnover*. Amacom.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), Hal 1-5.

- Sari, S. R. S., & Nilasari, B. M. (2022). Antecedents of Turnover Intention on the Manufacturing Industry in Banten Province, *Archives of Business Research*, 10(3): 235-250 DOI:10.14738/abr.103.12053
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2).
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi*, 19(3), 592-608.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020). The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *Atlantis Press SARL*, 120(Icmeb 2019), 185-190. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.034>
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in management and applied economics*, 5(2), 21.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9-16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- Wibawa, S., W. (2019). Perusahaan Sekarang Sering Efisiensi, Masih Pentingkah Loyalitas Karyawan?. [Online]. <https://sains.kompas.com/read/2019/08/17/100600723/perusahaan-sekarang-sering-efisiensi-masih-pentingkahloyalitas-karyawan-?page=all>.
- Yanchus, N. J., Periard, D., Moore, S. C., Carle, A. C., & Osatuke, K. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3), 219-244. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6-12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88-98.