

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sadar dan disengaja, dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih memuaskan (Wahyuningrum & Khan, 2023). Menurut Tett dan Meyer, *turnover intention* mengacu pada kesediaan yang disadari dan disengaja untuk meninggalkan organisasi (Prabowo, 2018). Sedangkan menurut Pasewark dan Strawser, keinginan untuk berpindah kerja adalah dorongan untuk mencari pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Sriwijaya, 2023).

Keinginan untuk berpindah kerja adalah niat yang sadar dan disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Gede et al., n.d.). *Turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Harnoto menyatakan bahwa *turnover intention* adalah tingkat atau intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh dorongan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Pahi et al., 2016). Farida et al., 2023 menggambarkan *turnover intention* sebagai kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka sesuai dengan pilihan mereka sendiri, yang merupakan masalah serius bagi perusahaan.

Raza et al., 2018 mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Dari

berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan mencari pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain, yang dipicu oleh ketidaknyamanan kerja atau keinginan untuk peningkatan karier.

Kesimpulan dari berbagai definisi *turnover intention* yang disampaikan oleh para ahli adalah bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sadar dan disengaja. Hal ini dilakukan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih memuaskan atau lebih baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain adalah ketidakpuasan kerja, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, dorongan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, dan aspirasi untuk peningkatan karier. Dalam konteks organisasi, *turnover intention* menjadi penting karena dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan, serta mempengaruhi retensi dan pengembangan bakat karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami dan mengelola *turnover intention* dengan baik untuk meminimalkan kerugian dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan. Terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi *turnover intention*:

1. Dimensi menurut chen & Francesco (Ran et al., 2020):
  - a. Pikiran untuk keluar, yang mencakup pikiran seorang karyawan untuk berhenti dan keluar dari perusahaan.

- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, yang merujuk pada keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat lain.
  - c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, mengacu pada seberapa besar keinginan karyawan untuk mengajukan pengunduran diri dalam waktu dekat.
2. Dimensi menurut Witasari (2009):
- a. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan tersebut.
  - b. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain, mengacu pada keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
  - c. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, menunjukkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja dalam waktu dekat.
  - d. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik, mengindikasikan bahwa jika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, ia akan meninggalkan organisasi saat ini.
3. Dimensi menurut Lum et al (2016):
- a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.

- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.
- c. Keinginan untuk mencari profesi baru.

Dari berbagai dimensi tersebut, disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan baru, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

### **2.1.2 Work Role Stressors**

*Work Role Stressors* mengacu pada variabel stimulus lingkungan di tempat kerja yang diyakini sebagai penyebab stres, sementara strain adalah istilah untuk reaksi individu terhadap stres, baik secara fisik maupun psikologis. *Work role stressors*, atau yang juga dikenal sebagai *role demands*, adalah tekanan yang diterima seseorang sesuai dengan peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi (Dodanwala et al., 2023).

Ada beberapa jenis *role demands*, di antaranya adalah (Dodanwala et al., 2023):

1. *Role ambiguity*, yaitu ketidakjelasan mengenai harapan peran dan cara menjalankan tugas pekerjaan.
2. *Role conflict*, yaitu ketidaksesuaian atau ketidakcocokan dalam tuntutan dan harapan dari berbagai pihak.
3. *Role overload*, atau yang juga dikenal sebagai beban kerja, terjadi saat tuntutan pekerjaan melebihi waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya.

4. *Work-family conflict*, yaitu konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang saling bertentangan.

Stresor organisasi dan konflik peran juga dapat menjadi faktor yang signifikan dalam industri media. Meskipun lingkungan kerja dalam industri media mungkin berbeda dengan proyek konstruksi secara fisik, namun tekanan dan tuntutan dalam industri ini juga dapat menciptakan stresor bagi karyawan. Contohnya, dalam industri media, karyawan mungkin menghadapi ketidakpastian peran dan harapan yang tidak jelas, terutama dalam situasi di mana perusahaan mengalami restrukturisasi atau perubahan strategi bisnis. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan peran yang mirip dengan yang dialami oleh karyawan dalam proyek konstruksi. Konflik peran juga dapat muncul dalam industri media, terutama di antara tim editorial yang mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang bagaimana suatu cerita harus disajikan, atau antara tim penjualan dan tim editorial yang harus menyeimbangkan kebutuhan komersial dengan integritas editorial (Dodanwala et al., 2023).

Beban kerja yang berlebihan juga merupakan masalah umum dalam industri media, terutama di era digital saat ini di mana jadwal yang ketat dan kebutuhan untuk menghasilkan konten secara cepat sering kali menjadi prioritas. Hal ini dapat mengakibatkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat menjadi permasalahan dalam industri media. Karyawan mungkin merasa sulit untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan yang menuntut dengan kebutuhan keluarga dan kehidupan pribadi mereka (Dodanwala et al., 2023). Dengan

demikian, meskipun konteksnya berbeda, stresor peran dan konflik yang terkait dengan industri media dapat memiliki dampak yang serupa terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan media untuk memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan mereka.

### **2.1.3 Job Stress**

Stres adalah keadaan emosi negatif yang menciptakan ketegangan dan memengaruhi reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku seseorang sebagai upaya untuk beradaptasi dengan lingkungan yang menekan, mengancam, atau membahayakan, yang disebut sebagai stresor (Taylor, dalam Raudatussalamah & Fitri, 2012). Hardjana (2006) mendefinisikan stres sebagai keadaan yang terjadi ketika transaksi antara individu yang mengalami stres dan faktor-faktor yang dianggap sebagai sumber stres menciptakan persepsi ketidakseimbangan antara kondisi atau situasi dengan sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang tersedia pada individu tersebut.

*Job Stress*, menurut Ekawarna (2018), adalah stres yang terkait dengan pekerjaan. Definisi dari WHO menyebutkan bahwa *Job Stress* terjadi ketika tuntutan dan tekanan kerja tidak sejalan dengan pengetahuan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. *Job Stress* merupakan pengalaman stres yang berkaitan langsung dengan pekerjaan (Bliese & Jex, dalam King, 2012).

Munandar (2001) menekankan bahwa *Job Stress* tidak terlepas dari interaksi dengan lingkungan sekitar. Lingkungan tersebut dapat menciptakan stres yang berdampak pada tekanan fisik dan mental, sehingga mengganggu kinerja optimal individu.

*Job Stress* menciptakan kondisi emosional yang merespons tuntutan baik dari dalam maupun luar organisasi. Hal ini menciptakan perasaan negatif terhadap pekerjaan (Luthans, dalam Cahyono & Koentjoro, 2015). Siagian (dalam Fatikhin et al., 2017) menyatakan bahwa *Job Stress* adalah kondisi yang menciptakan ketegangan, mengubah kondisi fisik, pikiran, dan emosi seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stres tersebut dapat menghambat kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Margianti (1999), *Job Stress* melibatkan perubahan fisik dalam diri individu. Dainess (dalam Fuad & Puspitawati, 2017) menyatakan bahwa *Job Stress* adalah kondisi dinamis di mana reaksi individu terhadap situasi stres dapat berbeda-beda, tergantung pada persepsi dan pengalaman masing-masing individu. Hal ini menciptakan ketegangan karena interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana individu mengeksplorasi diri dan menghadapi pengalaman masa lalu yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan.

#### **2.1.4 Job Satisfaction**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman yang mereka alami. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan, peraturan dan budaya organisasi yang mendukung, kompensasi yang seimbang, efisiensi kerja, peluang promosi, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, serta merupakan hasil persepsi mereka tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan. Hal ini juga terkait dengan kesesuaian hasil kerja dengan harapan individu serta berbagai aspek pekerjaan seperti kesempatan promosi, gaji, supervisi, dan hubungan interpersonal. Selain itu, kepuasan kerja juga tercermin dalam ciri-ciri seperti kehadiran tepat waktu, kesenangan dalam bekerja, semangat, dan hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap yang positif, yang pada gilirannya dapat berdampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ada beberapa dimensi yang memengaruhi kepuasan kerja menurut para ahli. Gibson mencantumkan lima dimensi utama, yaitu upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Upah merujuk pada imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, sementara pekerjaan berkaitan dengan kesesuaian tugas dengan kemampuan dan keterampilan individu. Promosi mengacu pada jenjang karir yang tersedia bagi karyawan, penyelia menggambarkan hubungan dengan atasan, dan rekan kerja mencerminkan interaksi sosial di tempat kerja.

(Hartatik, 2014) menambahkan dimensi tambahan, termasuk pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji. Pekerjaan itu sendiri mencakup aspek pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan keahlian individu, sementara atasan dan teman sekerja memengaruhi kepuasan kerja melalui hubungan interpersonal yang baik. Promosi memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, sedangkan gaji memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

(Robbins&Judge, 2017) mengidentifikasi dimensi yang serupa, mencakup upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Upah merupakan kompensasi yang diterima karyawan, sedangkan pekerjaan berkaitan dengan kepuasan terhadap tugas yang dilakukan. Promosi menawarkan peluang pengembangan karir, penyelia mencerminkan hubungan dengan atasan, dan rekan kerja mempengaruhi kepuasan melalui interaksi sosial.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, terdapat dimensi-dimensi yang menjadi fokus dalam menilai kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, dimensi-dimensi tersebut mencakup gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi, dan rekan kerja, yang memiliki indikator-indikator spesifik untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja.

### **2.1.5 Karyawan Milenial**

Generasi milenial telah menjadi fokus perhatian bagi beberapa ahli yang mengamati tren dan karakteristik mereka. Jean M. Twenge, seorang psikolog terkenal, menggambarkan generasi milenial sebagai "Generasi Saya," yang cenderung menonjolkan individualitas dan self-expression. Twenge menyoroti tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan kecenderungan mereka untuk mengejar kepuasan pribadi. Dia juga menekankan peran teknologi digital dan media sosial dalam membentuk persepsi dan perilaku generasi ini.

Pew Research Center, melalui survei dan penelitian mereka, menggambarkan milenial sebagai generasi yang sangat beragam secara rasial dan etnis. Mereka juga ditemukan sangat terhubung dengan teknologi digital. Temuan Pew Research Center juga mencatat bahwa milenial cenderung

menunda pencapaian milestone tradisional, seperti menikah dan membeli rumah, dan lebih fokus pada pengembangan karir dan pencapaian pribadi.

Erik Qualman, seorang penulis dan pembicara yang ahli dalam bidang media sosial dan teknologi, memandang generasi milenial sebagai pionir dalam memanfaatkan potensi internet dan media sosial. Baginya, milenial telah mengubah cara berinteraksi, bekerja, dan mengonsumsi informasi melalui adopsi teknologi digital. Qualman menyoroti pentingnya memahami preferensi dan perilaku digital milenial dalam membangun strategi pemasaran dan komunikasi yang efektif.

Karyawan milenial, yang merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, menjadi aspek penting dalam pasar kerja saat ini. Mereka memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda dengan generasi sebelumnya, memengaruhi pola kerja, motivasi, dan harapan di lingkungan kerja. Salah satu ciri khas karyawan milenial adalah keahlian teknologi yang tinggi. Karena tumbuh di era digital, mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi dan internet. Hal ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi di tempat kerja. Selain itu, karyawan milenial cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai kesempatan untuk berkembang dan memberikan dampak positif dalam pekerjaannya.

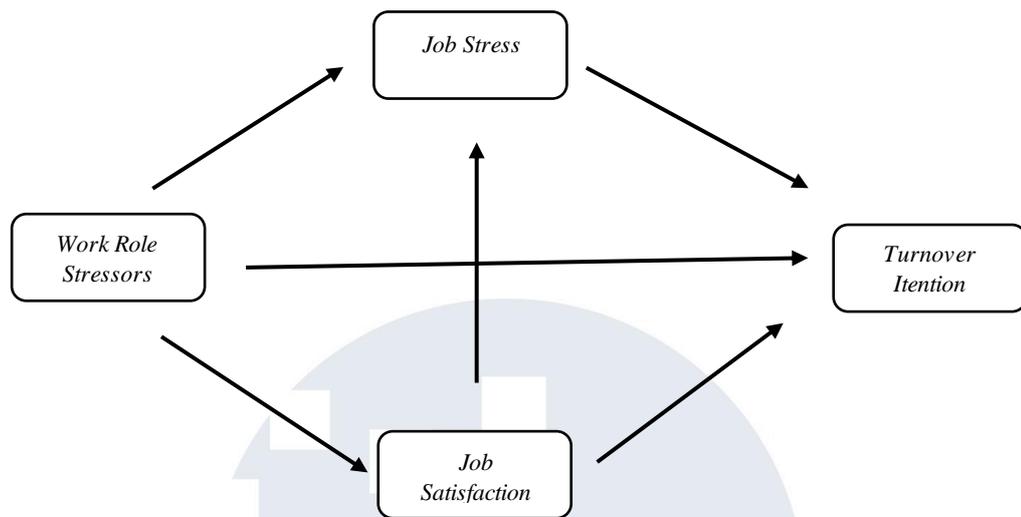
Fleksibilitas dalam bekerja juga menjadi prioritas bagi karyawan milenial. Mereka menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta ingin memiliki kendali atas waktu dan tempat kerja mereka. Oleh

karena itu, model kerja yang fleksibel seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang dapat disesuaikan sangat dihargai oleh mereka. Di sisi lain, karyawan milenial adalah generasi yang sangat terhubung secara sosial. Mereka mencari kolaborasi dan interaksi dalam lingkungan kerja, serta menghargai umpan balik yang jujur dan terbuka. Oleh karena itu, budaya kerja yang inklusif dan komunikasi yang terbuka sangat penting dalam memenuhi kebutuhan mereka. Namun, karyawan milenial juga dihadapkan pada beberapa tantangan di tempat kerja, seperti persepsi negatif dari generasi sebelumnya tentang komitmen mereka dalam bekerja dan tekanan untuk mencapai kesuksesan dalam waktu singkat.

Kesimpulannya, karyawan milenial membawa perubahan yang signifikan dalam budaya dan dinamika tempat kerja. Untuk memanfaatkan potensi mereka secara optimal, perusahaan perlu memahami nilai-nilai dan preferensi yang penting bagi generasi ini, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka.

## **2.2 Model Penelitian**

Model penelitian adalah kerangka atau rencana sistematis yang digunakan untuk mengarahkan dan memandu proses penyelidikan ilmiah. Adapun model dalam penelitian ini adalah



Gambar 2.1 Model Penelitian

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1: Terdapat pengaruh negatif antara *work role stressors* dan *job satisfaction*
- H2: Terdapat pengaruh positif antara *work role stressors* dan *job stress*
- H3: Terdapat pengaruh positif antara *work role stressors* dan *turnover intention*
- H4: *Job satisfaction* memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara *work role stressors* dan *job stress*
- H5: *Job satisfaction* memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara *work role stressors* dan *turnover intention*
- H6: *Job stress* memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara *work role stressors* dan *turnover intention*.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Muchtadin & Zelvy Emmelya Sundary	JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 1, No. 3, January 2024	Stres Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Turnover Intention	Stres kerja memediasi pengaruh komitmen afektif, role conflict, dan dukungan rekan kerja terhadap turnover intention.	Mengurangi tingkat turnover intention perawat dan memberikan kontribusi bagi praktik keperawatan dalam hal tersebut.
2	Tomy Raka Panuntun & Asep Kumiawan	Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(1) 2024: 3061-3077	The Influence Of Job Stress And Job Insecurity On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction	Ada pengaruh positif stres kerja terhadap niat pindah kerja, ada pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap niat pindah kerja, ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja, dan kepuasan kerja berhasil menjadi mediator pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat pindah kerja.	Perbaikan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan sumber daya manusia berkualitas untuk kemajuan perusahaan.
3	Avedo Satya Mandiri	Accounting and Management Journal, Vol. 4, No. 1, July 2020	Pengaruh Role Stressor terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening di Perusahaan	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara role stressor dan turnover intention baik secara langsung maupun tidak langsung.	Menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah kerja (turnover intention) di sektor bongkar muat industri.

			Bongkar Muat X Surabaya		
4	Rachel Dyah Wiastuti, Intan Stevani, Indrawati Moerti	NHI Hospitality International Journal, Vol. 1, No. 2, 2023, pp. 20 – 27	Peran Job Satisfaction Sebagai Mediasi antara Job Stress dan Turnover Intention Pada Karyawan Restoran	Stres kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja juga secara negatif memengaruhi niat pindah kerja. Namun, peran mediasi kepuasan kerja tidak memiliki efek positif pada stres kerja dan niat pindah kerja karyawan. Kepuasan kerja bertindak sebagai mediasi yang sempurna berdasarkan efek langsung dan efek tidak langsung. Hal ini berarti setelah dimediasi oleh kepuasan kerja, ketika stres kerja meningkat, niat pindah kerja tidak langsung meningkat karena ada faktor kepuasan kerja yang membuat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menurun.	Menyumbangkan literatur sumber daya manusia dengan menggunakan skala pengukuran yang berbeda untuk mengukur kepuasan kerja dan niat pindah kerja yang diadaptasi untuk konteks industri perhotelan.
5	I Gede Rusdi Suryawan, I Komang Ardana, I Gusti Made Suwandana	American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), Volume-5, Issue-1, pp-146-157 (2021)	Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction	Kepemimpinan transformasional memiliki efek negatif pada niat pindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ini berarti jika kepemimpinan transformasional melalui variabel mediasi kepuasan kerja meningkat, maka niat pindah kerja akan berkurang. Selain itu, hasil	Saran dari penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kepemimpinan transformasional dan mengelola stres kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mengurangi niat pindah kerja

				<p>penelitian juga menemukan bahwa stres kerja memiliki efek positif pada niat pindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ini berarti jika stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja meningkat, niat pindah kerja juga akan meningkat. Implikasi dalam penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional dan stres kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas bekerja dengan perusahaan dan dapat mempertahankan karyawan mereka lebih lama.</p>	<p>karyawan dan mempertahankan mereka dalam jangka waktu yang lebih lama.</p>
6	Pratiwi, Fitriani & Johannes Singmin Lo	Dinasti International Journal of Digital Business, Vol. X, No. X, June 2020	Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS	<p>Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja; perkembangan karier memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja; stres kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap niat pindah kerja; perkembangan karier memiliki efek positif yang signifikan terhadap niat pindah kerja; kepuasan kerja memediasi efek stres</p>	<p>Memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah kerja karyawan di PT PKSS dan implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi turnover karyawan.</p>

				kerja dan perkembangan karier terhadap niat pindah kerja.	
7	Ellisa Wahyuningrum & Ryan Basith Fasih Khan	Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis, Vol.7 No.1(2023), pp.486-499, DOI:10.37339/e-bis.v7i2.1236	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta	Stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat pindah kerja, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, tidak ditemukan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan niat pindah kerja. Tidak ditemukan efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan stres kerja dengan niat pindah kerja.	Menyediakan wawasan tentang bagaimana stres kerja memengaruhi niat pindah kerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta dan pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor mediasi dalam mengurangi niat pindah kerja di lingkungan kerja.
8	Tharindu C. Dodanwala, Djoen San Santosoa, Vimolwan Yukongdi	International Journal of Construction Management, Vol. 23, No. 15, 2023, pp. 2583–2592, DOI:10.1080/15623599.2022.2080931	Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran dan konflik peran secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja, konflik peran, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga secara langsung memprediksi stres kerja. Hasil penelitian juga mendukung peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara ketidakjelasan peran dan stres kerja serta hubungan antara konflik peran dan stres kerja, menunjukkan efek tidak langsung dari	Memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja dan stres kerja dalam industri konstruksi di Sri Lanka serta pentingnya kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

				<p>ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap stres kerja. Kepuasan kerja dan stres kerja diidentifikasi sebagai pendahulu langsung niat pindah kerja. Selain itu, ketidakjelasan peran, konflik peran, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga berkontribusi pada niat pindah kerja sebagai pemicu stres kerja, dengan kepuasan kerja dan stres kerja bertindak sebagai mediator. Implikasi dari temuan juga dibahas.</p>	
9	Mitha Indri Pratiwi & Muhammad Roni Indarto	Cakrawangsa Bisnis, Vol. 3, No. 2 (2022), pp. 221-236	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta)	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat pindah kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat pindah kerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan niat pindah kerja.	Memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah kerja (turnover intention) karyawan di PT. Victory International Futures Yogyakarta dan implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi turnover karyawan.
10	Idha Farida, B. Medina Nilasari, Muhammad Nisfiannoor	SEIKO: Journal of Management & Business, Vol. 6, No. 1, 2023, pp. 62-74	Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover Intention yang di mediasi	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa work stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan, occupational identity memiliki pengaruh	Memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja (turnover intention) karyawan di Madrasah Aliyah

			oleh Job Satisfaction	negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara work stress dan occupational identity dengan niat pindah kerja.	Negeri Provinsi DKI Jakarta dan implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi turnover karyawan.
--	--	--	-----------------------	--	---

Dari semua jurnal yang dipresentasikan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan identitas pekerjaan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi niat pindah kerja (*turnover intention*) karyawan di berbagai sektor industry yang dimediasi oleh *job stress* dan *job satisfaction*. Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat pindah kerja, sementara kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Selain itu, identitas pekerjaan juga berperan dalam mempengaruhi niat pindah kerja, dengan kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan identitas pekerjaan dengan niat pindah kerja.

