

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres kerja seringkali muncul karena individu kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, bahkan interaksi sesama rekan kerja, sehingga memicu munculnya perasaan tidak menyenangkan. Stres merupakan perasaan subjektif yang dirasakan ketika seseorang merasa bahwa beban yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki. Dengan kata lain, adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan persepsi terhadap kemampuan diri, sehingga menciptakan beban kerja yang menjadi stres kerja (Pi *et al.*, 2016). Menurut Rajan dalam Wilopo *et al.* (2024), beban kerja merujuk pada total pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam periode waktu tertentu. Hal ini memengaruhi produktivitas dan tingkat *turnover* karyawan.

Terdapat teori *Transactional Model of Stress*, dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya berasal dari situasi, tetapi juga dari cara individu menilai dan merespon situasi tersebut. Dalam teori ini, stres dipandang sebagai hasil dari proses *appraisal* (penilaian kognitif) yang terbagi menjadi dua tahap:

1. *Primary Appraisal* (Penilaian Primer), yaitu ketika individu menilai apakah situasi yang dihadapi merupakan ancaman, tantangan, atau tidak relevan bagi kesejahteraannya.

2. *Secondary Appraisal* (Penilaian Sekunder), yaitu ketika individu menilai sejauh mana ia memiliki sumber daya atau strategi yang memadai untuk mengatasi situasi tersebut.

Jika hasil penilaian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki, maka stres akan muncul. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan memengaruhi individu dan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Bakhuys Roozeboom *et al.* (2020), stres kerja menyebabkan peningkatan absensi, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas karyawan. Lebih jauh, Ratnaningsih (2021) berpendapat bahwa karyawan yang tidak mampu menahan stres kerja yang tinggi dalam jangka waktu yang panjang kemungkinan besar akan kehilangan semangat kerja, gangguan kesehatan, bahkan *turnover*. Artinya, stres kerja yang menimpa karyawan harus seimbang dengan kepuasan kerja yang dirasakan. Dari segi kesehatan fisik, menurut Liao *et al.* (2023) karyawan yang terkena stres kerja akan mengalami kelelahan mental dan fisik, ketegangan saraf, frustrasi, tekanan, dan pengalaman emosional yang negatif lainnya, sehingga menghasilkan serangkaian reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku yang merugikan.

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat membuat karyawan merasa kurangnya dukungan perusahaan. Karyawan yang kekurangan dukungan dari perusahaan cenderung lebih pasif dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berdampak buruk bagi perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung akan berperan penting dalam membantu mengurangi stres kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan (Wang *et al.*, 2020).

Terdapat banyak pemicu munculnya stres kerja pada karyawan, beberapa di antaranya, yaitu konflik peran, beban kerja berlebih, dan konflik antara pekerjaan dengan keluarga (Dodanwala *et al.*, 2023) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Konflik peran muncul ketika seorang karyawan menghadapi ketidaksesuaian dalam tuntutan dan harapan dari berbagai pihak yang sulit dipenuhi secara bersamaan. Konflik dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan (Wahyono *et al.*, 2020). Di dalam proyek pertambangan, seringkali melibatkan banyak pihak, sehingga mengharuskan karyawan bekerja dengan lebih dari satu kelompok yang memiliki cara kerja berbeda, bahkan menerima permintaan yang bertentangan dari beberapa pihak yang dapat memicu munculnya konflik di tempat kerja.
- Beban kerja berlebih terjadi ketika adanya keterbatasan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan yang ditugaskan dan tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia untuk memenuhinya. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas yang ada (Naiemah *et al.*, 2021).
- Konflik antara pekerjaan dengan keluarga terjadi ketika tekanan pekerjaan menghambat kehidupan keluarga. Konflik dan tanggung jawab yang berat dalam keluarga dapat menciptakan beban emosional yang besar, sehingga menjadi sumber stres seseorang. Lokasi kerja yang sulit dijangkau dan

lingkungan kerja yang dinamis pada proyek pertambangan mengharuskan para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja. Selain itu, karyawan proyek pertambangan sering terpapar debu, panas, kebisingan, dan kondisi kerja yang keras yang dapat menyebabkan kelelahan fisik karena jam kerja yang panjang membuat karyawan terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga (Wahyono *et al.*, 2020).

Saat ini, setiap perusahaan menghadapi persaingan yang ketat, sehingga memaksa para karyawan untuk bekerja lebih keras agar perusahaan dapat tetap bertahan. Kondisi ini mengharuskan karyawan memberikan upaya dan kinerja yang tinggi demi keberhasilan perusahaan yang kemudian memicu timbulnya stres kerja. Menurut Dodanwala *et al.* (2023), tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat memengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak pada terciptanya *turnover intention*.

2.2 Kepuasan Kerja

Smith *et al.* dalam Kumari Singh *et al.* (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hidayat dalam Widyawati *et al.* (2023), kepuasan kerja diartikan sebagai perspektif positif seseorang terhadap pekerjaan. Lebih lanjut menurut Luthans dalam Ratnaningsih (2021), perspektif positif tersebut terbentuk setelah karyawan mengevaluasi pekerjaannya berdasarkan keuntungan yang diperoleh. Jika perspektif tersebut

negatif, maka disebut ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja merupakan hasil psikologis paling sederhana dari stres.

Terdapat banyak teori mengenai kepuasan kerja, salah satunya adalah *Two-Factor Theory*, dikemukakan oleh Herzberg (1959) yang membagi faktor-faktor pengaruh kepuasan kerja menjadi dua kategori:

1. *Motivation Factors*, berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau bersifat intrinsik, seperti kemajuan karier, pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan peluang berkembang.
2. *Hygiene Factors*, berkaitan dengan lingkungan kerja atau bersifat ekstrinsik, seperti gaji, hubungan antar rekan kerja dan atasan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan keamanan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang krusial di dalam perusahaan. Pravitasari (2024) meyakini bahwa seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan dibandingkan orang yang tidak menyukai pekerjaan yang dijalannya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih berpotensi untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Pi *et al.* (2016), karyawan yang merasa puas akan cenderung membicarakan hal positif mengenai perusahaan, mampu menciptakan kerja sama tim yang baik, dan memiliki kinerja yang melampaui ekspektasi perusahaan. Spector dalam Kumari Singh *et al.* (2015) mengatakan bahwa berbagai perilaku karyawan di tempat kerja merupakan hasil dari kepuasan kerja atau bahkan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja terlihat dari niat karyawan untuk datang bekerja dan melakukan tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai aspek di perusahaan perlu diperhatikan agar karyawan merasa puas dan tidak mengarah pada *turnover intention*. Menurut Ratnaningsih (2021), dengan memberikan hak yang sesuai kepada karyawan, seperti upah yang layak, *reward* untuk kinerja yang baik, dan peluang promosi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pi *et al.* (2016) juga mengemukakan pendapat yang mirip dengan peneliti sebelumnya mengenai kepuasan kerja yang dapat terbentuk karena adanya kekuasaan, status, *reward*, peluang promosi, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman, kejelasan peran, dan kesempatan pengembangan diri.

Menurut Lu *et al.* (2017), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling awal diusulkan dan sering disebut dapat memengaruhi *turnover intention* yang mengakibatkan penurunan dan atau peningkatan angka *turnover*. Rendahnya kepuasan kerja sering dianggap sebagai penyebab utama terjadinya *turnover* karyawan.

Keterlibatan karyawan dalam mengelola risiko psikososial sangat penting karena karyawan memiliki pemahaman mendalam mengenai pekerjaannya sehari-hari. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat memanfaatkan pengetahuan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, komunikasi yang jelas dan transparan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat tetap terinformasi dan terlibat.

Pi *et al.* (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga sifat penting, yaitu (1) respon emosional yang tidak dapat dilihat tapi dapat disimpulkan; (2) seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan; (3) kepuasan kerja sebagai perwakilan dari beberapa sikap yang terkait penting dengan pekerjaan dan respon karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja diklasifikasikan menjadi:

- Kepuasan internal (*internal satisfaction*) sangat terkait dengan sifat pekerjaan itu sendiri dan bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Pekerjaan yang menantang akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan berkembang. Tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan juga sangat penting. Karyawan yang merasa memiliki kendali dalam mengambil keputusan atas pekerjaannya cenderung lebih terlibat dan puas.
- Kepuasan eksternal (*external satisfaction*) lebih berfokus pada aspek material atau finansial dari pekerjaan. Gaji yang adil dan kompetitif merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika gaji yang diterima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, atau bonus juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, peluang promosi atau kenaikan jabatan juga menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan karena karyawan mendapatkan kejelasan jalur karier dan kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan.

- Kepuasan umum (*general satisfaction*) berkaitan dengan lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk hubungan antar karyawan dan komunikasi yang efektif. Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Karyawan yang merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja cenderung lebih bahagia dan produktif. Komunikasi yang terbuka dan efektif juga sangat penting karena karyawan perlu merasa bahwa pendapatnya didengar dan bahwa karyawan yang ada memiliki kesempatan untuk memberikan masukan.

2.3 *Perceived Organizational Support (POS)*

Organizational Support Theory (OST), pertama kali dikemukakan pada tahun 1986 oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa. Teori tersebut dinilai sebagai elemen penting dalam literatur yang membahas hubungan antara karyawan dan perusahaan (Wang *et al.*, 2020). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Eisenberger *et al.* (1986) mengenai OST, maka Kurtessis *et al.* (2017) berpendapat bahwa OST merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan atau yang dikenal dengan *perceived organizational support (POS)*. Lai *et al.* (2022) menggambarkan POS sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai dan menghormati kontribusi yang diberikan, serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. POS yang dirasakan karyawan akan menciptakan perasaan dihargai dan diakui yang meminimalisir peluang

terbentuknya *turnover intention* karena mendorong karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

McMillin dalam Wang *et al.* (2020) menganggap bahwa *perceived organizational support* muncul ketika perusahaan memberikan dukungan yang jelas melalui berbagai kebijakan, tindakan, dan komunikasi yang diperlukan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Chen *et al.* (2021) meyakini POS dapat membuat karyawan merasa termotivasi untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Eisenberger *et al.* dalam Wang *et al.* (2020) menemukan bahwa karyawan yang merasakan POS akan lebih termotivasi, lebih loyal, dan lebih berkomitmen dalam memberikan kontribusi yang lebih besar, sehingga mengurangi *turnover intention*. Dengan adanya POS yang tinggi, karyawan tidak sekadar merasakan dirinya sebagai sumber daya yang harus menghasilkan *output*, tetapi juga merasa perusahaan menghargai upaya dan dedikasi yang dicurahkan oleh karyawan dalam pekerjaan, sehingga karyawan merasa lebih puas dan terikat secara emosional dengan perusahaan.

Menurut Xu *et al.* (2018), POS menciptakan atmosfer kerja yang positif, sehingga memfasilitasi terciptanya hubungan yang lebih baik antara karyawan dan manajemen, serta rekan kerja satu dengan yang lain. Lebih dari itu, POS juga menghasilkan peningkatan kepuasan kerja, mengurangi ketegangan, meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan kinerja, dan mengurangi tingkat *turnover*. Hal tersebut berpotensi mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan yang akan berkontribusi pada peningkatan kinerja

individu dan perusahaan secara keseluruhan (Hobfoll dalam Chen *et al.*, 2021). Sejalan dengan itu, George *et al.* dalam Xu *et al.* (2018) menjelaskan bahwa POS memainkan peran penting dalam mengurangi efek merugikan dari stres kerja pada kondisi fisik dan psikologis karyawan. Hal ini diwujudkan melalui pemberian dukungan material dan emosional yang memadai oleh perusahaan ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak biasa.

Sikap apatis akan terlihat pada karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang suportif sangat penting dalam mengurangi tingkat stres karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas (Wang *et al.*, 2020). Dalam konteks stres kerja, pemahaman karyawan tentang akar permasalahan dan pemenuhan kebutuhan sosial-emosional sangatlah berpengaruh. Ketika karyawan mengalami stres kerja, karyawan seringkali menganggap bahwa penyebab stres seharusnya dapat diatasi oleh perusahaan. Akibatnya, karyawan menghubungkan stres kerja yang tinggi dengan kurangnya bantuan dari perusahaan, sehingga memicu timbulnya depresi yang mengarah pada *turnover intention* (Xu *et al.*, 2018).

2.4 Turnover Intention

Menurut Kee *et al.* (2021), *turnover intention* merupakan niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru di tempat lain. Mobley dalam Pravitasari (2024) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah sebuah proses pemikiran yang kompleks dan terencana, di mana seorang karyawan

berkeinginan dan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Paat *et al.* dalam Widyawati *et al.* (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, namun keinginan tersebut belum mencapai tahap realisasi. Niat tersebut tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan hasil akumulasi dari berbagai faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks perusahaan, *turnover intention* dapat dipicu oleh stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang buruk.

Menurut Yukongdi *et al.* (2020), pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong *turnover intention* sangat penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya mempertahankan karyawan potensial. Terdapat beberapa tanda yang mengisyaratkan bahwa karyawan sedang berada di tahap ingin meninggalkan perusahaan, yaitu tingkat absensi yang semakin buruk, kinerja yang diberikan menurun, pelanggaran peraturan kerja meningkat, berperilaku tidak seperti biasanya (Ratnaningsih, 2021).

Turnover adalah tindakan nyata dari *turnover intention* yang berarti pemutusan hubungan kerja antara karyawan secara individu dengan perusahaan. *Turnover* dapat berdampak negatif pada kinerja dan anggaran perusahaan, maka perusahaan terus-menerus mencari cara efektif untuk mempertahankan karyawannya. Mitchell *et al.* dalam Kee *et al.* (2021) menyatakan, banyak perusahaan yang meyakini bahwa retensi karyawan merupakan investasi yang jauh lebih menguntungkan daripada merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang mengundurkan diri.

Robbins & Judge dalam Ratnaningsih (2021) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis *turnover*, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*.

- *Voluntary turnover* terjadi atas dasar sukarela dari karyawan, biasanya karyawan tersebut telah memiliki rencana cadangan yang berhubungan dengan pekerjaan dan tempat kerja baru.
- *Involuntary turnover* terjadi atas keputusan perusahaan dan bukan keputusan karyawan itu sendiri, berkaitan langsung pada wewenang atasan terhadap kelanjutan pekerja tersebut.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>The Impacts of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention: A Case in the Malaysian Manufacturing</i> (Naiemah et al., 2021)	Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan secara signifikan dan negatif dengan <i>turnover intention</i> , sementara stres kerja berhubungan secara signifikan dan positif dengan <i>turnover intention</i> .
<i>Examining Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention of Sri Lanka's Construction Industry</i> (Dodanwala et al., 2023)	Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan AMOS, Bootstrapping	<i>Work role stressor</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja, sehingga memiliki efek langsung negatif terhadap kepuasan kerja dan memiliki efek langsung positif terhadap <i>turnover intention</i> .

<i>The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees</i> (Adan Gok et al., 2017)	Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>, sementara POS berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.
<i>Perceived Organizational Support, Job Stress, and Turnover Intention: The Moderation of Affective Commitments</i> (Tetteh et al., 2020)	Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan AMOS 21, SPSS Process, Bootstrapping	Stres kerja memediasi hubungan antara POS dan <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasi afektif dan komitmen afektif terhadap pekerjaan memoderasi hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i>.
<i>Reducing Turnover Intention: Perceived Organizational Support for Frontline Employees</i> (Wang et al., 2020)	Regresi model, Bootsrap sampling	POS berdampak signifikan dan negatif terhadap <i>burnout</i> dan <i>turnover intention</i>, sementara <i>burnout</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i>. <i>Burnout</i> dipengaruhi secara negatif oleh POS.

2.6 Hipotesis

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yaitu keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyono *et al.* (2020) menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat memicu ketidakpuasan kerja, kelelahan emosional, dan penurunan komitmen terhadap perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Naiemah *et al.* (2021) yang mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian tersebut sejalan dengan data yang dikemukakan oleh Ratnaningsih (2021) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang erat antara peningkatan tingkat stres karyawan dengan peningkatan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Peningkatan stres tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, tekanan dari atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hingga kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Ketika stres kerja berlangsung dalam jangka panjang tanpa adanya penanggulangan yang efektif dari pihak manajemen, maka risiko *turnover intention* akan semakin tinggi. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja dan segera mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelolanya. Hal ini tidak hanya akan

berdampak pada penurunan *turnover intention*, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Wilopo *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Widyawati *et al.* (2023) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula keinginan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Lebih lanjut, Yukongdi *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention*, dan sebaliknya. Ketika kepuasan kerja tinggi, keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan juga meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kinerja individu dan perusahaan, tetapi juga memainkan peran kunci dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berpengalaman. Dengan demikian, perusahaan perlu secara aktif memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kejelasan tugas, hubungan antar karyawan, gaya

kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Upaya ini tidak hanya dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Adan Gok *et al.* (2017) menyatakan bahwa peningkatan pada *perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat secara signifikan menurunkan *turnover intention*. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, menghargai kontribusi karyawan, dan memberikan dukungan yang memadai, maka keinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan cenderung meningkat. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian dari Wang *et al.* (2020) dan Lai *et al.* (2022) yang juga menemukan bahwa POS memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan perusahaan yang dirasakan, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Lebih jauh lagi, Tetteh *et al.* (2020) menjelaskan bahwa tingkat POS yang tinggi tidak hanya berdampak pada pengurangan *turnover intention*, tetapi juga berkontribusi secara langsung pada pengurangan stres kerja yang menjadi salah satu penyebab utama dari tingginya intensi untuk keluar. Ketika stres kerja dapat ditekan melalui dukungan perusahaan, karyawan merasa lebih dihargai, lebih

termotivasi, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan serta perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang ingin mempertahankan karyawannya perlu memastikan bahwa sistem dukungan internal berjalan dengan baik, melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, pengakuan terhadap kinerja, maupun hubungan kerja yang saling mendukung. Meningkatkan *perceived organizational support* terbukti menjadi strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mengurangi risiko tingginya tingkat *turnover*.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah.

2.7 Kerangka Penelitian

Dalam dunia kerja yang dinamis dan penuh tekanan, *turnover intention* menjadi salah satu tantangan besar yang harus dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* adalah indikasi awal dari keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja yang dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berbagai faktor dapat memengaruhi munculnya niat ini, di antaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support*. Ketiga faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan ataupun meninggalkan perusahaan.

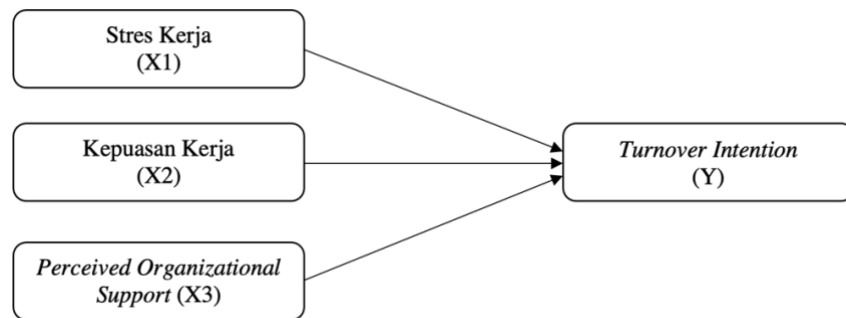
Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan secara individu atau ketidaksesuaian

antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti lingkungan keluarga yang kurang mendukung, hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang buruk, dan beban kerja yang berlebihan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengganggu kinerja karyawan, mengurangi produktivitas, dan memicu perilaku menyimpang. Pada akhirnya, stres kerja dapat menimbulkan *turnover intention* dan meningkatkan angka *turnover* yang berdampak negatif pada perusahaan karena dapat menghambat pertumbuhan jangka panjang.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kepuasan kerja yang tercipta tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat menjadi salah satu faktor yang efektif dalam meminimalisir *turnover intention* karena karyawan yang merasa dihargai, memiliki peluang untuk berkembang, dan mendapatkan imbalan yang sesuai lebih cenderung untuk bertahan di dalam perusahaan. Karyawan akan semakin termotivasi untuk tetap berkontribusi pada perusahaan ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan membuat karyawan ingin mencari peluang di tempat lain yang mengakibatkan peningkatan *turnover intention*.

Perceived organizational support (POS) memainkan peran yang tidak kalah penting dalam menurunkan *turnover intention*. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian, *reward*, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawannya, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat. Namun, POS yang rendah

dapat membuat karyawan merasa diabaikan, sehingga meningkatkan *turnover intention*.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian