

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN: SEBUAH SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (2021-2025)

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE TURNOVER INTENTION: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (2021-2025)

Gilang Ramadhan¹, Miko Fajar Jat Miko², Tri Akhir Rahmawati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹gilangramadhan301010@gmail.com, ²fajarmiko03@gmail.com, ³rhmwtri5@gmail.com

Abstrak

Turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi merupakan isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena menjadi prediktor terdekat dari perputaran karyawan yang sesungguhnya. Penelitian ini bertujuan memetakan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* berdasarkan studi empiris yang terbit pada periode 2021-2025. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan protokol pencarian, kriteria inklusi-eksklusi, ekstraksi data, dan sintesis tematik. Korpus utama terdiri atas 13 artikel jurnal (10 studi Indonesia dan 3 studi internasional), yang diperkuat oleh 5 artikel Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Universitas Pamulang sebagai literatur pendukung dan 13 rujukan teoretis-metodologis. Hasil sintesis menunjukkan bahwa beban kerja (7 studi), stres kerja (6 studi), kepuasan kerja (5 studi), dan lingkungan kerja (4 studi) adalah faktor yang paling sering diteliti. Stres kerja dan beban kerja cenderung meningkatkan *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja cenderung menurunkannya (meski satu studi tidak menemukan pengaruh); burnout, komitmen organisasi, serta faktor psikososial seperti pengucilan di tempat kerja (*workplace ostracism*) muncul sebagai mekanisme penjelas. Kajian ini juga mengidentifikasi celah penelitian, antara lain minimnya studi *turnover intention* pada jurnal mahasiswa JIMAWA, dominasi desain *cross-sectional*, dan terbatasnya penelitian longitudinal. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi praktisi SDM dalam merancang strategi retensi.

Kata kunci: *Turnover intention*; manajemen SDM; stres kerja; beban kerja; kepuasan kerja; *systematic literature review*

Article history

Received: October 2026

Reviewed: October 2026

Published: October 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

Turnover intention, an employee's intention to leave the organization, is a strategic issue in human resource management (HRM) because it is the closest predictor of actual turnover. This study maps the factors that influence turnover intention based on empirical studies published between 2021 and 2025, using a Systematic Literature Review (SLR) with a search protocol, inclusion-exclusion criteria, data extraction, and thematic synthesis. The core corpus comprises 13 journal articles (10 Indonesian and 3 international studies), supported by 5 articles from Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Universitas Pamulang, and 13 theoretical-methodological references. The synthesis shows that workload (7 studies), job stress (6), job satisfaction (5), and work environment (4) are the most frequently examined factors. Job stress and workload tend to increase turnover intention, whereas job satisfaction tends to reduce it (although one study found no effect); burnout, organizational commitment, and psychosocial factors such as workplace ostracism emerge as explanatory mechanisms. The review also identifies research gaps, including the scarcity of turnover intention studies in JIMAWA, the dominance of cross-sectional designs, and limited longitudinal evidence. The findings may guide HR practitioners in designing retention strategies.

Keywords: Turnover intention; human resource management; job stress; workload; job satisfaction; systematic literature review

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang menentukan keberlangsungan organisasi. Ketika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan, organisasi tidak hanya kehilangan tenaga kerja, tetapi juga pengetahuan, pengalaman, dan investasi pelatihan yang telah dikeluarkan. Dalam literatur SDM, perilaku keluar yang sesungguhnya (*turnover*) hampir selalu didahului oleh niat untuk keluar (*turnover intention*). Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) menempatkan niat keluar sebagai tahap akhir sebelum keputusan berhenti, dan Tett dan Meyer (1993) melalui analisis jalur berbasis temuan meta-analitik menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi *turnover* melalui niat keluar. Karena itu, memahami penyebab *turnover intention* memberi organisasi kesempatan untuk bertindak sebelum karyawan benar-benar pergi.

Penelitian tentang antecedent *turnover* telah berkembang selama lebih dari satu abad (Hom et al., 2017). Meta-analisis terdahulu menemukan bahwa sikap kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan prediktor yang konsisten (Griffeth et al., 2000; Rubenstein et al., 2018). Di sisi lain, praktik retensi yang efektif menuntut organisasi memahami alasan karyawan bertahan maupun pergi, bukan sekadar mengandalkan asumsi umum (Allen et al., 2010). Pada konteks Indonesia, penelitian lima tahun terakhir banyak menguji variabel kerja seperti stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pada berbagai objek, mulai dari perbankan, ritel, hingga perkebunan, serta pada kelompok generasi tertentu seperti Generasi Z (Alfara & Saputra, 2024).

Namun, hasil-hasil tersebut tersebar pada banyak jurnal dengan konteks dan variabel yang beragam, sehingga sulit ditarik kesimpulan yang utuh. Tinjauan sistematis diperlukan untuk menyatukan temuan, menunjukkan pola yang konsisten, dan mengungkap celah penelitian. Selain itu, dalam penelusuran untuk kajian ini, artikel *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* Universitas Pamulang yang memuat variabel stres kerja, beban kerja, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja umumnya menjadikan kinerja atau produktivitas sebagai variabel terikat (misalnya Nur'Aini & Fauziah, 2024; Trisnawati & Azwina, 2024), sedangkan artikel yang menjadikan *turnover intention* sebagai variabel terikat tidak ditemukan dalam penelusuran ini. Hal tersebut menunjukkan peluang kontribusi bagi penelitian mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini menjawab tiga pertanyaan penelitian: (RQ1) faktor apa saja yang paling sering diteliti sebagai penentu *turnover intention* pada studi 2021-2025; (RQ2) bagaimana arah hubungan faktor-faktor tersebut dengan *turnover intention*; dan (RQ3) mekanisme apa yang dilaporkan menjelaskan hubungan tersebut, serta celah apa yang masih terbuka bagi penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Mobley (1977) menggambarkan proses ini sebagai rangkaian tahap: ketidakpuasan terhadap pekerjaan, pemikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan lain, niat untuk keluar, dan akhirnya keluar. Instrumen pengukuran niat keluar yang banyak dipakai berasal dari Mobley et al. (1978), misalnya pernyataan bahwa responden sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya, sebagaimana juga dipakai oleh Zhu dan Zhang (2021).

2.2 Teori Pendukung

Unfolding model dari Lee dan Mitchell (1994) menjelaskan bahwa keputusan keluar tidak selalu dimulai dari ketidakpuasan; peristiwa kejutan (*shock*) dan jalur keputusan yang berbeda dapat memicu seseorang meninggalkan organisasi. Teori *job embeddedness* (Mitchell et al., 2001) menekankan bahwa keterkaitan, kecocokan, dan pengorbanan yang dirasakan karyawan menjadi alasan mereka bertahan. Dari sisi tuntutan kerja, model *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007) menjelaskan bahwa tuntutan yang tinggi tanpa sumber daya yang memadai menimbulkan ketegangan dan kelelahan, sehingga *burnout* (Maslach & Leiter, 2016) dapat menjadi penghubung antara beban atau stres kerja dengan niat keluar. Sementara itu, komitmen organisasi dalam tiga komponen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Allen & Meyer, 1990) menjelaskan ikatan psikologis karyawan dengan organisasi.

2.3 Systematic Literature Review

Systematic Literature Review adalah metode tinjauan pustaka yang dilakukan dengan prosedur eksplisit dan dapat direplikasi, mulai dari perumusan pertanyaan, pencarian, penyaringan berdasarkan kriteria, penilaian, hingga sintesis. Pelaporan kajian ini mengacu pada prinsip transparansi yang dirumuskan dalam *PRISMA 2020 statement* (Page et al., 2021).

METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Protokol

Penelitian ini menggunakan desain *Systematic Literature Review* dengan pendekatan sintesis tematik-naratif. Sintesis naratif dipilih karena variabel, instrumen, dan konteks antarstudi beragam sehingga tidak memungkinkan penggabungan statistik. Protokol mencakup: perumusan pertanyaan penelitian (RQ1-RQ3), penelusuran sumber, penyaringan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, ekstraksi data, dan sintesis.

3.2 Sumber dan Strategi Pencarian

Penelusuran dilakukan secara daring pada Oktober 2026 melalui portal jurnal terbuka, termasuk portal *Open Journal Systems* Universitas Pamulang (JIMAWA, KREATIF, JENIUS, dan Jurnal Ekonomi Efektif), DOAJ, serta *PubMed Central*, dan mesin pencari ilmiah. Kata kunci yang digunakan dalam bahasa Indonesia dan Inggris meliputi: "*turnover intention*", "niat keluar karyawan", "stres kerja", "beban kerja", "kepuasan kerja", "lingkungan kerja", "*job stress*", "*workload*", "*job satisfaction*", dan "*employee*", dengan operator pencarian AND/OR.

3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi untuk korpus utama: (1) artikel jurnal yang terbit pada 2021-2025; (2) menjadikan *turnover intention* sebagai variabel terikat atau mediator; (3) subjek penelitian adalah karyawan atau pekerja; (4) ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris; dan (5) tersedia secara terbuka. Kriteria eksklusi: skripsi, tesis, prosiding tanpa proses *review*, artikel tanpa data empiris, dan publikasi ganda. Artikel JIMAWA yang menjadikan kinerja sebagai variabel terikat tidak memenuhi kriteria (2), sehingga digunakan sebagai literatur pendukung, bukan korpus utama. Rujukan teoretis dan metodologis yang terbit sebelum 2021 digunakan untuk landasan konseptual, bukan untuk sintesis temuan.

3.4 Ekstraksi dan Sintesis Data

Dari setiap artikel korpus utama diekstraksi: penulis dan tahun, konteks atau subjek, variabel yang diteliti, dan temuan utama. Sintesis dilakukan dengan (a) menghitung frekuensi variabel untuk menjawab RQ1, (b) membandingkan arah hubungan yang dilaporkan untuk menjawab RQ2, dan (c) mengidentifikasi variabel mediator dan pola konteks untuk menjawab RQ3. Komposisi seluruh sumber ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Komposisi Sumber Rujukan

No	Kategori sumber	Jumlah	Peran dalam kajian
1	Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Universitas Pamulang	5	Literatur pendukung
2	Studi <i>turnover intention</i> pada jurnal Indonesia (2021-2024)	10	Korpus utama
3	Studi <i>turnover intention</i> pada jurnal internasional (2021)	3	Korpus utama
4	Landasan teori dan metodologi (jurnal internasional)	13	Kerangka konseptual
	Total	31	

Dengan demikian, kajian ini memuat 31 rujukan jurnal, termasuk 5 artikel JIMAWA dan 16 artikel dari jurnal internasional (3 pada korpus utama dan 13 pada landasan teori-metodologi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Studi dalam Korpus Utama

Korpus utama berisi 13 artikel. Sebanyak 10 artikel berasal dari jurnal Indonesia yang terbit 2021-2024, dan 3 artikel dari jurnal internasional yang terbit 2021. Konteks penelitian Indonesia bervariasi, antara lain perbankan (PT BNI Cabang Ternate), ritel (Luwes Supermarket Ponorogo dan Mall of Indonesia), jasa pos (PT Pos Indonesia KC Pekalongan), perkebunan (PT Kencana Sawit Indonesia), dan karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Ringkasan setiap studi

disajikan pada Tabel 2. Seluruh temuan pada kolom terakhir dirujuk dari abstrak atau teks artikel yang dapat diakses.

Tabel 2. Ringkasan Studi dalam Korpus Utama

No	Penulis (tahun)	Konteks	Variabel	Temuan utama
1	Hayati et al. (2021)	PT Vanisa Rizki, Jakarta Selatan (n = 50)	Kepemimpinan kerja, lingkungan kerja → TI	Kepemimpinan kerja tidak berpengaruh signifikan (sig. 0,542); lingkungan kerja berpengaruh signifikan (sig. 0,000); keduanya berpengaruh simultan
2	Kristin et al. (2022)	PT Alfaria Trijaya, Pekanbaru (n = 223)	Lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja → TI	Keempat variabel berpengaruh terhadap TI, baik parsial maupun simultan (regresi linier berganda)
3	Sundari & Meria (2022)	Karyawan di wilayah Jakarta dan Tangerang	Beban kerja → burnout, kepuasan kerja → TI	Beban kerja meningkatkan burnout dan menurunkan kepuasan kerja; burnout meningkatkan TI, kepuasan kerja menurunkan TI; beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap TI, tetapi berpengaruh melalui burnout dan kepuasan kerja
4	Dewi et al. (2023)	PT BNI Cabang Ternate	Beban kerja, stres kerja → burnout → TI	Beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout, dan burnout berpengaruh positif terhadap TI
5	Farida et al. (2023)	PT Daya Surya Sejahtera dan Luwes Supermarket, Ponorogo (n = 50)	Work life balance, stres kerja, beban kerja → TI	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI
6	Ridho (2023)	PT Pos Indonesia KC Pekalongan	Stres kerja, kepuasan kerja → TI, dimediasi komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap TI dan negatif terhadap komitmen; kepuasan kerja dan komitmen tidak berpengaruh terhadap TI; efek mediasi tidak signifikan

No	Penulis (tahun)	Konteks	Variabel	Temuan utama
7	Wahyu & Zismawati (2023)	Kantor pengelola perkebunan PT Kencana Sawit Indonesia (n = 144)	Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik → TI	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI
8	Nurhaliza et al. (2023)	Karyawan bagian penjualan, industri ritel Mall of Indonesia	Beban kerja, job insecurity → TI	Beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap TI, baik parsial maupun simultan
9	Alfara & Saputra (2024)	Karyawan Generasi Z, Bandar Lampung	Kepuasan kerja, stres kerja → TI	Kepuasan kerja berpengaruh negatif (koefisien -0,404) dan stres kerja positif (0,250); $R^2 = 0,422$
10	Imaniar & Indayani (2024)	CV Mitra Dunia Palletindo (n = 78)	Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja → TI	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap TI
11	Zhu & Zhang (2021)	426 karyawan kelahiran setelah 1990, Shanghai dan Suzhou	Workplace ostracism → anger → TI → perilaku kerja kontraproduktif	Ostracism berkorelasi positif dengan TI ($r = 0,25$); anger dan TI memediasi secara serial
12	Singh & Srivastava (2021)	Dilaporkan pada J. Hosp. Tour. Manag.	Workplace ostracism → TI (moderasi-mediasi)	Ostracism berhubungan positif dengan TI (sebagaimana dirujuk studi lain); detail moderasi-mediasi belum diverifikasi dari artikel asli
13	Li et al. (2021)	Meta-analisis 95 sampel independen (N = 26.767)	Konsekuensi workplace ostracism	Ostracism berhubungan positif dengan niat keluar

Keterangan: TI = *turnover intention*. Temuan dirujuk dari abstrak atau teks artikel yang dapat diakses.

4.2 Faktor yang Paling Sering Diteliti (RQ1)

Berdasarkan 10 studi Indonesia, beban kerja merupakan variabel yang paling sering diuji (7 studi), diikuti stres kerja (6 studi), kepuasan kerja (5 studi), dan lingkungan kerja (4 studi). Variabel lain, seperti *burnout* sebagai mediator (2 studi), komitmen organisasi, *job insecurity*, *work life balance*, dan kepemimpinan, masing-masing muncul pada satu studi (Tabel 3). Dominasi variabel beban dan stres kerja menunjukkan bahwa penelitian di Indonesia banyak memandang niat keluar sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan, sejalan dengan logika tuntutan kerja dalam model *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007).

Tabel 3. Frekuensi Variabel pada 10 Studi Indonesia

No	Variabel	Jumlah studi	Studi
1	Beban kerja	7	Kristin; Sundari; Dewi; Farida; Wahyu; Nurhaliza; Imaniar
2	Stres kerja	6	Kristin; Dewi; Farida; Ridho; Wahyu; Alfara
3	Kepuasan kerja	5	Kristin; Sundari; Ridho; Imaniar; Alfara
4	Lingkungan kerja	4	Hayati; Kristin; Wahyu; Imaniar
5	<i>Burnout</i> (mediator)	2	Dewi; Sundari
6	Komitmen organisasi, <i>job insecurity</i> , <i>work life balance</i> , kepemimpinan	1 (masing-masing)	Ridho; Nurhaliza; Farida; Hayati

4.3 Arah Hubungan Faktor dengan Turnover Intention (RQ2)

Stres kerja dan beban kerja. Temuan yang dapat dikonfirmasi menunjukkan arah positif. Farida et al. (2023) melaporkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan Alfara dan Saputra (2024) menemukan pengaruh positif stres kerja dengan koefisien 0,250 pada karyawan Generasi Z. Dewi et al. (2023) memperlihatkan jalur tidak langsung, yakni beban kerja meningkatkan *burnout* dan *burnout* meningkatkan niat keluar. Pola ini konsisten dengan penjelasan bahwa tuntutan berlebih menguras energi karyawan sehingga mendorong keinginan menjauh dari sumber tekanan (Bakker & Demerouti, 2007; Maslach & Leiter, 2016).

Kepuasan kerja. Alfara dan Saputra (2024) melaporkan pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (koefisien -0,404), dan kedua variabel dalam model mereka menjelaskan 42,2% variasi niat keluar. Temuan ini selaras dengan kerangka klasik Mobley (1977) serta bukti meta-analitik bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat dan perilaku keluar (Griffeth et al., 2000; Tett & Meyer, 1993). Sundari dan Meria (2022) juga menemukan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan Kristin et al. (2022) serta Imaniar dan Indayani (2024) melaporkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat keluar. Sebaliknya, Ridho (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Pekalongan, sehingga bukti kepuasan kerja kuat tetapi belum seragam.

Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Empat studi menguji lingkungan kerja (Hayati et al., 2021; Kristin et al., 2022; Wahyu & Zusmawati, 2023; Imaniar & Indayani, 2024). Hayati et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (sig. 0,000), sedangkan kepemimpinan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial (sig. 0,542), meskipun keduanya berpengaruh secara simultan. Pada literatur pendukung JIMAWA, faktor lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja juga banyak diuji tetapi terhadap kinerja atau produktivitas (Agustina et al., 2021; Irawan et al., 2021; Ningtias, 2021; Trisnawati & Azwina, 2024), begitu pula stres dan beban kerja (Nur'Aini & Fauziah, 2024). Karena kinerja dan niat keluar sama-sama merupakan luaran

perilaku kerja, faktor-faktor tersebut layak diuji ulang terhadap *turnover intention* pada konteks yang sama.

Hasil yang tidak seragam juga perlu dicatat. Farida et al. (2023) melaporkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan Wahyu dan Zusmawati (2023) melaporkan pengaruh positif lingkungan kerja non fisik, keduanya berbeda dari ekspektasi teoretis bahwa keseimbangan kerja-hidup dan lingkungan yang baik menurunkan niat keluar. Selain itu, Ridho (2023) tidak menemukan pengaruh kepuasan kerja, dan Sundari dan Meria (2022) tidak menemukan pengaruh langsung beban kerja. Perbedaan seperti ini menunjukkan bahwa konteks, ukuran sampel, dan operasionalisasi variabel dapat memengaruhi hasil, sehingga generalisasi harus dilakukan dengan hati-hati.

4.4 Mekanisme dan Faktor Psikososial (RQ3)

Korpus utama memperlihatkan tiga jenis mekanisme. Pertama, mediasi melalui *burnout* (Dewi et al., 2023; Sundari & Meria, 2022), di mana Sundari dan Meria (2022) juga memperlihatkan bahwa dampak beban kerja terhadap niat keluar berjalan melalui *burnout* dan kepuasan kerja, bukan secara langsung. Kedua, mediasi melalui komitmen organisasi, yaitu ikatan afektif, berkelanjutan, dan normatif karyawan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990), yang diuji pada hubungan stres dan kepuasan kerja dengan niat keluar. Ridho (2023) menemukan bahwa stres kerja menurunkan komitmen, tetapi komitmen tidak berpengaruh terhadap niat keluar dan efek mediasinya tidak signifikan; temuan ini berbeda dari asumsi umum bahwa komitmen menjadi jembatan utama. Ketiga, mekanisme emosional dan relasional pada studi internasional. Zhu dan Zhang (2021) menemukan bahwa pengucilan di tempat kerja berhubungan positif dengan kemarahan ($r = 0,32$) dan niat keluar ($r = 0,25$), serta bahwa kemarahan dan niat keluar memediasi secara serial hubungan pengucilan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Meta-analisis Li et al. (2021) mendukung temuan tersebut dengan melaporkan hubungan positif pengucilan dengan niat keluar pada 95 sampel independen. Singh dan Srivastava (2021) turut mengkaji pengucilan terhadap niat keluar dengan pendekatan moderasi-mediasi, dan hubungan positifnya dirujuk oleh studi-studi lain. Dari sisi teori, temuan ini sejalan dengan *job embeddedness* (Mitchell et al., 2001): karyawan yang terkucil kehilangan keterkaitan sosial sehingga alasan untuk bertahan melemah.

Studi Indonesia dalam korpus belum ada yang menguji faktor relasional semacam ini sebagai penyebab niat keluar, sehingga terdapat peluang untuk mengintegrasikan variabel psikososial (misalnya hubungan antarrekan kerja dan dukungan atasan) ke dalam model yang selama ini didominasi variabel beban dan stres kerja.

4.5 Celah Penelitian dan Implikasi Manajerial

Sintesis menunjukkan beberapa celah. Pertama, artikel JIMAWA yang menjadikan *turnover intention* sebagai variabel terikat tidak ditemukan dalam penelusuran ini, sementara variabel penyebabnya telah banyak diteliti terhadap kinerja. Kedua, hampir seluruh studi berupa survei satu waktu pada satu organisasi atau sektor, sehingga hubungan sebab-akibat belum dapat dipastikan. Zhu dan Zhang (2021) menggunakan pengukuran dua gelombang dengan jeda dua bulan, tetapi desain semacam ini jarang pada studi Indonesia dalam korpus. Ketiga, mayoritas studi menguji faktor di level individu dan pekerjaan, sedangkan faktor organisasi seperti praktik retensi (Allen et al., 2010) dan faktor kejutan dalam *unfolding model* (Lee & Mitchell, 1994) belum banyak disentuh. Keempat, ukuran sampel pada beberapa studi relatif kecil.

Bagi praktisi SDM, bukti yang tersedia mengarah pada tiga langkah: (1) mengelola beban kerja dan sumber stres secara berkala, misalnya melalui pemerataan pekerjaan dan dukungan psikologis, karena beban dan stres kerja adalah faktor yang paling sering dikaitkan dengan niat keluar; (2) memperkuat kepuasan kerja, yang dalam bukti yang dikonfirmasi berhubungan

negatif dengan niat keluar; dan (3) memantau iklim relasional di tempat kerja agar tidak terjadi pengucilan, serta merancang praktik retensi berbasis bukti alih-alih asumsi (Allen et al., 2010).

4.6 Keterbatasan Kajian

Kajian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ekstraksi data pada sejumlah artikel hanya mengandalkan judul, abstrak, dan informasi bibliografis yang dapat diakses, sehingga rincian statistik beberapa studi tidak dilaporkan. Temuan Ridho (2023) dirujuk dari versi tesis dengan judul dan penulis yang sama, dan temuan Singh dan Srivastava (2021) dirujuk dari sitasi pada studi lain karena abstrak aslinya tidak dapat diakses. Kedua, jumlah artikel dalam korpus utama (13) terbatas dan penelusuran tidak mencakup seluruh basis data berindeks. Ketiga, tidak dilakukan penilaian kualitas studi secara formal. Karena itu, kesimpulan pada kajian ini bersifat indikatif dan perlu diperkuat dengan penelusuran yang lebih luas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan sintesis 13 artikel korpus utama yang diperkuat 5 artikel JIMAWA dan 13 rujukan teoretis, kajian ini menyimpulkan bahwa: (1) beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja adalah faktor yang paling sering diteliti sebagai penentu *turnover intention* pada studi 2021-2025; (2) bukti yang dikonfirmasi menunjukkan stres kerja dan beban kerja cenderung meningkatkan niat keluar sedangkan kepuasan kerja cenderung menurunkannya, meskipun satu studi tidak menemukan pengaruh kepuasan kerja; dan (3) *burnout*, komitmen organisasi, serta faktor psikososial seperti pengucilan di tempat kerja berperan sebagai mekanisme penjelas.

Saran bagi penelitian selanjutnya: (a) menguji *turnover intention* pada konteks JIMAWA dan organisasi di wilayah Banten dan sekitarnya; (b) menggunakan desain longitudinal atau multi-gelombang; (c) mengintegrasikan variabel relasional dan organisasi seperti dukungan atasan, praktik retensi, dan *job embeddedness*; serta (d) melengkapi sintesis dengan penilaian kualitas studi dan cakupan basis data yang lebih luas. Bagi organisasi, pengelolaan beban kerja, stres, dan kepuasan kerja perlu menjadi prioritas dalam strategi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1).
- Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z: Studi pada karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 29-39.
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Dewi, S. U. N., Alhadar, M. F., & Mustafa, M. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 294-304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>

- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh work life balance, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 432-446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37-49.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Imaniar, A., & Indayani, L. (2024). The impact of workload, work environment, and job satisfaction on turnover intention. *Academia Open*, 9(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.3806>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). Consequences of workplace ostracism: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 641302. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641302>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Ningtias, A. M. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Nur'Aini, A., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1).
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan industri retail di Mall of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(3), 19-32. <https://doi.org/10.51178/jmea.v2i3.1538>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.

- Ridho, M. G. (2023). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasi (Studi kasus PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan). *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 2168-2177.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65.
- Singh, L. B., & Srivastava, S. (2021). Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 244-256. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.012>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81-96.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Trisnawati, I., & Azwina, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(2), 54-62.
- Wahyu, V. D., & Zusmawati, Z. (2023). Dampak stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus pada kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152-168.
- Zhu, Y., & Zhang, D. (2021). Workplace ostracism and counterproductive work behaviors: The chain mediating role of anger and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 12, 761560. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761560>