



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* BAGI PNS YANG DITEMPATKAN DI WILAYAH TERPENCIL DAN KAWASAN PERBATASAN (TINJAUAN LITERATUR)

Hernawaty^{1*}

¹BPSDM Kalimantan Timur, Indonesia

ABSTRAK

Salah satu pemicu masalah Penyebaran PNS yang tidak merata di Indonesia adalah tingkat perputaran PNS yang cukup tinggi khususnya di wilayah terpencil dan kawasan perbatasan. Hal ini dikarenakan beberapa alasan seperti kondisi geografis yang tidak didukung dengan akses jalan yang nyaman, sarana transportasi yang minim, dan biaya hidup yang tinggi yang tidak sebanding dengan penghasilan dan kemungkinan terdapat faktor lain yang membuat pegawai memiliki niat ingin berpindah dari Pemerintah daerah di kawasan Perbatasan yang tentu saja hal ini menjadi masalah yang serius untuk Pemerintah kawasan Perbatasan dan daerah terpencil. Jika melihat fenomena yang terjadi di kawasan perbatasan penyebab turnover intention terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional dan quality of work life. Berdasarkan kajian literatur dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan stres kerja, kecerdasan emosional pegawai maupun quality of worklife dan turnover intention.

Kata Kunci: Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Quality of Work Life

*Korespondensi:
Hernawaty
E-mail:
hernaahsan4478@gmail.com

Pendahuluan

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan harapan dan dambaan masyarakat diseluruh Indonesia sehingga diperlukan PNS yang bersumber daya tinggi dan bersikap serta berperilaku sesuai tuntutan reformasi birokrasi dan menyadari tanggung jawabnya sebagai pengabdian masyarakat dan negara. Kunci Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional tak lepas dari peran dan tanggung jawab PNS sebagai SDM yang berada di Pemerintahan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh Drucker (1995) bahwa manusia yang bersumber daya sangat diperlukan bagi organisasi. Suatu organisasi, sumber daya yang disumbangkan oleh para anggotanya berupa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan di dalam bekerja. Hal ini dikenal dengan istilah modal manusia. Mengidentifikasi dan menilai modal manusia tentu saja merupakan hal yang sulit dan kompleks. Keterampilan dan kemampuan seseorang dapat diukur melalui kualitas SDM-nya dalam bentuk prestasi kerja, pengalaman, dan kualifikasi. Saat ini sering terjadi kesenjangan dalam pemberian layanan publik oleh PNS

yang antara lain disebabkan penyebaran PNS yang tidak merata sesuai kebutuhan organisasi karena seringnya PNS terkhusus yang berada dikawasan perbatasan dan daerah terpencil mengajukan mutasi ke daerah perkotaan.

Dilansir dari Merdeka.com, Presiden Joko Widodo menyoroti tidak meratanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Indonesia. PNS seperti guru banyak di kota, sedangkan di daerah terpencil dan perbatasan kekurangan guru, yang mengakibatkan rakyat di daerah-daerah terpencil, kawasan perbatasan, pulau-pulau terluar mengalami kekurangan PNS sedangkan di wilayah yang lain justru mengalami kelebihan. Sejalan dengan hal ini Deputy Bidang SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Alex Denni mengatakan banyaknya keluhan dari Pemerintah Daerah. Pemda para PNS yang bertugas baru satu sampai dua tahun bertugas sudah minta dipindahkan. Sehingga tidak sedikit instansi di daerah-daerah tertentu yang masih kekurangan PNS. Peminat di daerah tersebut minim, bahkan tidak ada. (PNS) diterima berdasarkan formasi-formasi yang diajukan tiap instansi padahal sudah dihitung berdasarkan rencana strategi instansi yang dimaksud (Nurrahman 2022).

Penyebaran PNS yang tidak merata dan masih menumpuk di kota besar saja menimbulkan keluhan masyarakat akan buruknya kualitas pelayanan publik khususnya di daerah-daerah terpencil dan kawasan perbatasan di Indonesia. Beberapa hal yang menyebabkan tidak meratanya penyebaran PNS di Indonesia yaitu beberapa wilayah kurang menarik bagi PNS karena minimnya sarana dan prasarana, kecilnya anggaran daerah yang tidak sebanding dengan kebutuhan layanan, kebijakan moratorium penerimaan PNS baru membuat banyak daerah yang merekrut honorer sebagai tumpuan layanan publik, sulitnya pemenuhan syarat administrasi hingga pengembangan karier seorang PNS, dan adanya persepsi keliru dan subjektivitas pimpinan dalam kebijakan mutasi PNS dan terdapat fakta bahwa 65,8% PNS di tanah air tidak siap dimutasi walaupun dalam provinsi yang sama. Mayoritas diantaranya adalah tenaga kesehatan dan guru yang persebarannya masih belum merata di sejumlah daerah.

Secara umum kondisi kawasan perbatasan dan daerah terpencil di Indonesia relatif sama, baik itu di Pulau Kalimantan, Pulau Papua, maupun di Nusa Tenggara Timur masih memerlukan sentuhan pembangunan yang menyeluruh karena relatif tertinggal pembangunannya dari segi aspek kesehatan, pendidikan, sarana, dan prasarana, serta aspek sosial ekonomi lainnya. Kondisi kondisi tersebut membuat Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dikawasan perbatasan tersebut tidak merasa betah dan sering mengajukan mutasi karena tidak tahan dengan kondisi setempat yang mengakibatkan timbulnya keluhan masyarakat di bidang pelayanan publik.

Walaupun setiap tahunnya diadakan penerimaan sejumlah pegawai sesuai kebutuhan tetapi belum memperlihatkan jumlah PNS yang signifikan dengan kebutuhan. Penurunan jumlah pegawai tersebut bukan hanya dikarenakan adanya pegawai yang memasuki masa pensiun dan meninggal, tetapi juga di karenakan pegawai yang mengajukan mutasi untuk berpindah ke wilayah kerja lain atau bahkan mengundurkan diri sebagai PNS.

Pembahasan

Berdasarkan gambaran singkat fenomena diatas dan kajian beberapa tinjauan literatur dapat digambarkan bahwa hal ini berkaitan dengan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh Kepuasan kerja, kecerdasan emosional, *quality of work life* dan stres kerja. Untuk menguatkan praduga ini dilakukan pengkajian literatur baik itu secara teori maupun hasil penelitian penelitian terdahulu. Pengkajian literatur diawali dengan memahami pengertian dari masing masing penyebab *turnover intention*.

Turnover intention merupakan suatu proses perputaran dimana pegawai-pegawai meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis 2006). Bisa saja perputaran pegawai ini merupakan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins dan Judge 2007), *turnover intention* dapat juga dinyatakan sebagai derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma 2013).

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap pegawai, mereka biasanya mengacu pada kepuasan kerja (Robbins dan Coulter 2012). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya (Luthans 2012). Kepuasan kerja juga dimaknai sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Kreitner & Kinicki 2007). Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati, dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman 2009). Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosional juga dapat didefinisikan sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro 2001).

Quality of work life merupakan konsep kualitas kehidupan kerja yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian, peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, hal ini sejalan dengan pemahaman yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Nawawi 2008). Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Di satu sisi dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, Sementara pandangan yang lain menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio 2003), Konsep *quality of work life* juga mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya dan dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu program untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan aturan, suasana, dan lingkungan pekerjaan yang lebih baik.

Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat di inginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang di inginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tekanan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Hellriegel dan Solum 2004). Beberapa potensi sumber stres yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis. selanjutnya adalah faktor organisasi, yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Ketiga adalah faktor individual meliputi Isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian yang intern (Robbins dan Judge 2012). Dari beberapa pengertian tadi dapat didefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang membuat seseorang menjadi tertekan karena banyaknya tuntutan, tekanan, dan beban kerja yang berlebihan di luar kemampuan saat bekerja.

Hubungan Korelasional Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Kecerdasan emosional merupakan himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya, dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan. Sehingga Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan stres kerja (Shapiro 2001). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherafatmandyari dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja. Begitu juga halnya dengan Goswami dan Talukdar (2013) yang mengeksplorasi hubungan antara *emotional intelligence* dan stres kerja teknisi pada tingkatan manajer di organisasi sektor publik.

Dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh teknisi pada tingkatan manajer pada organisasi sector publik di Assam sebanyak 30 orang. Dengan analisis menggunakan analisis regresi diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional adalah signifikan terhadap stres kerja teknisi pada tingkatan manajer pada organisasi sector publik di Assam.

Gorsy dkk (2015) dalam studi yang menganalisa hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada dosen di sekolah pemerintah/negeri. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan analisa korelasi Pearson dan regresi menggunakan SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki korelasi negative signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Hubungan Korelasional Kecerdasan Emosional dan Quality of Work Life

Pada berbagai literatur terungkap bahwa Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal penting dikarenakan manusia dengan kecerdasan emosional mampu mengendalikan perasaan dan juga perasaan orang lain, membedakan antara konsekuensi positif dan negatif, memanfaatkan data afektif untuk memimpin pemikiran dan aktivitas sendiri dan memberi kesempatan lebih banyak untuk berpikir dan menjadi lebih kreatif dan mengarahkan emosi dan perasaan untuk menyelesaikannya masalah sendiri, Sehingga Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan *quality of work life*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farahbakhsh (2012) yang mengeksplorasi hubungan antara Kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja Kepala Sekolah di kota Khorramabad. Dengan menyebarkan

kuesioner kepada kepala sekolah sebanyak 139 orang. Dengan analisis menggunakan analisis korelasi Pearson diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada korelasi positif antara *emotional intelligence* dan kualitas kehidupan kerja kepala sekolah di kota Khorramabad.

Ziauddini dan Naroei (2013) dalam studi yang menganalisa hubungan kecerdasan emosional dengan kualitas kehidupan kerja pada pribadi eksekutif Kash. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan analisa korelasi Pearson dan Spearman menggunakan SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa bahwa ada korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja. Amiri dkk (2015) dalam penelitian menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kualitas kehidupan kerja dengan kecerdasannya. Ini berarti bahwa dengan meningkatkan kecerdasan emosional, kita mendapatkan lebih banyak kualitas kehidupan kerja dan komponennya.

Hubungan Korelasional Stres Kerja dengan Quality of Work Life

Terdapat hubungan antara stres kerja pada pegawai dengan *quality of work life*. Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat di inginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang di inginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat di inginkan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Behzad dkk (2014) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat korelasi signifikan positif antara stres dengan *quality of work life*. Feizabadi dkk (2012) yang melakukan penelitian tentang hubungan antara stres dan Kualitas kehidupan kerja pada guru olahraga di kota Mashhad dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Hal penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi signifikan antara stres dan kualitas kehidupan kerja pada guru olahraga di kota Mashhad.

Hubungan Kausalitas Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan. Artinya, karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka dengan baik, menunjukkan kurang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga, atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuannya untuk mengelola diri dan emosi dalam mengukur kepuasan yang dirasakan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Pernyataan ini atas diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Çekmecelioğlu dkk (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga Tarek dkk (2015) dalam penelitian pada anggota fakultas dengan menggunakan analisa regresi menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Kausalitas Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja

Quality of Work Life mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang (Davis dan Newstorm 2004). Bagi pekerja, penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut. Semakin baik organisasi menyediakan hal hal yang dibutuhkan oleh pegawai atau pekerja seperti peningkatan pendidikan dan pelatihan, melakukan evaluasi

kinerja secara berkala, memberikan promosi sesuai dengan kemampuan pekerja, memberikan jaminan keselamatan kerja, memberikan program pensiun, membentuk komite keselamatan kerja, memiliki program keselamatan, dll tentu saja akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai/pekerja di organisasi tersebut.

Penjelasan mengenai konsep *quality of work life* berdasarkan pendapat Cascio (2003) bahwa ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Di satu sisi *quality of work life* dianggap sebagai sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi seperti kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman, sementara pandangan yang lain bahwa *quality of work life* adalah persepsi-persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dalam bekerja dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

quality of work life merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi (Lewis dkk 2001).

Pernyataan di atas diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rokhman (2013) yang meneliti pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* dengan menggunakan analisis regresi menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Moehanah A/P Isuarudu (2015) yang mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to leave* di antara karyawan tingkat eksekutif yang bekerja di Intel Technology Sdn. Bhd. Serta untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi paling signifikan. Tiga variabel independen yaitu stres kerja, *quality of work life*, dan kepuasan kerja diperiksa untuk menentukan hubungannya dengan variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dan negatif dengan keinginan untuk berhenti kerja dan hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah antara faktor yang paling mempengaruhi keinginan untuk berhenti kerja di kalangan perkerja peringkat eksekutif di Intel Teknologi Sdn. Bhd.

Hubungan Korelasional Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu dampak stres kerja dalam lingkungan organisasi adalah ketidakpuasan kerja. Semakin karyawan itu mengalami stres maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Gejala psikologis dan perilaku yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi dan disebabkan oleh tingkat stres yang tinggi. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi stres kerja menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan (Robbinson 2006).

Stres dapat menciptakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurunkan tingkat kepuasan karyawan yang berakibat *turnover intention* yang buruk.

Pernyataan ini diperkuat dengan beberapa penelitian yang dilakukan ur Rehman dkk (2012) dalam penelitiannya di universitas swasta di Pakistan meneliti pengaruh stres terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara stres terhadap kepuasan kerja. Begitu juga Trivellas dkk (2013) dalam penelitiannya pada pusat kesehatan mencoba meneliti pengaruh stres terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara stres terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Gyamfi (2014)

dalam penelitian yang menganalisa pengaruh stres terhadap kepuasan kerja pada pegawai di pelayanan kepolisian Ghana menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di pelayanan kepolisian Ghana.

Hubungan Kausalitas Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja sangat memengaruhi *turnover intention*. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan meminimalisir keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian [Ramoo \(2013\)](#) dalam penelitiannya yang menggunakan analisis regresi logistik menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dan prediktor terhadap *turnover intention*. [Tekingündüz dan Kurtuldu \(2015\)](#) menyatakan bahwa *Intention to leave* secara negative berhubungan dengan kepuasan kerja dan secara positif berhubungan dengan stres kerja. [Williams \(2016\)](#) dalam penelitiannya pada perawat di British dengan menggunakan analisis korelasi menunjukkan bahwa *intention to leave* dihubungkan signifikan dengan kepuasan kerja.

Hubungan Kausalitas Kecerdasan Emosional, Quality of Work Life dan Stres terhadap Turnover Intention Pegawai melalui kepuasan kerja.

Dampak kepuasan kerja pada *turnover intention* meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini. Hal ini sejalan dengan pendapat [Moehanah A/P Isuarudu \(2015\)](#) bahwa stres kerja mempunyai hubungan signifikan dan positif dengan Turnover Intention, sedangkan *quality of work life* menunjukkan hubungan negatif dan tidak signifikan dengan *turnover intention*, kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dan negatif dengan *turnover intention*.

[Anafarta \(2015\)](#) meneliti kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara emosional pegawai dan *turnover intention*. Dengan menggunakan analisis SEM diketahui bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan emosional pegawai dan *turnover intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya terdapat beberapa *setting* penelitian yang berbeda dan menyajikan hasil yang berbeda tentang faktor atau komponen yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* pegawai, Tetapi secara umum dari kajian literatur didapatkan kesimpulan bahwa *turnover intention* PNS yang di tempatkan di kawasan perbatasan dan Kawasan terpencil dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja, *quality of worklife* dan kecerdasan emosional, dan juga berdasarkan pada kajian hasil penelitian di atas juga didapatkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan stres kerja, emosional pegawai maupun *quality of worklife* dan *turnover intention*.

Untuk membuat suatu kesimpulan ilmiah terkait kajian literatur diatas perlu dilaksanakan penelitian lanjutan dengan membuat suatu model penelitian berdasarkan kajian literatur diatas yang diperkuat dengan data data empiris.

Daftar Pustaka

- Amiri, A.B., Rashidi, R.P., Salajageh, S., 2015, *The Relationship Between Emotional Intelligence And Quality of Work-Life Among Employee In North Drilling Company*, IJBPA, July, 2015, 4(7): 5298-5306, ISSN: 2277-4998
- Anafarta, 2015, Job Satisfaction as a Mediator between Emotional Labor and the Intention to Quit, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 6, No. 2; February 2015
- Behzad et. al., 2014, Association between quality of work life and occupationalstreses in personnel of social security organization inHamadan province, IR Iran, *E3 Journal of Medical Research* Vol. 3(4). pp.042-045, April, 2014, Available online @ <http://www.e3journals.org>, ISSN 2276-9900 © E3 Journals 2014
- Cascio, 2003, *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill.
- Çekmecelioglu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. , 2012, Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An EmpiricalStudy On Call Center Employees, 8th International Strategic Management Conference, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012) 363 – 369
- Davis dan Newstorm, 2004, *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dharma, 2013, Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. 1 (2): 1-9
- Drucker, 1995, *The Leader Of The Future (PemimpinMasaDepan)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Farahbakhsh, S., 2012, The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work Life in School Principals, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 46, 2012, Pages 31-35
- Feizabadi et.al., 2011, A survey of the relationship between job stres and the quality of life in sport teacher in Mashhad City, WCLTA 2011, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 31 (2012) 25 – 27
- Goleman, 2009, *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakata : PT GramediaPustakaUtama.
- Goswami dan Talukdar, 2013, *Relation between Emotional Intelligence and Job stres among engineer's at Managerial level at Public sector organization*, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. Volume 7, Issue 3 (Jan. - Feb. 2013), PP 44-47
- Gorsy, Chanderkant, et.al., 2015, *Occupational Stres as correlates of Emotional Intelligence among Government School Lecturers (P.G.T)*, *The International Journal of Indian Psychology*, ISSN 2348-5396 (e) | ISSN: 2349-3429 (p), Volume 3, Issue 1, No.8, DIP: C03139V3I12015
- Gyamfi, 2014, Influence of Job Stres on Job Satisfaction:Empirical Evidence from Ghana Police Service
- Hellriegel and Slocum, 2004, *Organizational Behavior*, 10th edition, Ohio, Thomson Learning
- Kreitner & Kinicki, 2007, *Organizational Behavior- 7th Edition*, McGraw-Hill Irwin, Boston, MA
- Lewis, et.al., 2001, “*Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life*”, *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. P. 9-15
- Luthans, 2012, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi,. Yogyakarta
- Mathis, 2006, *Human Resource Management*, 10th edition, Thomson South Western
- Moehanah A/P Isuarudu, 2015, *Job Stres, Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Turnover*

- Intention Among Executive Level Employees Of Intel Technology Sdn. Bhd, Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malaysia
- Nawawi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif Cetak Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurrahman, Aldiansyah. 2022. "PNS Kurang Dari 10 Tahun Tak Boleh Pindah, Mau Dimutasi Ke Ibu Kota Baru?" *DetikFinance*. Retrieved (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5945240/pns-kurang-dari-10-tahun-tak-boleh-pindah-mau-dimutasi-ke-ibu-kota-baru>)
- Ramoo et.al., 2013, *The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital*, *Journal of Clinical Nursing*, Volume 22, Issue 21-22, November 2013
Pages 3141–3152
- Tekingündüz dan Kurtuldu, 2015, *The analysis of relationship between intention to leave, job satisfaction, organizational commitment, leadership and job stres: A hospital example*, *Journal of Human Sciences* , Vol 12, No 1 (2015)
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. 2013. The effect of job related stres on employees' satisfaction: A survey in health care. *Procedia-social and behavioral sciences*, 73, 718-726.
- Robbins and Coulter, 2012, *Management*. New Jersey: Pearson. Education
- Robbins and Judge, 2007, *Organizational Behaviour*. (12th ed.) New Jersey: Prentice-Hall
- Robbins and Judge, 2012, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Robbinson, 2006, *Human resource management in organizations*. London, CIPD
- Sherafatmandyari, et.al., 2012, *The relationship between emotional intelligence and job stres*, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* © 2012, ISSN 2251-838X / Vol, 3 (S): 2752-2756, Science Explorer Publications
- Shapiro, 2001, *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Tarek A. El Badawy et.al, 2015, *Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Faculty Members with Respect to Gender and Age*, *International Business Research*; Vol. 8, No. 3; 2015 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012
Published by Canadian Center of Science and Education
- ur Rehman, M., Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U., 2012, *The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan*, *Journal of Business Studies Quarterly* 2012, Vol. 3, No. 3, pp. 50-56
- Rokhman, Wahibur, 2013, *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stres Kerja: Studi Pada BMT Di Kudus, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia*
- Williams, B. E. 2016. *Job Satisfaction, Organizational Culture, and British Nurses' Intention to Leave Employment* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Ziauddin dan Naroie, 2013, *Examined the Relationship between Emotional Intelligence and Quality of Working Life City Executive Personnel Khash*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, November 2013, Vol. 3, No. 11