

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang sangat kompetitif, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berkomitmen. Mobilitas tenaga kerja yang tinggi serta meningkatnya kesadaran karyawan terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja menyebabkan fenomena *turnover* menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut laporan *Work Institute* (2024), tingkat *turnover* global meningkat sekitar 3,8% dibanding tahun sebelumnya, terutama di sektor manufaktur, jasa, dan teknologi. Pergantian karyawan yang tinggi tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru.

Fenomena ini juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), tingkat perpindahan tenaga kerja di sektor industri mencapai sekitar 14,7% per tahun, dengan sebagian besar alasan berkaitan dengan stres kerja, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, dan rendahnya keterlibatan terhadap pekerjaan. Survei *Mercer Talent Consulting* (2023) menunjukkan bahwa 52% karyawan di Indonesia mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan dalam 12 bulan terakhir, terutama karena faktor tekanan kerja dan minimnya dukungan organisasi. Kondisi ini memperlihatkan urgensi bagi perusahaan untuk memahami faktor psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar.

Dalam konteks tersebut, intensi *turnover* (*turnover intention*) menjadi fokus utama penelitian perilaku organisasi modern. Menurut Lee (2008), intensi *turnover* merupakan tahapan kognitif yang muncul sebelum seseorang benar-benar keluar dari organisasi, meliputi perencanaan, pencarian alternatif pekerjaan, dan keputusan untuk meninggalkan tempat kerja. Fenomena ini menjadi indikator awal dari perilaku *turnover* aktual. Mawei (2016) menjelaskan bahwa meningkatnya niat karyawan untuk keluar berdampak langsung pada penurunan produktivitas, gangguan operasional, dan munculnya masalah moral kerja. Sementara itu, Aamodt (2010) menyoroti dampak finansial *turnover*, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas karyawan yang belum berpengalaman.

Permasalahan *turnover* semakin krusial di kawasan industri padat seperti Cikarang, yang dikenal sebagai salah satu pusat manufaktur terbesar di Indonesia. Berdasarkan BPS Kabupaten Bekasi (2024), kawasan ini menampung lebih dari 5.000 perusahaan dan 2 juta pekerja, dengan tingkat *turnover* mencapai 15–18% per tahun. Tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta sistem manajemen yang kurang fleksibel menjadi pemicu utama stres kerja dan rendahnya kepuasan karyawan (Susanto, 2023). Akibatnya, banyak perusahaan di wilayah ini kesulitan mempertahankan tenaga kerja berpengalaman dan terampil.

Salah satu faktor psikologis yang berhubungan erat dengan keputusan karyawan untuk bertahan adalah Keterikatan Kerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), Keterikatan Kerja merupakan kondisi positif, afektif-kognitif yang berkelanjutan, yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh). Karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi cenderung memiliki rasa makna dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, serta lebih kecil kemungkinan untuk keluar. Penelitian oleh Salanova *et al.* (2010) menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* — semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin rendah niat untuk berpindah.

Sebaliknya, faktor stres kerja (*job stress*) menjadi variabel penting yang dapat meningkatkan niat keluar dari pekerjaan. Berdasarkan teori stres transaksional oleh Lazarus dan Folkman (1984), stres muncul ketika individu menilai tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Tekanan kerja yang terus-menerus menyebabkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta munculnya keinginan untuk menarik diri dari pekerjaan. Awang, Amir, & Osman (2013) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana peningkatan stres sebesar satu satuan meningkatkan niat keluar hingga 9,3%.

*Beberapa penelitian mendukung hubungan antara kedua variabel tersebut dengan turnover intention.* Takawira (2014) menemukan bahwa dimensi *dedication* dalam Keterikatan Kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap niat keluar pada staf akademik di Afrika Selatan. Sementara di Indonesia, Sartika & Amir (2013) melaporkan bahwa Keterikatan Kerja memengaruhi penurunan *turnover intention* sebesar 16,9% di sektor keuangan dan jasa. Sebaliknya, Wasposito, Handayani, & Paramita (2013) menemukan bahwa stres kerja berkontribusi positif Qes kerja secara terpisah terhadap *turnover intention*, tanpa mempertimbangkan hubungan simultan keduanya dalam satu model konseptual. Selain itu,

konteks penelitian yang dilakukan di Indonesia masih terbatas pada sektor tertentu seperti perbankan atau jasa, belum banyak dilakukan di sektor manufaktur padat karya seperti kawasan industri Cikarang yang memiliki tekanan kerja unik dan struktur organisasi hierarkis.

Kesenjangan ini penting untuk dikaji karena lingkungan kerja industri memiliki karakteristik berbeda dibanding sektor lain. Tekanan produksi yang tinggi, target ketat, serta sistem pengawasan yang intens menuntut karyawan memiliki regulasi emosi yang baik dan keterikatan tinggi terhadap pekerjaan. Jika kondisi psikologis ini tidak dikelola dengan baik, maka risiko *turnover* akan semakin besar. Oleh karena itu, integrasi antara manajemen stres dan peningkatan *engagement* menjadi strategi kunci dalam menurunkan *turnover*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dengan menguji secara simultan pengaruh Keterikatan Kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover* dalam konteks industri manufaktur Indonesia, khususnya di kawasan industri Cikarang. Hasil penelitian ini akan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Dari sisi teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur psikologi organisasi dengan pendekatan lokal. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, seperti peningkatan *engagement* melalui penguatan dukungan sosial, keseimbangan kerja-hidup, serta manajemen stres berbasis kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai strategis yang tinggi, tidak hanya bagi pengembangan teori perilaku organisasi, tetapi juga bagi praktik manajemen SDM di Indonesia. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara Keterikatan Kerja, stres kerja, dan intensi *turnover* akan membantu perusahaan membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui stabilitas tenaga kerja industri.

Fenomena *turnover* tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga berdampak pada hilangnya pengetahuan organisasi (*organizational knowledge loss*). Karyawan yang keluar sering kali membawa serta pengalaman dan keterampilan yang sulit digantikan dalam waktu singkat. Allen, Bryant, dan Vardaman (2010) menegaskan bahwa biaya tidak langsung akibat *turnover* bisa mencapai 200% dari gaji tahunan karyawan, mencakup hilangnya produktivitas dan gangguan kolaborasi tim. Dalam konteks industri yang padat modal manusia

seperti manufaktur, dampak ini semakin terasa karena proses adaptasi karyawan baru memerlukan waktu yang relatif lama.

Selain faktor ekonomi, aspek psikologis dari *turnover* juga menjadi perhatian. Menurut Mobley (1977) dalam model klasik *turnover*-nya, keputusan seseorang untuk keluar dari pekerjaan merupakan hasil dari proses penilaian terhadap kepuasan kerja, alternatif pekerjaan lain, serta evaluasi biaya dan manfaat dari keputusan tersebut. Dalam konteks modern, model ini telah dikembangkan dengan memasukkan variabel psikologis seperti Keterikatan Kerja dan stres kerja, yang terbukti memainkan peran sentral dalam membentuk intensi keluar sebelum perilaku aktual terjadi.

Data empiris menunjukkan bahwa di berbagai sektor industri di Indonesia, masalah *turnover* masih tinggi dan konsisten dari tahun ke tahun. Berdasarkan laporan *LinkedIn Workforce Report* (2024), tingkat pergantian karyawan di Indonesia berada pada kisaran 11%–15%, lebih tinggi dibanding rata-rata Asia Tenggara sebesar 9,7%. Penyebab utamanya adalah beban kerja berlebih, stres psikologis, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menegaskan bahwa tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih sehat secara mental.

Dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), dijelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) sangat menentukan kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi sementara sumber daya seperti dukungan atasan, fleksibilitas, dan pengakuan rendah, maka individu akan mengalami stres dan kelelahan. Sebaliknya, jika sumber daya yang tersedia cukup, karyawan akan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan kecenderungan *turnover* yang lebih rendah.

Teori JD-R juga menjadi dasar teoretis yang menjelaskan keterkaitan antara Keterikatan Kerja dan stres kerja. Ketika organisasi mampu menyediakan sumber daya yang mendukung seperti komunikasi yang terbuka, kejelasan peran, dan kesempatan pengembangan diri, maka Keterikatan Kerja meningkat dan stres menurun. Hal ini pada akhirnya menekan intensi *turnover*. Schaufeli & Taris (2014) menegaskan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya hasil dari motivasi intrinsik, tetapi juga dari keseimbangan antara tantangan pekerjaan dan dukungan organisasi.

Sementara itu, stres kerja dalam konteks organisasi modern memiliki dimensi yang semakin kompleks. Cooper & Marshall (2013) membagi sumber stres kerja menjadi lima kategori utama: faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan antar individu, perkembangan karier, serta struktur dan iklim organisasi. Ketika salah satu faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, karyawan akan mengalami tekanan emosional yang berdampak pada niat untuk mengundurkan diri. Di era pasca-pandemi, peningkatan target dan ketidakpastian ekonomi memperburuk kondisi stres di berbagai sektor industri.

Beberapa penelitian terbaru mendukung hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Misalnya, penelitian oleh Hanaysha & Tahir (2016) terhadap karyawan sektor perhotelan di Malaysia menemukan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap intensi keluar, dengan nilai korelasi sebesar  $r = 0,47$  ( $p < 0.05$ ). Di Indonesia, Handoko (2022) menemukan bahwa 63% karyawan industri garmen mengalami stres kerja tinggi akibat target produksi yang tidak realistis, dan sebanyak 41% di antaranya menyatakan niat kuat untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.

Keterlibatan kerja atau Keterikatan Kerja sendiri menjadi variabel yang banyak diteliti dalam dekade terakhir karena hubungannya dengan produktivitas dan retensi karyawan. Karyawan yang *engaged* biasanya menunjukkan komitmen, energi positif, dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Kahn (1990) menyebut keterlibatan kerja sebagai kondisi di mana individu mengekspresikan dirinya secara penuh dalam peran kerja mereka secara fisik, kognitif, dan emosional. Dalam konteks ini, *engagement* bukan hanya sekadar antusiasme, tetapi representasi dari keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi.

Penelitian oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) yang melibatkan lebih dari 7.900 unit bisnis di 36 perusahaan menunjukkan bahwa unit dengan tingkat *engagement* tinggi memiliki profitabilitas 22% lebih besar dan tingkat *turnover* 25% lebih rendah dibanding unit dengan *engagement* rendah. Data ini menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja bukan hanya isu psikologis, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap performa finansial organisasi. Oleh karena itu, perusahaan mulai memandang *engagement* sebagai investasi strategis, bukan sekadar aktivitas HR formalitas.

Meski demikian, tingkat *engagement* karyawan di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan *Gallup Global Workplace Report* (2024), hanya 21% karyawan Indonesia yang merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, sementara 62% bekerja tanpa keterikatan

emosional, dan 17% secara aktif tidak terlibat (*actively disengaged*). Hal ini memperlihatkan adanya tantangan besar bagi organisasi dalam membangun budaya kerja yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan.

Kondisi rendahnya *engagement* dan tingginya stres kerja sering kali berujung pada fenomena kelelahan kerja (*burnout*), yang kemudian memperkuat intensi *turnover*. Maslach dan Leiter (2016) menyebut *burnout* sebagai hasil dari stres kerja kronis yang tidak tertangani, ditandai dengan kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan menurunnya efikasi pribadi. *Burnout* ini sering menjadi “jembatan” antara stres kerja dan keputusan untuk keluar. Oleh karena itu, penelitian tentang keterkaitan variabel ini memiliki signifikansi tinggi untuk dipahami lebih dalam.

Penelitian Chaudhary *et al.* (2021) pada 450 karyawan sektor teknologi di India menemukan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap intensi *turnover* dan secara tidak langsung melalui penurunan Keterikatan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Keterikatan Kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan niat keluar. Temuan ini mendukung model integratif yang menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu kerangka analisis, seperti yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Selain itu, penelitian di sektor manufaktur menunjukkan hasil yang beragam. Putra & Santoso (2022) dalam penelitiannya terhadap karyawan pabrik tekstil di Jawa Barat menemukan bahwa Keterikatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ketika stres kerja berada pada level tinggi. Artinya, meskipun karyawan memiliki keterikatan emosional, stres yang berlebihan dapat menghapus efek positif *engagement* tersebut. Hal ini memperkuat perlunya penelitian yang menguji interaksi simultan antara kedua variabel tersebut terhadap niat keluar.

Dari sisi organisasi, tingginya intensi *turnover* juga berkaitan dengan lemahnya strategi retensi karyawan. Banyak perusahaan yang masih fokus pada kompensasi finansial semata, padahal faktor psikologis seperti pengakuan, dukungan sosial, dan fleksibilitas kerja sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap retensi. Armstrong (2020) menegaskan bahwa organisasi yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dan *turnover* yang lebih rendah.

Fenomena *turnover* yang tinggi juga membawa dampak ekonomi yang cukup signifikan bagi perusahaan di Indonesia. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker,

2024), perusahaan di sektor manufaktur mengalami kerugian rata-rata sebesar Rp 250 juta hingga Rp 500 juta per tahun akibat pergantian tenaga kerja yang terlalu cepat. Biaya tersebut mencakup proses rekrutmen, pelatihan, penurunan produktivitas sementara, dan hilangnya potensi inovasi. Dengan demikian, pengelolaan Keterikatan Kerja dan stres kerja menjadi bagian penting dari strategi efisiensi biaya dan keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks wilayah industri padat seperti Cikarang, Karawang, dan Bekasi, fenomena ini menjadi lebih kompleks. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), wilayah Bekasi mencatat jumlah pekerja industri mencapai lebih dari 1,8 juta jiwa, dengan tingkat *turnover* mencapai 14,6% per tahun. Tekanan target produksi, jam kerja panjang, serta hubungan hierarkis yang kaku menjadi faktor utama meningkatnya stres kerja di lingkungan industri padat tersebut. Kondisi ini mempertegas perlunya penelitian empiris mengenai hubungan antara stres kerja, Keterikatan Kerja, dan niat keluar karyawan di sektor industri Indonesia.

Selain tekanan pekerjaan, perubahan pola kerja pasca pandemi juga menjadi pemicu meningkatnya *turnover*. Laporan PwC *Workforce Hopes and Fears Survey* (2024) menunjukkan bahwa 37% pekerja di Asia Tenggara mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan dalam satu tahun terakhir, dengan alasan utama kelelahan, kurangnya dukungan emosional dari manajemen, dan perasaan tidak terlibat dalam pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa isu keterlibatan kerja kini menjadi faktor penentu utama dalam mempertahankan tenaga kerja.

Teori *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Blau (1964) memberikan penjelasan mendasar terhadap fenomena ini. Dalam konteks organisasi, karyawan akan menunjukkan komitmen dan keterlibatan tinggi apabila mereka merasakan adanya timbal balik positif dari perusahaan, seperti penghargaan, dukungan, dan keadilan organisasi. Sebaliknya, jika persepsi ketidakadilan meningkat, Keterikatan Kerja menurun, stres kerja meningkat, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih kuat. Dengan demikian, teori ini menegaskan adanya hubungan psikologis timbal balik antara karyawan dan organisasi.

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa faktor budaya kerja turut memengaruhi hubungan antara Keterikatan Kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Di Indonesia, budaya kerja hierarkis dan kecenderungan komunikasi satu arah sering kali membuat karyawan sulit menyampaikan keluhan atau beban psikologis yang mereka rasakan. Menurut Rini & Prabowo

(2023), kurangnya ruang bagi karyawan untuk menyalurkan aspirasi menyebabkan meningkatnya stres kerja laten, yang akhirnya memicu niat keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan manajerial yang lebih partisipatif dan empatik.

Dalam lingkungan kerja modern, digitalisasi dan otomatisasi juga menciptakan tekanan baru. Karyawan dihadapkan pada keharusan beradaptasi dengan teknologi baru dalam waktu singkat, sehingga menimbulkan beban psikologis tambahan. ILO (2024) melaporkan bahwa 49% pekerja industri Asia mengalami tekanan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja digital. Bila tidak diimbangi dengan peningkatan *engagement* dan dukungan psikologis, kondisi tersebut dapat memperburuk stres kerja dan menambah potensi *turnover*.

Selain itu, fenomena *quiet quitting*—yakni kecenderungan karyawan untuk bekerja sekadar memenuhi standar minimum tanpa keterlibatan emosional—menjadi gejala menurunnya Keterikatan Kerja yang berujung pada *turnover* tersembunyi. Gallup (2023) mencatat bahwa sekitar 59% karyawan global termasuk dalam kategori *disengaged* atau *quiet quitters*. Kondisi ini berbahaya karena meskipun karyawan belum keluar secara resmi, produktivitas dan loyaltasnya sudah menurun drastis. Dengan demikian, penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan *engagement* menjadi semakin relevan.

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai hubungan antara Keterikatan Kerja, stres kerja, dan *turnover intention* terus berkembang. Salanova *et al.* (2010) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar, sedangkan Park & Kim (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, kedua penelitian tersebut dilakukan dalam konteks budaya dan industri yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu relevan bagi karyawan di kawasan industri Indonesia.

Penelitian di Indonesia juga menunjukkan hasil yang beragam. Rismawati & Anggraeni (2022) meneliti pengaruh keterlibatan kerja terhadap niat keluar pada karyawan sektor perbankan dan menemukan pengaruh signifikan, tetapi tidak meneliti variabel stres kerja. Sebaliknya, Handayani (2021) meneliti stres kerja terhadap *turnover intention* namun tanpa mempertimbangkan peran Keterikatan Kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan.

Selain perbedaan variabel, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan deskriptif atau korelasional sederhana tanpa menguji model struktural hubungan antar variabel. Padahal, untuk memahami fenomena *turnover* secara mendalam, dibutuhkan pendekatan

kuantitatif yang mampu menggambarkan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari Keterikatan Kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan kontribusi empiris yang lebih komprehensif dengan menggunakan model analisis yang tepat.

Penelitian ini juga menyoroti aspek spesifik kontekstual di wilayah Cikarang, yang merupakan kawasan industri terbesar di Indonesia. Lingkungan kerja di Cikarang ditandai dengan padatnya tenaga kerja, tingginya tekanan produksi, serta sistem kerja bergilir yang berpotensi menimbulkan kelelahan psikologis. Faktor-faktor tersebut menjadikan wilayah ini representatif untuk menguji hubungan antara variabel psikologis seperti stres kerja dan *engagement* terhadap *turnover intention*.

Kondisi sosial ekonomi pekerja di kawasan industri seperti Cikarang juga berbeda dengan sektor jasa atau teknologi. Mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah dengan beban kerja fisik yang tinggi dan peluang karier terbatas. Berdasarkan BPS (2025), sebanyak 62% pekerja manufaktur di Bekasi dan Cikarang bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tingkat stres dan menurunkan *engagement*, yang kemudian berujung pada peningkatan intensi keluar.

Selain itu, permasalahan komunikasi dan hubungan interpersonal antar pegawai juga menjadi sumber tekanan tersendiri. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan cenderung memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Halbesleben (2010) menekankan bahwa dukungan sosial berperan sebagai job resource yang dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, aspek hubungan sosial dalam organisasi tidak dapat diabaikan dalam memahami *turnover*.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, terlihat bahwa stres kerja dan Keterikatan Kerja berperan penting dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Namun, sebagian besar penelitian belum mengkaji kedua variabel tersebut secara integratif di konteks industri Indonesia. Penelitian ini mencoba menutup celah tersebut dengan menguji pengaruh keduanya secara simultan terhadap intensi *turnover* menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbasis data lapangan.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman tentang bagaimana faktor

psikologis dan lingkungan kerja saling berinteraksi memengaruhi perilaku karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya model konseptual hubungan antara Keterikatan Kerja, stres kerja, dan *turnover intention*, terutama dalam konteks budaya kerja kolektif di Indonesia.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan, khususnya di kawasan industri, untuk merancang strategi retensi yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar karyawan, perusahaan dapat menyusun kebijakan pengelolaan SDM berbasis bukti (*evidence-based HR policy*) seperti peningkatan *engagement* melalui pelatihan, pemberian dukungan psikologis, dan manajemen stres yang lebih sistematis.

Lebih jauh, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan meningkatnya Keterikatan Kerja, diharapkan muncul dampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, pengendalian stres kerja akan membantu menekan tingkat absensi, burnout, dan intensi keluar. Dengan demikian, keseimbangan antara kedua aspek ini menjadi kunci untuk mencapai stabilitas tenaga kerja jangka panjang.

Keterbaruan penelitian ini (*novelty*) terletak pada integrasi antara variabel Keterikatan Kerja dan stres kerja dalam satu model empiris di kawasan industri Indonesia yang padat tenaga kerja. Sementara sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa, teknologi, atau pendidikan, konteks industri manufaktur masih jarang dikaji secara mendalam. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai dinamika psikologis pekerja industri di negara berkembang.

Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan analisis statistik inferensial untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Pendekatan ini dianggap paling sesuai untuk menggambarkan hubungan kausalitas dan memverifikasi model teoritis yang sudah ada seperti JD-R Model dan teori stres transaksional Lazarus & Folkman (1984). Dengan demikian, penelitian ini dapat menghasilkan bukti empiris yang kuat untuk pengembangan teori maupun praktik HR modern.

Selain itu, penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan memastikan kerahasiaan responden, penggunaan instrumen terstandar seperti *Utrecht Keterikatan Kerja Scale* (UWES) dan *Job Stress Scale*, serta pengukuran intensi *turnover* yang valid dan reliabel.

Hal ini penting agar hasil penelitian tidak hanya kuat secara statistik tetapi juga sah secara metodologis.

Secara umum, penelitian ini menyoroiti bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada efisiensi operasional, tetapi juga pada keseimbangan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan menunjukkan loyalitas lebih tinggi, sementara mereka yang mengalami tekanan berlebihan tanpa dukungan memadai akan lebih mudah terlepas dari organisasi. Oleh karena itu, keseimbangan antara *engagement* dan stres menjadi isu sentral dalam pengelolaan SDM modern.

Selain kontribusi terhadap pengembangan teori, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah dan pelaku industri dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang program kesejahteraan kerja (*employee well-being programs*), kebijakan jam kerja yang manusiawi, serta pelatihan manajer dalam manajemen stres dan motivasi karyawan.

Lebih luas lagi, hasil penelitian ini juga dapat mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's) poin ke-8, yaitu *Decent Work and Economic Growth*, yang menekankan pentingnya kesejahteraan tenaga kerja dan lingkungan kerja yang sehat. Dengan menurunkan stres kerja dan meningkatkan *engagement*, produktivitas nasional pun dapat terdorong.

Dengan demikian, urgensi penelitian ini tidak hanya terbatas pada kepentingan akademik, tetapi juga memiliki implikasi strategis bagi keberlanjutan sektor industri nasional. Mengingat industri merupakan penyumbang terbesar terhadap PDB Indonesia—yakni sekitar 18,7% pada tahun 2024 (BPS, 2024)—stabilitas tenaga kerja menjadi faktor penting untuk menjaga pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Penelitian ini akhirnya diarahkan untuk menjawab permasalahan utama: sejauh mana Keterikatan Kerja dan stres kerja memengaruhi intensi *turnover* pada karyawan industri di Indonesia. Tujuan utamanya adalah mengidentifikasi hubungan dan pengaruh langsung maupun tidak langsung di antara ketiga variabel tersebut, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam manajemen SDM.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia melalui pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme psikologis yang memengaruhi *turnover*.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan membantu manajer HR, pemilik industri, dan pembuat kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, manusiawi, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai strategis, akademik, dan sosial yang tinggi untuk mendukung pengelolaan tenaga kerja yang berkelanjutan dan produktif di era industri modern Indonesia. Sehingga berdasar pada penelitian terdahulu dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat kaitan yang erat antara Keterikatan Kerja, stress kerja dan intensi *turnover* hal itu pula yang melatarbelakangi penelitian ini dengan judul penulisan "**Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan**"

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan

Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan

Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja dan stress kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan

Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja dan stress kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan

### **Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar dapat memberikan sumbangsih dan memperkaya pengetahuan, ide dan saran bagi perkembangan psikologi khususnya

psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan Keterikatan Kerja dan stress kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

Bagi peneliti, memberikan pengalaman tentang penerapan ilmu pengetahuan ke dalam penelitian di bidang industri dan organisasi serta memberikan Gambaran tentang Keterikatan Kerja dan *stress* kerja terhadap intensi *turnover* karyawan

Bagi Pembaca, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh praktisi organisasi dalam mengelola organisasi terutama kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia mengenai Keterikatan Kerja dan stress kerja. Untuk mengembangkan lebih dalam mengenai intensi *turnover* dan kaitannya dengan variable lain.