



Sebuah Tinjauan Literature Review: Intention To Leave

Nita Hernita¹⁾; Maria Merry Marianti²⁾; Regina Deti³⁾
Universitas Majalengka¹⁾, Universitas Katolik Parahyangan^{2), 3)}
detty@unpar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian teoritis tentang *intention to leave (ITL)* (niat meninggalkan pekerjaan) merupakan upaya untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kesediaan individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, teori-teori seperti *Theory of organizational behavior*, *Theory planned behavior*, *Theory work life balance (WLB)*, *Theory of Sustainable Business Practice (TSPB)*, *Self Determination Theory (SDT)*, *Human Resource Management (HRM)*, *social exchange theory (SET)* sering digunakan sebagai kerangka kerja untuk menjelaskan fenomena ini. Dalam penelitian ini, analisis mendalam dilakukan terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *intention to leave (ITL)*, metode pengumpulan data dan teori yang mendasari *ITL* dibahas jelas menggunakan metode PRISMA dengan mengumpulkan data melalui *google scholar*, *researchgate* dan *publish or perish* didapat 220 artikel yang di eksklusi dan inklusi. Sintesis data dari 49 artikel. Hasil penelitian ini bisa memberikan pemahaman mendalam yang berharga bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi meminimalkan *ITL* di tempat kerja. Di samping itu, studi teoritis ini juga bisa menjadi landasan bagi penelitian empiris kedepannya untuk menguji hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks yang lebih spesifik.

Kata Kunci: *Intention to Leave; Job Hopping; SLR; Intention to Quite*

ABSTRACT

Theoretical research on intention to leave (ITL) is an attempt to understand the elements that influence individuals' willingness to leave the organization where they work. In this context, theories such as Theory of organizational behavior, Theory of planned behavior, Theory of work life balance (WLB), Theory of Sustainable Business Practice (TSPB), Self Determination Theory (SDT), Human Resource Management (HRM), social exchange theory (SET) are often used as frameworks to explain this phenomenon. In this study, an in-depth analysis was conducted of the various factors that can influence intention to leave (ITL), data collection methods and theories underlying ITL were clearly discussed using the PRISMA method by collecting data through google scholar, researchgate and publish or perish, 220 articles were excluded and included. Data synthesis of 49 articles. The results of this study can provide valuable insights for human resource managers and practitioners in developing strategies to minimize ITL in the workplace. In addition, this theoretical study can also serve as a foundation for future empirical research to examine the relationship between these factors in a more specific context.

Keywords: *Intention to Leave; Job Hopping; SLR; Intention to Quite*

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan di Indonesia pada masa ini mempertimbangkan seberapa besar pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam menunjang organisasi, sebagai penggerak dan pengelola sistem yang diterima di berbagai lembaga, entah itu organisasi di dalam lembaga atau perusahaan (Kumari & Vasantha, 2019). SDM merupakan aset yang tidak dapat dipertukarkan dengan lainnya, dan harus mengarah pada visi dan misi organisasi. Pengembangan SDM juga sangat penting untuk meningkatkan performa organisasi, sehingga dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itulah, pengembangan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan, sehingga organisasi dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Perusahaan melihat karyawan perempuan sebagai aset penting dalam sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka. Saat ini, banyak pekerja Perempuan yang ada di Perusahaan maupun Lembaga di Indonesia. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perempuan bekerja di Indonesia telah mencapai 52,74 juta pada tahun 2022. Jumlah karyawan perempuan mencapai 38,98% dari total karyawan Indonesia. Tenaga usaha penjualan adalah pekerjaan formal terbesar yang melibatkan perempuan (28,44%). Ada juga pekerjaan perempuan di pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (24,6%) (Moerdijat, 2023). Salah satu bidang yang paling disukai oleh pekerja perempuan adalah pendidikan karena memiliki waktu yang fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk mengimbangi pekerjaan dan rumah tangga mereka. Pekerjaan dalam sektor pendidikan adalah pilihan utama bagi perempuan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki dan juga mencapai kemandirian ekonomi (Mardatillah, 2021).

Perkembangan sektor pendidikan telah Berubah sejalan dengan kemajuan zaman, dengan pola pikir para pendidik yang berpindah lebih modern. Peran dosen di perguruan tinggi sangat penting dalam perkembangan pendidikan, karena mereka memiliki tugas mengajar dan mengembangkan mahasiswanya. Semakin pentingnya Pendidikan menyebabkan banyak sekolah swasta yang mulai didirikan untuk mengimbangi permintaan tersebut. Hal ini terjadi pada Perguruan tinggi yang menjadi kendaraan dalam mencetak generasi penerus bangsa guna peningkatan sumber daya manusia. Perguruan tinggi perannya tidak lepas dari eksistensi dosennya, dimana didominasi kaum Perempuan. berdasarkan kelompok umur dosen perempuan dengan usia produktif lebih banyak dibanding pria (Fahdi Fahlevi, 2020). Meski jumlah dosen laki-laki lebih banyak dari perempuan namun untuk tren dosen usia muda yakni di bawah usia 40 tahun didominasi perempuan. Khususnya yang berusia 25 hingga 34, dosen perempuan berjumlah hampir mencapai 50.000-an. Sedangkan di usia yang sama jumlah dosen laki-laki hanya mencapai 40.000-an orang (Maria Fatima Bona, 2018). Ini juga menjadikan perempuan yang mengajar di Tingkat pendidikan tinggi semakin tinggi tiap tahunnya dan semakin banyak perempuan memilih dosen sebagai profesi. Perguruan Tinggi sebagai salah satu Lembaga pendidikan yang tertinggi dalam dunia informal merupakan tempat yang terbaik bagi perempuan Indonesia mengembangkan dirinya baik secara keilmuan tanpa melupakan keluarganya (Mardatillah, 2021). Meninggalkan terlalu lama anak-anaknya di rumah, walaupun adanya pengasuh bagi buah hati mereka. Ini terjadi karena adanya tanggung jawab dan pengabdian sebagai seorang ibu dan istri untuk rumah tangganya, walaupun berpendidikan tinggi. Dan pilihan ini juga bukan tanpa sebab dosen yang mengajar diwajibkan memiliki pendidikan minimal strata dua yaitu pendidikan magister atau master, yang artinya pendidikan ini bisa optimal dimanfaatkan jika berada di dunia pendidikan yang memang mengharapkan demikian sebagaimana dalam Undang- Undang No.14 tahun 2005 pasal 46 tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik minimal adalah lulusan program magister untuk program diploma atau program

sarjana dan lulusan program Doktor untuk program Pascasarjana (Mardatillah, 2021). Kewajiban dosen tidak hanya mengajar namun tri dharma perguruan tinggi seperti penelitian dan pengabdian Masyarakat harus dilakukan dan dilaporkan oleh dosen setiap satu semester sekali. BKD dan LKD adalah indikator ketercapaian tridarma yang dilakukan oleh dosen baik laki-laki maupun perempuan dimana mampu melihat sejauh mana kinerja dosen tersebut (dunia dosen, 2023). Kelengkapan administrasi yang banyak dan harus dilakukan berkala menambah tambahan kegiatan dosen di perguruan tinggi, Posisi struktural di perguruan tinggi menjadi tugas tambahan bagi dosen, yang dalam praktiknya banyak melibatkan dosen Perempuan. Kegiatan yang semakin meningkat ditambah kewajiban administrasi serta publikasi menjadikan dosen Perempuan mengalami kelelahan yang lebih karena selain di kampus juga dirumah mengurus kegiatan rumah tangga. Lelah berlebihan tersebut memicu Tingkat stress pada dosen Perempuan sehingga menyebabkan keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja, hal tersebut tidak sesuai dengan opini diawal dimana bekerja menjadi dosen mampu mengatur waktu namun pada prakteknya malah membuat dosen mengalami keinginan kuat untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang bisa seimbang dalam kehidupannya. Tetapi berdasarkan berbagai macam hasil penelitian kenyataan yang dihadapi adalah banyak sekali pekerja yang menunjukkan bahwa pekerja mengalami masalah psikologis dalam pekerjaannya seperti kelelahan, stres kerja, dan burnout (Prasetyo, 2015). Tuntutan fisik dan psikologis yang melekat pada pekerjaan telah dikaitkan dengan kerentanan terhadap kelelahan (Z, 2022).

Intensi turnover yang diakibatkan oleh kurangnya dukungan rekan kerja atau ketidakamanan kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). Selama beberapa tahun, beberapa bidang (seperti psikologi, sosiologi, ekonomi) telah mempelajari *turnover intention*. (Williams & Hazer, 1986). Teori perputaran telah menarik minat para peneliti, ilmuwan perilaku, dan praktisi manajemen.(Mobley et al., 1979). Penelitian ini banyak dilakukan di luar negeri maupun di Indonesia seperti yang telah dilakukan oleh (Boamah & Laschinger, 2016; Chen & Yang, 2019; Florek-Paszowska & Hoyos-Vallejo, 2023; Kakar et al., 2019; Mobley et al., 1979; Williams & Hazer, 1986; Yu, 2019). Sampai saat ini, penelitian telah gagal untuk mengeksplorasi anteseden dari *Turnover Intention* salah satu penelitiannya mengenai anggota fakultas di Pakistan (Kakar et al., 2019).

Adanya *ITL* Pegawai yang merasakan dorongan pada awal studi menjadi peringatan penting bagi organisasi untuk mengevaluasi kebijakan dan proses mereka. Ini penting karena organisasi yang ideal ingin memastikan pegawainya dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk kesehatan fisik dan mental, jelasnya jalur karier, dan kesejahteraan pegawai agar tidak ada yang ingin meninggalkan organisasi (Agus Setiadi & Afsdy Saksono, 2022). (Agus Setiadi & Afsdy Saksono, 2022). *Turnover intention* dijelaskan sebagai dorongan individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.(Aburumman et al., 2020) *ITL* adalah Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat berdampak negatif bagi perusahaan. (Park & Min, 2020) *Turnover intention* adalah kesadaran atau pemikiran karyawan mengenai niat untuk meninggalkan pekerjaannya, yang merupakan premis kritis dari niat untuk pindah. Meskipun keinginan ini belum mencapai tahap perpindahan secara nyata dari perusahaan asal ke perusahaan baru. Tingkat turnover yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakstabilan internal, penurunan kualitas layanan, dan peningkatan biaya dalam rekrutmen, seleksi, dan pelatihan (Cahyadi, 2022). Ketika lingkungan kerja mendukung dan mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung tidak akan merasa stres dan ingin pindah kerja. Penting bagi manajer untuk fokus pada kesejahteraan staf mereka untuk menciptakan tenaga

kerja yang stabil (Boamah & Laschinger, 2016). Turnover intention atau tingkat perpindahan karyawan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena memaksa mereka untuk mengeluarkan biaya tambahan dalam proses rekrutmen karyawan baru. Namun, perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan mereka untuk mencegah terjadinya *ITL* (Silviana & Cahyadi, 2023). Salah satu cara terbaik untuk mengurangi tingkat perpindahan karyawan adalah dengan meningkatkan tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. (Reio & Ghosh, 2009).

Dengan melakukan analisis SLR yang menyeluruh, makalah ini tidak hanya akan mengeksplorasi pandangan baru tentang kolaborasi ini dan implikasinya bagi organisasi dan masyarakat. (Florek-Paszowska & Hoyos-Vallejo, 2023). Mengklasifikasikan faktor-faktor mempengaruhi intensi untuk keluar dari pekerjaan menjadi tiga kelompok. Selain itu, terdapat juga karakteristik pribadi, seperti usia, pengalaman, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, tanggungan keluarga, kemampuan, kecerdasan, dan kecenderungan perilaku (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). Berdasarkan informasi yang sudah tergambar di atas, maka dapat dilihat betapa pentingnya mempertanyakan terkait turnover intention. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka artikel ini akan mengangkat judul tentang **“Sebuah Tinjauan Literature Review: Intention to Leave”**.

TINJAUAN TEORITIS

Theory of Organizational Behavior mengatur perilaku manusia di tempat pekerjaan adalah fokus dari perilaku organisasi (Syafriadi et al., 2023). Oleh karena itu, pengetahuan tentang perilaku organisasi merupakan sumber daya yang berharga bagi setiap manajer, pelaku bisnis praktisi atau mahasiswa perilaku organisasi, manajemen atau disiplin bisnis (Erkutlu & Chafra, 2022). Penerapan teori-teori organisasi dengan benar dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi dan perkembangan dalam organisasi membantu meningkatkan potensi ekonomi masyarakat dan membantu menghasilkan alat yang diperlukan untuk mendorong sistem ekonominya, di samping memaksimalkan sistem ekonominya (Abdelghafar, 2024). Perilaku seseorang, termasuk keputusan untuk tetap atau pergi dari organisasi, dipengaruhi oleh niatnya untuk melakukannya. Niat ini dipengaruhi oleh sikap individu terhadap perilaku tersebut, norma subjektif (opini orang lain yang penting bagi individu tersebut), dan persepsi atas kendali perilaku tersebut (Zampetakis & Arvanitis, 2024).

Planned behavior theory mengatakan sikap dan perilaku terkait suatu perbuatan tidak hanya tergantung pada perilaku sendiri, tetapi juga tergantung pada norma subjektif dan kontrol perilaku persepsian yang dimiliki oleh individu. (Ryandana et al., 2023). Berbeda dengan pendapat bahwa teori Perilaku yang Direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) adalah sebuah kerangka kerja psikologis yang digunakan untuk memahami perilaku manusia. . Perilaku seseorang dipengaruhi oleh niatnya untuk melakukan tindakan tersebut, yang ditentukan oleh tiga faktor utama: sikap terhadap perilaku tersebut, norma subjektif, dan kendali perilaku yang dirasakan (Chen & Yang, 2019). Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Hal ini berarti bahwa teori ini memberikan struktur dan rahangan untuk memahami dan membahas sikap terhadap perilaku, yang dapat bermanfaat untuk memahami dan meningkatkan sikap terhadap perilaku (Achmad, 2019). Sikap terhadap perilaku mencakup evaluasi subjektif individu terhadap tindakan yang akan dilakukan. Dalam konteks ini, (Ajzen, 2011) mengemukakan: *"Intention is assumed to be the immediate antecedent of behavior, and a close approximation of actual behavior under most conditions."*

Teori ini telah menjadi alat yang berguna dalam merancang intervensi dan program-program yang bertujuan untuk mengubah perilaku manusia dengan lebih efektif. Dalam konteks organisasi, Teori Perilaku yang Direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) seringkali digunakan untuk memahami niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau yang dikenal sebagai *ITL*. Dalam teori ini, *ITL* dipahami sebagai niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Misalnya, seorang karyawan yang memiliki niat tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya mungkin memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, merasa bahwa norma di sekitarnya (dari teman, keluarga, atau masyarakat) menyetujui keputusan untuk pindah, dan merasa bahwa dia memiliki sedikit kendali atas situasi di tempat kerjanya.

Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) merupakan salah satu perspektif konseptual yang sangat berpengaruh dalam bidang manajemen serta disiplin ilmu terkait seperti sosiologi dan psikologi sosial. Namun, kritik utama yang diajukan terhadap teori ini adalah bahwa *social exchange theory* dinilai kurang memiliki keakuratan teoretis yang memadai, sehingga memiliki keterbatasan dalam aplikasi dan kegunaannya (Moffatt et al., 2002). Jika mereka merasa tidak mendapat imbalan yang sepadan, akan meningkatkan niat untuk pindah kerja (Emerson, 2008). *Social exchange theory* menyediakan kerangka kerja yang bermanfaat untuk memahami fenomena niat untuk meninggalkan pekerjaan di kalangan karyawan. Jika karyawan merasa tidak mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usaha dan kontribusi mereka, mereka akan cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap organisasi, yang dapat mengarah pada niat untuk meninggalkan pekerjaan (Tripp, 2023). Dalam konteks ini, niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat dipandang sebagai tanggapan karyawan terhadap persepsi ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran dengan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memberikan lebih dari yang mereka terima, mereka cenderung merasa tidak puas dan kurang berkomitmen terhadap organisasi (Dotsevi, 2024). *Social exchange theory* juga menekankan pentingnya persepsi dan harapan karyawan dalam hubungan pertukaran ini. Jika harapan karyawan tidak terpenuhi, misalnya karena janji-janji yang tidak ditepati atau ketidakadilan yang dirasakan, mereka akan merasa dieksploitasi dan kurang dihargai oleh organisasi. Keadaan ini dapat meningkatkan risiko niat untuk meninggalkan pekerjaan secara signifikan. Oleh karena itu, bagi organisasi, penting untuk membangun hubungan pertukaran yang adil dan transparan dengan karyawan, serta memastikan bahwa harapan karyawan terpenuhi secara wajar. Dengan demikian, niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat diminimalkan, dan organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berharga dalam jangka Panjang.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance/WLB*) didefinisikan oleh Kirchmeyer (2000) sebagai pencapaian pemenuhan pengalaman dalam berbagai aspek kehidupan yang berbeda yang membutuhkan berbagai sumber daya, seperti energi, waktu dan komitmen dan sumber daya ini tersebar di seluruh semua domain (Khateeb, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki makna sebagai seberapa baik seorang individu mampu menangani pekerjaannya bersama dengan kepentingan pribadinya (Dhanabhakym & Fahad K.P, 2024). Pendekatan *WLB* sering kali hanya fokus pada pemisahan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Namun, seiring dengan pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas kehidupan modern, pendekatan ini telah berkembang untuk mempertimbangkan integrasi yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Teori-teori baru dalam *WLB* menyoroti pentingnya kesejahteraan holistik karyawan, bukan hanya sekadar keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial dari kesejahteraan. Program Keseimbangan Kehidupan Kerja dilaporkan telah ada sejak tahun 1930-an. Istilah *Work-life Balance (WLB)* secara resmi diciptakan pertama kali pada tahun 1970-an, untuk menyatakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi (Maheswari, 2024). Teori *WLB* juga semakin mempertimbangkan dampak stres dan ketegangan yang berasal dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta strategi untuk mengelola tantangan ini secara efektif (Bello & Ibrahim Tanko, 2020). (*WLB*) berperan penting dalam mencegah *intention to leave* pada karyawan. Organisasi yang memahami pentingnya *WLB* dan menerapkan kebijakan yang mendukung dapat mengurangi tingkat *intention to leave*, meningkatkan retensi karyawan, dan mempromosikan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif. Penelitian (Avgar et al., 2011) mengatakan Praktik *WLB* dan dukungan organisasi terbukti mengurangi niat keluar masuknya karyawan. Keberadaan budaya *WLB* dan bukan ketersediaan praktik *WLB* yang ditawarkan oleh perusahaan merupakan faktor penentu utama kepuasan kerja. (Cegarra-Leiva et al., 2012).

Hasil penelitian (Florek-Paszowska & Hoyos-Vallejo, 2023) mengatakan bahwa Organisasi yang mengadopsi *SBP* mengalami penurunan yang signifikan dalam *ITL*, terutama disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang diperkuat. Bersamaan dengan itu, literatur tentang *SBP* dan *ITL* telah mengalami pergeseran evolusioner dari masalah lingkungan yang dominan, seperti emisi karbon dan pengelolaan limbah, menjadi dimensi keberlanjutan sosial-ekonomi yang lebih luas yang mencakup tanggung jawab sosial, keterlibatan masyarakat, dan pertumbuhan ekonomi. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Araújo de Oliveira, 2022), (Vesudevan & Abdullah, 2024) mengatakan bahwa *ITL* terdampak oleh *Theory of Sustainable Business Practice*. *Intention to leave* (niat untuk meninggalkan pekerjaan) dapat memiliki hubungan yang erat dengan *Theory of Sustainable Business Practice (TSPB)*, terutama dalam konteks bagaimana perusahaan menerapkan praktik bisnis berkelanjutan dan keberlanjutan yang kuat. *TSPB* mendorong perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung pengembangan karir yang berkelanjutan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Teori Penentuan Diri (*Self-Determination Theory* atau *SDT*) adalah sebuah kerangka kerja dalam psikologi yang mengkaji motivasi dan kepribadian manusia, dengan fokus pada faktor-faktor yang mendorong motivasi intrinsik dan fungsi optimal (Ucth et al., 2024). Teori ini dikembangkan oleh psikolog Edward Deci dan Richard Ryan, yang mengusulkan bahwa manusia secara alami termotivasi untuk mengembangkan potensi penuh mereka dan motivasi ini timbul dari kebutuhan psikologis bawaan (Nikolaev, 2021). *Intention to leave* dalam konteks ini dapat dipahami sebagai indikator bahwa kebutuhan-kebutuhan psikologis tersebut mungkin tidak terpenuhi dengan baik di lingkungan kerja saat ini. Misalnya, jika seseorang merasa kurang mendapat otonomi dalam pekerjaannya, tidak merasa kompeten karena kurangnya dukungan atau pelatihan, atau tidak merasa terhubung dengan rekan kerja atau atasan, mereka mungkin cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Proses keputusan individu mengenai situasi pekerjaan mereka, yang mungkin melibatkan keluar dari pekerjaan saat ini, mencari pekerjaan yang berbeda, dan kemudian menemukan pekerjaan yang baru (Husniati et al., 2024). *ITL*, atau niat untuk meninggalkan pekerjaan, merupakan fenomena yang dipelajari secara luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Williams & Hazer, 1986). Para ahli telah mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang konsep ini, serta mengidentifikasi dimensi dan indikator yang berperan dalam menentukan tingkat *ITL* seseorang. Menurut (Mobley et al., 1979), *ITL* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk mempertimbangkan atau merencanakan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Ini tidak hanya mencakup perasaan ingin pindah ke organisasi lain, tetapi juga termasuk niat untuk keluar dari angkatan kerja sepenuhnya, seperti pensiun dini atau mengambil jalan karir alternatif. *ITL* mengacu pada kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan untuk

meninggalkan organisasi atau profesi mereka saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kemungkinan karyawan untuk berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain, yang dapat berasal dari perilaku dan perasaan psikologis mereka. (Z, 2022) *ITL* mempengaruhi kejadian aktual dari seseorang meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, *Intention To Leave* merupakan tahap awal dari proses aktual dari perputaran karyawan. (Vyzul Karnine et al., 2024). Organisasi menghadapi tantangan yang penting terkait *ITL* karena melibatkan proses pengambilan keputusan oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. (Florek-Paszowska & Hoyos-Vallejo, 2023). Studi yang dilakukan oleh Lee dan Mitchell (1994) Menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *intention to leave*. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka atau merasa kurang terikat dengan organisasi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian Griffeth et al. (2000) Menyoroti peran penting dari faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, konflik peran, dan tekanan kerja dalam mempengaruhi *intention to leave*. Mereka menemukan bahwa karyawan yang mengalami ketidakpuasan atau tekanan kerja yang tinggi cenderung memiliki niat yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian oleh Chen dan Liu (2021) menguji hubungan antara persepsi keseimbangan antara kehidupan kerja dan non-kerja (*work-life balance*) dengan *ITL* di kalangan karyawan milenial. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan milenial yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan non-kerja yang baik cenderung memiliki tingkat *ITL* yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan Li et al. (2020) menginvestigasi peran kepemimpinan transformatif dalam mengurangi *ITL* di sektor teknologi informasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif, yang ditandai dengan kesadaran emosional, inspirasi, dan motivasi, secara signifikan mengurangi *ITL* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Park et al. (2019) mengeksplorasi dampak kebijakan manajemen kinerja yang jelas dan adil terhadap *ITL*. Temuan penelitian (Ghahramanian et al., 2024) menunjukkan bahwa kualitas dan kepuasan kehidupan kerja anggota fakultas, serta niat untuk meninggalkan pekerjaan, berada pada tingkat rata-rata. Terdapat hubungan negatif antara Kualitas Kehidupan Kerja dan sub skala Kepuasan Kerja, bersama dengan faktor-faktor demografis, dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, pengalaman kerja dan disiplin merupakan prediktor independen yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian lainnya menurut (Molla et al., 2024) mengatakan bahwa sebagian besar profesional kesehatan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, Kelelahan dan kurangnya keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi tinggi pergantian tenaga kerja, yang berarti bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka atau tidak memiliki keterlibatan yang cukup dalam pekerjaan akan lebih mudah berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Hal ini dapat meningkatkan tingginya pergantian tenaga kerja, karena lebih banyak karyawan yang berhenti atau berpindah ke pekerjaan lain. (Willard-Grace et al., 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik analisis menggunakan *Systematic Literature Review (SLR)* yang berpedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis (PRISMA)* (Liberati et al., 2009). Penelitian ini didapatkan dari publikasi jurnal penelitian yang diurutkan dalam database Scopus, *google scholar*, *researchgate*. Pencarian artikel ilmiah ini yaitu dengan memasukkan *keyword* di database seperti di bawah ini: **KEYWORDS** ("*Turnover Intention*") ("*Job Hopping*") ("

Intention to Leave") (" Intention to quit") AND YEARS (0 – 0) AND MAXIMUM NUMBER OF RESULTS (200) AND INCLUDE (CITATION RECORDS , PATENTS) Keyword tersebut digunakan untuk menyeleksi jumlah artikel ilmiah yang meliputi : (1) Lingkup penelitian terkait *turnover intention; Job Hopping ; Intention to Leave ; Intention to quit* (2) Rentang waktu penelitian tidak ditentukan; (3) Jumlah maksimum artikel yang terjaring tidak lebih dari 200 artikel. Kriteria inklusi dan eksklusi diselesaikan untuk menyeleksi ulang jurnal yang diperoleh dari kumpulan data *scopus, google scholar, and researchgate*. Penggunaan kriteria inklusi dan eksklusi diharapkan agar artikel terpilih benar-benar siap menjawab masalah penelitian. Prasyarat inklusi dan eksklusi penelitian ini adalah sebagai berikut:

IC1: Jurnal artikel membahas pertanyaan yang ada dalam perumusan masalah yaitu teori-teori yang digunakan, indikator yang digunakan serta faktor - faktor yang berkaitan dengan *ITL*

IC2: Judul artikel berkaitan dengan *turnover intention; Job Hopping ; Intention to Leave ; Intention to quit*

IC3: Jurnal artikel tersedia secara *fulltext*

IC4: Objek penelitian focus pada bidang jasa

Berikut prasyarat eksklusi yang ditetapkan :

EC1: Jurnal artikel tidak membahas pertanyaan yang ada dalam perumusan masalah yaitu teori-teori yang digunakan, indikator yang digunakan serta faktor - faktor yang berkaitan terkait *ITL*.

EC2: IC2: Judul artikel tidak berkaitan dengan *turnover intention; Job Hopping ; Intention to Leave ; Intention to quit*

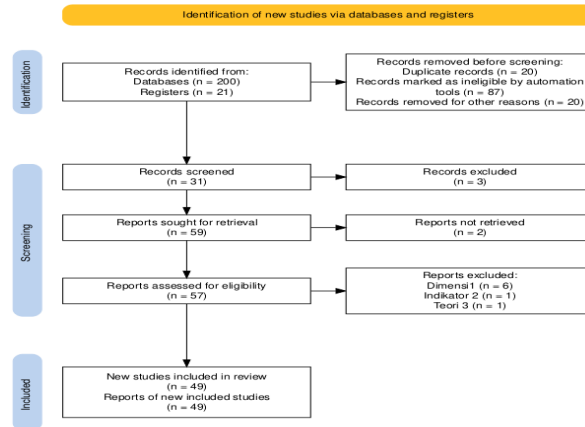
EC3 : jurnal artikel tidak tersedia secara *fulltext*.

EC4: Objek penelitian tidak fokus pada bidang jasa

Proses ekstraksi pada penelitian ini ditujukan untuk memilih kriteria literatur yang sesuai dengan rumusan masalah. Proses ekstraksi literatur menggunakan *The PRISMA flow diagram*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kriteria pemilihan yang telah ditetapkan, berhasil mengidentifikasi 49 artikel jurnal melalui proses ekstraksi literatur. Proses ini mengikuti diagram alir PRISMA seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. The PRISMA flow diagram Proses Ekstraksi Literatur

Berdasarkan proses ekstraksi literatur sebelumnya, telah terpilih 49 artikel yang akan dianalisis lebih lanjut dari total 220 artikel yang diidentifikasi awalnya. Sebanyak 151 artikel tidak terpilih setelah melalui beberapa tahap, salah satunya karena variabel yang dicari tidak sesuai dengan yang terdapat dalam artikel yang teridentifikasi, tidak menyajikan dimensi dan indikator secara jelas. Berikut telah tersusun daftar 49 artikel dari jurnal terpilih yang akan dianalisis lebih lanjut, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

No	Judul	Pengarang	Metode Pengumpulan Data
1	<i>Burnout and Health Care Workforce Turnover</i>	Rachel Willard-Grace, MPH, Margae Knox, MPH, Beatrice Huang, BA, Hali Hammer, MD, Coleen Kivlahan, MSPH, Kevin Grumbach	Kuesioner
2	<i>Work-life balance practices and turnover intention: The mediating role of person-organization fit</i>	Abdul Samad Kakar, Nur Naha Abu Mansor, Roselina Ahmad Saufi, Harcharanjit Singh	Kuesioner
3	<i>A comprehensive bibliometric analysis and future research directions in the nexus of sustainable business practices and turnover intention</i>	Anna Katarzyna Florek-Paszowska, Carlos Arturo Hoyos-Vallejo	Dokumentasi
4	<i>A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden</i>	Ann Rudman, Petter Gustavsson, Daniel Hultell	Dokumentasi
5	<i>A Balancing Act: Work-Life Balance and Multiple Stakeholder Outcomes In Hospitals</i>	Ariel C. Avgar, Rebecca Kolins Givan and Mingwei Liu	Dokumentasi

6	<i>Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review</i>	Belete AK	Studi Literatur
7	<i>Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection With Employee Turnover Intentions</i>	Brad Shuck, Devon Twyford, Thomas G. Reio Jr., Angie Shuck	Kuesioner
8	<i>Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers*</i>	Chinh D. PHAM1, Thao P.D. HOANG2, Yen T. NGUYEN3	Kuesioner
9	<i>Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs</i>	David Cegarra-Leiva, M Navarro Eugenia Sánchez-Vidal & Juan Gabriel Cegarra-	Kuesioner
10	<i>Nurses' intention to leave their job in sub-Saharan Africa: A systematic review and meta-analysis</i>	Emiru Ayalew, Yinager Workineh, Ayele Semachew, Teshager Woldgiorgies, Sitotaw Kerie, Haileyesus Gedamu, Balew Zeleke	Meta-Analysis
11	<i>Psychological Contract Breach and Turnover Intentions Among Lecturers: The Moderating Role of Organizational Climate</i>	Gabriel C. Kanu, Lawrence E. Ugwu, Francisca N. Ogba, Ikechukwu V. Ujoatuonu, Michael A. Ezeh, Adaobi Eze, Chinwendu Okoro, Moses Agudiegwu and Leonard Ugwu	Kuesioner
12	<i>Perceived Human Resource Management Practices and Intention to Stay in Private Higher Education Institutions in Malaysia: The Role of Organizational Citizenship Behavior</i>	Hafinas Halid , Daisy Mui Hung Kee, and Noor Fareen Abdul Rahim	Kuesioner
13	<i>Employee Turnover Intentions</i>	Jacob Weisberg, Alan Kirschenbaum	Kuesioner
14	<i>Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis</i>	Jeongdoo Park, Hyounae (Kelly) Min	Meta-Analysis
15	<i>The Turnover Intention–Behavior Link: A Culture-Moderated Meta-Analysis</i>	Kin Fai Ellick Wong, and Cecilia Cheng	Meta-Analysis
16	<i>Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach</i>	Lilis Surienty, T.Ramayah, May-Chiun Lo, Azlin Natasha Tarmizi	Kuesioner
17	<i>Transformational leadership and employee turnover intention</i>	Michael Asiedu Gyensare, Olivia Anku-Tsede and Mohammed-Aminu Sanda, Christopher Adjei Okpoti	Kuesioner

18	<i>Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process</i>	W. H. Mobley, R. W. Griffeth, H. H. Hand, and B. M. Meglino	Studi Literatur
19	<i>The Impact of Workplace Environments on Retention Outcomes of Public Universities in Southern Nigeria</i>	Odunayo Salau , Rowland Worlu, Adewale Osibanjo, Anthonia Adeniji, Hezekiah Falola, Maxwell Olokundun, Stephen Ibidunni, Tolulope Atolagbe, Joy Dirisu, and Opeyemi Ogueyungbo	Kuesioner
20	<i>Work-Life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers</i>	Paula Brough, Carolyn Timms, Michael P. O'Driscoll, Thomas Kalliath, Oi-Ling Siu, , Cindy Sit, & Danny Lo	Kuesioner
21	<i>The Work Life Balance and Job Embeddedness on Turnover Intention: The Role of Organizational Commitment</i>	Renny Husniati , Yudi Nur Supriadi, Syarif Ali	Kuesioner
22	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta dampaknya pada Kinerja Karyawan</i>	Revia Dian Rismayanti	Kuesioner
23	<i>Turnover intention among foreign lecturers in one of the universities in Malaysia: An investigation into the leading factors</i>	Seenii Mehraj Begam Binti V.K.S. Vyzul Karnine, Ismail Hussein Amzat, Abdul Shakour Duncan Preece, Ercan Kiziltas, Ayesha Sheddika Khandakar, Siti Salmiah Binti Muhammad Shaha Faisal, Mohammad Naushad	Wawancara Semi- Terstruktur
24	<i>The empirical evidence on negating turnover intentions among academicians</i>	Sheila A. Boamah, Heather Laschinger	Kuesioner
25	<i>The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses</i>	Wali Rahman, Zekeriya Nas	Kuesioner
26	<i>Employee development and turnover intention: theory validation</i>	Wesley R. Pieters, Ebben van Zyl, Petrus Nel	Kuesioner
27	<i>Testing a model of turnover intention: Lecturers at the University of Namibia</i>	Brenda Scholtz, Jean-Paul Van Belle, Kennedy Njenga, Alexander Serenko, Prashant Palvia,	Kuesioner
28	<i>The Role of Job Satisfaction In Turnover and Turnaway Intention Of it Staff in South Africa</i>		

- | | | | |
|-----------|--|--|---------------|
| 29 | <i>Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis</i> | A.R. Elangovan | Kuesioner |
| 30 | Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado | Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei | Kuesioner |
| 31 | <i>An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry</i> | Halil Nadiri, Cem Tanova | Kuesioner |
| 32 | <i>A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions</i> | Heather K. Spence Laschinger & Roberta Fida | Kuesioner |
| 33 | <i>A Relational Perspective On Turnover: Examining Structural, Attitudinal, and Behavioral Predictors</i> | Kevin W. Mossholder, Randall P. Settoon, Stephanie C.Henagan | Kuesioner |
| 34 | <i>A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover</i> | Peter W Horn, Fanny Caranikas-Walker, and Gregory E, Rodger W Griffeth | Meta-Analysis |
| 35 | <i>The Relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Motivation and Affective and Normative Commitment</i> | Ricardo Sartori, Andrea Ceschi, Mattia Zene, Lorenzo Scipioni, Michele Monti | Kuesioner |
| 36 | <i>A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover</i> | Robert P. Steel and Nestor K. Ovalle, 2d | Meta-Analysis |
| 37 | <i>A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the next Millennium</i> | Rodger W. Griffeth, Peter W. Hom | Meta-Analysis |
| 38 | <i>A Motivational Model of Work Turnover</i> | Sylvie F.Richer, Celine Blanchard, and Robert J Vallerand | Kuesioner |

- | | | | |
|-----------|---|--|--|
| 39 | <i>A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism</i> | Thomas Staufenbiel and Cornelius J. Konig | Kuesioner |
| 40 | <i>An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover</i> | William H. Mobley, Stanley O. Horner, and A. T. Hollingsworth | Kuesioner |
| 41 | <i>Can We Predict Turnover Intention in Palestinian Nursing Students? The Relationship between Resilience, Burnout and Turnover Intention</i> | Shaabna Z and Sarhan A | Kuesioner |
| 42 | <i>The Intention to Leave among Academics in Iran: an examination of their work-life quality and satisfaction</i> | Akram Ghahramanian, Farzaneh Bagheriyeh, Parvaneh Aghajari, Mohammad Asghari-Jafarabadi, Pedram Abolfathpour, Azad Rahmani, Amirreza Nabighadim dan Alireza Hajieskandar | Kuesioner |
| 43 | <i>Teaching motivational profiles related to intention to leave the teaching profession</i> | Jorge Vergara-Morales, Milenko Del Valle | Kuesioner |
| 44 | <i>Does the Procedural Justice affect Turnover Intention of Academic Staff in Malaysian Research Universities?</i> | Noor Azlina Yusoff, Mohd Yusoff Yusliza, Jumadil Saputra, Zikri Muhammad | Kuesioner |
| 45 | <i>Determinants of Academic Staff Turnover Intention in Case of Bonga University</i> | Biniam Getnet , Amanuel Shibiru | Kuesioner, Deskriptif Dan Explanatory Method |
| 46 | Faktor Penentu Kepada Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Pekerja Hotel Di Kuala Terengganu | Nurul Hakimah Mohamad, Munir Salleh1 And Azlinzuraini Ahmad | Kuesioner |
| 47 | <i>Turnover intention” among foreign lecturers in one of the universities in Malaysia: An investigation into the leading factors</i> | Seeni Mehraj Begam Binti V.K.S. Vyzul Karnine, I. Amzat, Abdul Shakour | Pendekatan Fenomenologi Kualitatif Yang Melibatkan Wawancara Dengan Dosen Asing Untuk Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi |

48	<i>Factors affecting lecturers' decision to stay or leave academia, Namibia</i>	W. Pieters, Ebben Van Zyl, P. Nel	Turnover Intention. Kuantitatif Dan Mengumpulka n Data Melalui Kuesioner
49	<i>Factors influencing intention to leave of younger employees in an academic institution</i>	Thapelo D. Chaacha, E. Botha	

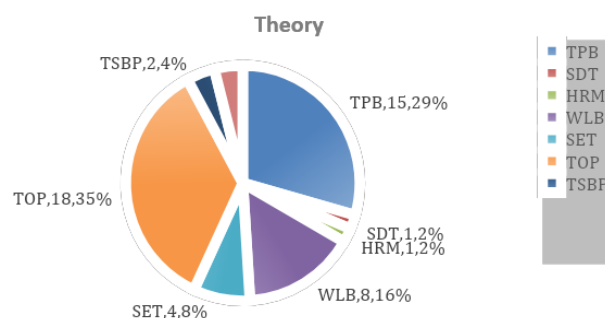
Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari 49 artikel tentang *intention to leave*, berbagai metode pengumpulan data yang digunakan mencerminkan keragaman pendekatan dalam penelitian ini. Beberapa metode yang umum digunakan dalam konteks *intention to leave* (keinginan untuk mengundurkan diri) antara lain kuesioner dan survei, wawancara, *explanatory method*, *meta analysis*, dokumentasi, wawancara semi-terstruktur dan studi literatur. Setiap metode ini memiliki kelebihan dan tantangan tersendiri, dan pemilihan metode seringkali bergantung pada tujuan penelitian, populasi yang diteliti, dan sumber daya yang tersedia. Dengan menggunakan berbagai metode ini, penelitian *intention to leave* dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika di balik keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi.

PEMBAHASAN

Landasan Teori *Intention to Leave (ITL)*

Teori adalah alat yang sangat bermanfaat dalam konteks akademik karena dapat membantu dalam beberapa hal, seperti: (1) mengatur pemikiran dan gagasan tentang dunia; (2) menjelaskan dan menghasilkan hubungan yang saling terkait antar individu, kelompok, dan organisasi; (3) meningkatkan kemampuan untuk memprediksi dan mengantisipasi perilaku individu, kelompok, dan organisasi; dan (4) mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang dunia (Hambrick, 2007). Dalam konteks penelitian mengenai *ITL*, penting untuk mendasarkan analisis pada teori-teori yang relevan agar dapat mengatur gagasan, menjelaskan hubungan antar berbagai pihak, dan meningkatkan pemahaman tentang manajemen. Berdasarkan uraian diatas, berikut disajikan diagram landasan teori-teori yang digunakan dalam penelitian *ITL* sebagai berikut :



Gambar 2. Landasan Teori dalam Penelitian *Intention to Leave*

Berdasarkan diagram tersebut, penelitian tentang *ITL* secara utama mengandalkan *theory of organizational behavior* dengan jumlah 18,35% artikel pada penelitian (AK, 2018), (Pham et al., 2021), (Mobley et al., 1979), (Surienty et al., 2014) dan *theory planned behavior* sebanyak 15,29% artikel seperti penelitian yang dilakukan oleh (Florek-Paszowska & Hoyos-Vallejo, 2023), (Ayalew et al., 2021), (Weisberg et al., n.d.), (Vyzul Karnine et al., 2024) (Chen & Yang, 2019) sebagai landasan teoritis utama. Sementara itu artikel lain menggunakan *theory work life balance (WLB)* sebanyak 8,16% pada penelitian (Surienty et al., 2014) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental yang positif dan masalah kesehatan mental pada karyawan, serta ketidakseimbangan kehidupan kerja dan masalah kesehatan mental, memiliki hubungan yang positif. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk merupakan masalah bagi pekerja dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka. Kesehatan mental yang buruk berdampak negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan (Dinh, 2020) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berdampak positif pada keterlibatan karyawan.

Theory of Sustainable Business Practice (TSPB) sebanyak 2,4% pada penelitian (Florek-Paszowska & Hoyos-Vallejo, 2023) yang menyatakan bahwa Organisasi yang mengadopsi *SBP* mengalami penurunan yang signifikan dalam *TI*, terutama disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang diperkuat. Bersamaan dengan itu, literatur tentang *SBP* dan *TI* telah mengalami pergeseran evolusioner dari masalah lingkungan yang dominan, *Self Determination Theory (SDT)* sebanyak 1,2%, *Human Resource Management (HRM)* sebanyak 1,2% , dan *social exchange theory (SET)* sebanyak 4,8% (Kakar et al., 2019) mengatakan praktek keseimbangan kehidupan kerja dan kecocokan orang-organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Pemilihan landasan teoritis ini penting untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang inti dari penelitian *ITL* tersebut.

Indikator berhubungan dengan *Intention to Leave (ITL)*

Perkembangan penelitian *ITL* telah mengalami beberapa evolusi yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir, mencerminkan kompleksitas dan pentingnya fenomena ini dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Indikator berperan penting sebagai petunjuk atau tanda yang memberikan informasi tentang keadaan atau perubahan yang sedang terjadi. Secara umum, indikator memberikan kerangka kerja yang objektif dan terukur untuk mengukur dan memahami fenomena yang kompleks. Penggunaannya yang tepat dapat memberikan informasi berharga bagi pengambil keputusan dalam berbagai bidang untuk merencanakan tindakan yang tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang diinginkan. Para peneliti menggunakan berbagai indikator untuk mengukur *ITL*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Vergara-Morales & Valle, 2023) menggunakan indikator aktivitas pencarian pekerjaan baru, penilaian tentang kemungkinan mendapatkan pekerjaan baru, pertimbangan terhadap penawaran pekerjaan lain, Tingkat kepuasan kerja, Persepsi tentang dukungan. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Yusoff et al., 2021) indikator yang digunakan Intensi untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, Intensi untuk mencari pekerjaan baru dan Evaluasi terhadap prospek karier. Indikator *ITL* menurut 49 artikel yang di review sebagai berikut :

Tabel 2. Indikator *Intention to Leave (ITL)*

No	Indikator	Frekuensi
1.	1. Aktivitas pencarian pekerjaan baru 2. Penilaian tentang kemungkinan mendapatkan pekerjaan baru 3. Pertimbangan terhadap penawaran pekerjaan lain	12
2.	1. Tingkat kepuasan kerja 2. Persepsi tentang dukungan organisasi 3. Kepuasan terhadap keadilan organisasi	2
3.	1. Keterkaitan emosional terhadap profesi 2. Evaluasi terhadap kondisi kerja dalam profesi 3. Pertimbangan tentang perubahan karier atau pengejaran profesi alternatif	1
4.	1. Skor kepuasan kerja berdasarkan survei atau kuesioner yang menilai berbagai aspek pekerjaan, seperti kebebasan akademis, pengakuan profesional, dan dukungan 2. Tingkat keinginan untuk mencari pekerjaan di luar akademis	2
5.	1. Skor tingkat stres kerja yang dirasakan 2. Jumlah jam kerja dalam seminggu 3. Persepsi tentang keseimbangan kehidupan kerja-pribadi	2
6.	1. Skor keadilan dalam distribusi sumber daya 2. Tingkat kepercayaan terhadap keputusan organisasional 3. Persepsi tentang perlakuan yang adil dari atasan dan kolega	1
7.	1. Frekuensi pemikiran atau rencana untuk meninggalkan pekerjaan, Tingkat kepastian akan meninggalkan pekerjaan 2. Aktivitas pencarian pekerjaan baru, Partisipasi dalam proses seleksi pekerjaan lain 3. Penilaian terhadap kemungkinan promosi atau pengakuan atas kinerja, Kepuasan terhadap pengembangan karir di universitas	18
8.	1. High job demands 2. Long working hours 3. Stress 4. Resource constraints 5. Model Attraction-Selection-Atrition (ASA)	1
9.	1. Intent to leave, 2. Intent to search 3. Plan to quit	10
	Jumlah	49

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Indikator yang paling banyak digunakan oleh beberapa artikel yaitu tentang a). Aktivitas pencarian pekerjaan baru, b). Penilaian tentang kemungkinan mendapatkan pekerjaan baru, c). Pertimbangan terhadap penawaran pekerjaan

Faktor – faktor Berkaitan dengan *Intention to Leave (ITL)*

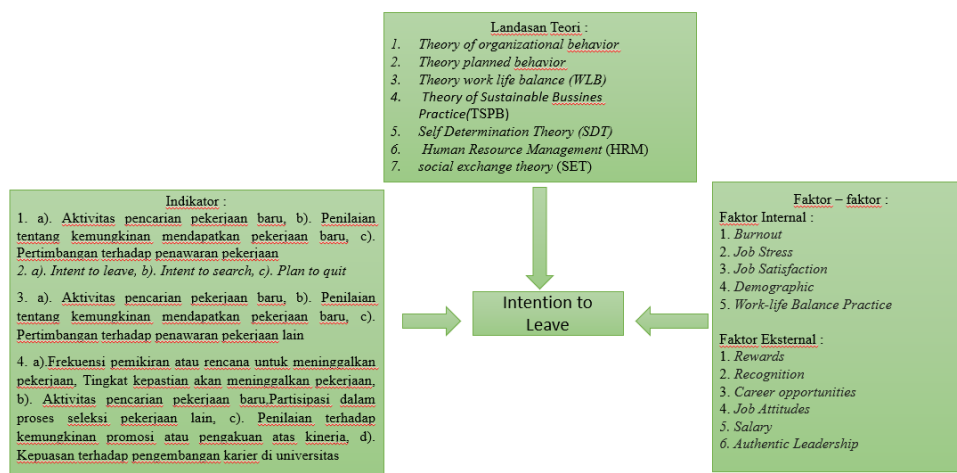
Faktor-faktor yang mempengaruhi *ITL* mengacu pada keinginan individu untuk mengakhiri hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks, baik dari internal maupun eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh (Vyzul Karnine et al., 2024) *ITL* terjadi dengan memperhatikan keamanan kerja, kepuasan remunerasi, otonomi kerja, pencapaian KPI, dan dukungan atasan. Faktor penentu *ITL* berdasarkan penelitian (Anyanwu, 2021) adalah *Personal factors, Internal factors, External factors*. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Doğan et al., 2021) menganalisis faktor kepuasan kerja, stress kerja terhadap *ITL*. Di antara faktor-faktor utama yang mempengaruhi *ITL* menurut 59 artikel yang di review adalah:

Tabel 3. Faktor Berkaitan dengan *ITL*

No.	Item	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	<i>Burnout</i>	9	-
2	<i>Rewards</i>	6	-
3	<i>Recognition</i>	5	-
4	<i>Career opportunities</i>	6	-
5	<i>Job Attitudes</i>	2	-
6	<i>Demographic Variables</i>	2	2
7	<i>Salary</i>	5	-
8	<i>Work-life Balance Practices</i>	4	2
9	<i>Job Stress</i>	5	-
10	<i>Job Satisfaction</i>	8	-
11	<i>Human Resource Development Practices</i>	2	1

Sumber : Data Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel yang sering diteliti berkaitan dengan *ITL* adalah *burnout, job stress, job satisfaction, demographic, work-life balance practice*. Faktor Eksternal seperti *rewards, recognition, career opportunities, job attitudes, salary, authentic leadership*. Oleh karena itu, dibutuhkan bukti empiris tentang indikator dan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur *intention to leave (ITL)*. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah landasan teoritis yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian mengenai *ITL*. Di bawah ini terdapat gambar yang menunjukkan landasan teoritis yang digunakan dalam penelitian tentang *ITL*, indikator pengukuran *ITL*, dan faktor-faktor atau determinan yang mempengaruhinya.



Gambar 4.3 Teori, Indikator dan Faktor

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini bahwa landasan teori yang digunakan dalam penelitian dengan topik *intention to leave (ITL)* didominasi dengan teori *Theory of organizational behavior* dan *Theory planned behavior*. Kemudian dilengkapi juga dengan teori *Theory work life balance (WLB)*, *Theory of Sustainable Business Practice(TSPB)*, *Self Determination Theory (SDT)*, *Human Resource Management (HRM)*, *social exchange theory (SET)*. Indikator yang digunakan untuk *ITL* adalah a).Aktivitas pencarian pekerjaan baru, Penilaian tentang kemungkinan mendapatkan pekerjaan baru, Pertimbangan terhadap penawaran pekerjaan, b). *Intent to leave*, *Intent to search*, *Plan to quit*, c). Aktivitas pencarian pekerjaan baru, Penilaian tentang kemungkinan mendapatkan pekerjaan baru, Pertimbangan terhadap penawaran pekerjaan lain, d). Frekuensi pemikiran atau rencana untuk meninggalkan pekerjaan, tingkat kepastian akan meninggalkan pekerjaan, aktivitas pencarian pekerjaan baru, partisipasi dalam proses seleksi pekerjaan lain, penilaian terhadap kemungkinan promosi atau pengakuan atas kinerja, kepuasan terhadap pengembangan karir di universitas Faktor-faktor yang mempengaruhi *ITL* berdasarkan penelitian yang dikaji yaitu Faktor Internal seperti *burnout*, *job stress*, *job satisfaction*, *demographic*, *work-life balance practice*. Faktor Eksternal seperti *rewards*, *recognition*, *career opportunities*, *job attitudes*, *salary*, *authentic leadership*. Beberapa rekomendasi untuk peneliti berikutnya, yaitu penelitian berikutnya dapat mengkaji lagi terkait indikator *ITL*. Jika menggunakan kata kunci *intention to leave*, maka jumlah jurnal yang terseleksi cukup banyak baik itu pada *database google scholar* dan *scopus*. Namun ketika dikaitkan dengan akademisi, maka jurnal yang terseleksi pada *google scholar* hanya 13 artikel dan pada *scopus* 83 artikel. Hal ini bisa dijadikan pertimbangan bagi peneliti berikutnya dalam mengkaji terkait variabel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelghafar, A. (2024). *Theories of Organizational Behavior in Business*. May, 0–14.
- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intentions. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>

- Achmad, Z. (2019). Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan? *Diambil Dari: Http://Zakarija. Staff. Umm. Ac. Id/Files/20,* 12. <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/Theory-of-Planned-Behavior>
- Agus Setiadi, B., & Afsdy Saksono, R. (2022). Pengendalian Turnover Intention pada Pegawai Kementerian X Controlling Turnover Intention of the Employee Ministry X. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2022(3), 351–364.
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behavior: Reactions and reflections. *Psychology and Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- AK, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03), 3–7. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68(March 2017), 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247–260. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.247>
- Anyanwu, J. (2021). *Analysis of Labour Migration Tendency of Academic Professionals In Federal Universities In South East International Journal of Arts , Humanities and Social Studies. November.*
- Araújo de Oliveira, V. M. (2022). Sustainable Development: From Theory to Practice. *Urban Book Series, December*, 199–221. https://link.springer.com/10.1007/978-3-030-92454-6_7
- Avgar, A. C., Givan, R. K., & Liu, M. (2011). A Balancing Act: Work-Life Balance and Multiple Stakeholder Outcomes in Hospitals. *British Journal of Industrial Relations*, 49(4), 717–741. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00839.x>
- Ayalew, E., Workineh, Y., Semachew, A., & Woldgiorgies, T. (2021). Nurses ' intention to leave their job in sub-Saharan Africa : A Systematic Review and Meta-analysis Heliyon Nurses ' intention to leave their job in sub-Saharan Africa : A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, June, e07382. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07382>
- Bello, Z., & Ibrahim Tanko, G. (2020). GATR Global Journal of Business and Social Science Review Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global J. Bus. Soc. Sci. Review*, 8(4), 217–227. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(3\)CITATIONS](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(3)CITATIONS)
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164–E174. <https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
- Cahyadi, L. (2022). Mengukur Turnover Intention, Konflik Peran, Dan Self Efficacy. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 13(01). <https://doi.org/10.47007/jeko.v13i01.5431>
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 91–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610955>
- Chen, L., & Yang, X. (2019). Using EPPM to Evaluate the Effectiveness of Fear Appeal Messages Across Different Media Outlets to Increase the Intention of Breast Self-

- Examination Among Chinese Women. *Health Communication*, 34(11), 1369–1376. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Dhanabhakya, M., & Fahad K.P. (2024). Work Life Balance Problems of Industrial Workers in Kerala: A Study in the Perspective of Toiling Class Theory. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 4(2), 254–261. <https://doi.org/10.55927/mudima.v4i2.3738>
- Dinh, L. N. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 10(4), 923–928. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2021). An Investigation of Turkish Academics' Job Satisfaction, Role Stress and Intention to Leave. *Yuksekogretim Dergisi*, 10(3), 340–355. <https://doi.org/10.2399/yod.19.636539>
- Dotsevi, N. (2024). *Social exchange theory and Taxation*. April, 0–4.
- dunia dosen. (2023). *Melakukan BKD-LKD Bagi Dosen Tugas Belajar*. Duniadosen.Com. <https://duniadosen.com/melakukan-bkd-lkd-bagi-dosen-tugas-belajar/>
- Emerson, R. M. (2008). *Social Exchange Theory Author (s): Richard M. Emerson Source : Annual Review of Sociology , Vol . 2 (1976), pp . 335-362 Published by : Annual Reviews Stable URL : http://www.jstor.org/stable/2946096. 2(1976), 335–362.*
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. Ben. (2022). Organizational Behavior: Theory, Concepts and Practice. *Organizational Behavior: Theory, Concepts and Practice*, September. <https://doi.org/10.37609/akya.1828>
- Fahdi Fahlevi. (2020). *Kemenristek: Jumlah Peneliti dan Dosen Perempuan di Indonesia Lebih Rendah Dibanding Pria Artikel ini telah tayang di Tribunnews.com dengan judul Kemenristek: Jumlah Peneliti dan Dosen Perempuan di Indonesia Lebih Rendah Dibanding Pria*, <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/08/08/kemenristek-jumlah-peneliti-dan-dosen-perempuan-di-indonesia-lebih-rendah-dibanding-pria>
- Florek-Paszkowska, A. K., & Hoyos-Vallejo, C. A. (2023). A comprehensive bibliometric analysis and future research directions in the nexus of sustainable business practices and turnover intention. *Cleaner and Responsible Consumption*, 11(November), 100146. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2023.100146>
- Ghahramanian, A., Bagheriyeh, F., Aghajari, P., Asghari-Jafarabadi, M., Abolfathpour, P., Rahmani, A., Nabighadim, A., & Hajieskandar, A. (2024). The intention to leave among academics in Iran: an examination of their work-life quality and satisfaction. *BMC Nursing*, 23(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01720-7>
- Husniati, R., Supriadi, Y. N., & Ali, S. (2024). The Work Life Balance and Job Embeddedness on Turnover Intention: The Role of Organizational Commitment as Intervening. *Quality - Access to Success*, 25(198), 160–166. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.17>
- Kakar, A. S., Abu Mansor, N. N., Ahmad Saufi, R., & Singh, H. (2019). International Journal of Advanced and Applied Sciences Sea State. *International Journal of Advanced and Applied Sciences Journal*, 6(9), 76–84.
- Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance- a Review of Theories ., *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII(1), 27–55. <https://www.ceeol.com/search/article->

detail?id=1057815

- Kumari, V., & Vasantha, S. (2019). Impact of work life balance on employee performance. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(10), 219–222. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.02800.6>
- Maheswari, B. U. (2024). *Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction , Educational Administration : Theory and Practice Educational Administration : Theory and Practice Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction*. June. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Mardatillah, M. (2021). Aktualisasi Diri Dosen Perempuan. *Psiko Borneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 452. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5987>
- Maria Fatima Bona. (2018). *Tren Dosen Muda Indonesia Didominasi Perempuan*. Beritasatu.Com. <https://www.beritasatu.com/news/489242/tren-dosen-muda-indonesia-didominasi-perempuan>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). *Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process*. 86(3), 493–522.
- Moerdijat, L. (2023). *Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan*. Mpr.Go.Od. <https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan>
- Moffatt, D. J., Lopinski, G. P., Wayner, D. D. M., & Wolkow, R. A. (2002). Single molecule absolute chirality determination, isomerization, and asymmetric induction at a silicon surface. *ACS Symposium Series*, 810, 283–301. <https://doi.org/10.1021/bk-2002-0810.ch020>
- Molla, F., Molla, M., Delle, E., Asrade, G., & Endalew, B. (2024). Intention to leave and associated factors among health professionals working at public hospitals in East Gojjam zone, Northwest Ethiopia, cross-sectional study. *PLoS ONE*, 19(3 March), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301235>
- Nikolaev, D. (2021). *Conceptual Rethinking Self-Determination Theory: The Project of Constructivist SDT*. September 2021. <https://doi.org/10.31234/osf.io/r4k7z>
- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90(June), 102599. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Pham, C. D., Hoang, T. P. D., & Nguyen, Y. T. (2021). Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 1135–1146. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1135>
- Prasetyo, A. R. (2015). Gambaran Career Happiness Plan Pada Dosen. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 174–182. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.174-182>
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Ryandana, A., Hermuningsih, S., & Sari, P. P. (2023). Dampak Motivasi Investasi, Literasi Keuangan, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Investasi Anak Milenial. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 226. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.818>

- Silviana, P. G., & Cahyadi, L. (2023). Mengukur Turnover Intention melalui Work Engagement. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 12(2).
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405–420. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>
- Syafriadi, E., Sitepu, H. B., Muda, I., & Kesuma, S. (2023). *Literature Review Of The Latest Research Findings The impact of agency theory on organizational behavior: a systematic literature review of the latest research findings O impacto da teoria da agência no comportamento organizacional: uma revisão sistemát. December*. <https://doi.org/10.34117/bjdv9n12-090>
- Tripp, P. (2023). *Social Exchange Theory: Supporting Frameworks for Innovation*. 7(8).
- Ucth, H., Jamie, G., Ene-ita, O., Tajudeen, O., Adetunji, M., & Wonah, G. (2024). *Afropolitan Journals Effect of Self-Determination Theory (SDT) Elements on the Retention of Nurses at the University of Calabar Teaching Afropolitan Journals*. 15(1), 84–104.
- Vergara-Morales, J., & Valle, M. Del. (2023). Teaching motivational profiles related to intention to leave the teaching profession. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 21(61), 523–540. <https://doi.org/10.25115/EJREP.V21I61.7128>
- Vesudevan, M., & Abdullah, Z. (2024). *Exploring Sustainable Leadership Practices In Higher Education Institutions : A Comprehensive Review Educational Administration : Theory and Practice Educational Administration : Theory and Practice Exploring Sustainable Leadership Practices In Higher Education Institutions : A Comprehensive Review*. June. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.1924>
- Zulkarnine, S. M. B. B. V. K. S., Amzat, I. H., Preece, A. S. D., Kiziltas, E., Khandakar, A. S., & Muhammad, S. S. B. (2024). “Turnover intention” among foreign lecturers in one of the universities in Malaysia: An investigation into the leading factors. *Environment and Social Psychology*, 9(2), 1–13. <https://doi.org/10.54517/esp.v9i2.1894>
- Weisberg, J., Kirschenbaum, A., & Gan, R. (n.d.). *The International Journal of Human Resource Management Employee turnover intentions*. September 2014, 37–41. <https://doi.org/10.1080/09585199100000073>
- Willard-Grace, R., Knox, M., Huang, B., Hammer, H., Kivlahan, C., & Grumbach, K. (2019). Burnout and health care workforce turnover. *Annals of Family Medicine*, 17(1), 36–41. <https://doi.org/10.1370/afm.2338>
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models. A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219–231. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.219>
- Yu, H. H. (2019). Work-Life Balance: An Exploratory Analysis of Family-Friendly Policies for Reducing Turnover Intentions Among Women in U.S. Federal Law Enforcement. *International Journal of Public Administration*, 42(4), 345–357. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1463541>
- Indriani, Yuanita. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi*. Universitas Koperasi Indonesia, 2023

- Yusoff, N. A., Yusliza, M. Y., Saputra, J., & Muhammad, Z. (2021). Does the procedural justice affect turnover intention of academic staff in Malaysian research universities? *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, July*, 3146–3155. <https://doi.org/10.46254/an11.20210560>
- Z, S. (2022). Can We Predict Turnover Intention in Palestinian Nursing Students? The Relationship between Resilience, Burnout and Turnover Intention. *Nursing & Healthcare International Journal*, 6(3), 1–9. <https://doi.org/10.23880/nhij-16000263>
- Zampetakis, L. A., & Arvanitis, A. (2024). *Finding an autonomous path to positive change : a self-determination theory view of daily change-oriented organizational citizenship behavior.*

