

Secara umum, turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan merupakan salah satu tantangan yang sering dihadapi dalam dunia kerja. Fenomena ini dapat menjadi masalah jika terjadi secara masif dan mengganggu stabilitas organisasi, terutama dalam hal produktivitas, biaya rekrutmen, serta retensi pengetahuan dan keterampilan di dalam perusahaan. Turnover intention dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Jika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, karyawan cenderung mencari peluang baru di tempat lain yang dianggap lebih menguntungkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterikatan karyawan agar dapat mengurangi niat mereka untuk berpindah kerja. Di sisi lain, turnover intention juga dapat menjadi solusi dalam situasi tertentu. Pergantian karyawan bisa membuka peluang bagi perusahaan untuk menghadirkan tenaga kerja baru dengan ide dan keterampilan yang lebih segar. Selain itu, bagi karyawan itu sendiri, berpindah ke tempat kerja yang lebih sesuai dengan minat dan keahliannya bisa menjadi langkah yang positif dalam perkembangan karier mereka. Dengan memahami turnover intention dari berbagai sudut pandang, perusahaan dapat lebih bijak dalam mengelola sumber daya manusia. Jika turnover dikelola dengan baik, dampak negatifnya bisa diminimalkan dan bahkan bisa menjadi peluang untuk perbaikan dalam organisasi.



PT. Nawala Gama Education
Jl. Raya Yamin, No. 88, Kec. Telanaipura, Kota Jambi
Jambi, 36361
Telp: +62 811 7488 011
Email: nawalaedu@gmail.com



TURN OVER DALAM PERSPEKTIF MODERN
Lingkungan Kerja, Kepuasan, dan Praktik Adaptif

Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M, CPHCM, CHRMP

TURN OVER

DALAM PERSPEKTIF MODERN

Lingkungan Kerja, Kepuasan, dan Praktik Adaptif



Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M, CPHCM, CHRMP