

FAKTOR INTENTION TO STAY PADA KARYAWAN DALAM LINGKUNGAN KERJA: PENDEKATAN SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Hayyumu Farina Nurhalizah¹, Ahmad Rizki Sridadi², Anis Eliyana³

Universitas Airlangga, Surabaya^{1,2,3}

hayyumu.farina.nurhalizah-2022@feb.unair.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap niat karyawan untuk bertahan di sebuah lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur sistematis PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) dengan menggunakan artikel-artikel yang berasal dari database Scopus dari tahun 2018 hingga 2023. Hasil penelitian bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi intention to stay pada karyawan berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan oleh penulis 1 adalah pengembangan bakat, intensifikasi kerja, kompetensi budaya, aspek (psikologis, rasional, dan fundamental), faktor organisasi yang dirasakan, spiritualitas di tempat kerja, promosi, kepuasan kerja, stres, frekuensi kerja, pelatihan, pendampingan, lingkungan kerja, keadilan distributif, kepemimpinan paternalistik, kepercayaan terhadap manajemen, kejelasan tujuan, work family conflict, penciptaan pekerjaan yang rasional, praktik-praktik SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, kesempatan berkarir), praktik-praktik organisasional, persepsi panggilan jiwa, kesempatan belajar, dan employee value proposition (EVP).

Kata Kunci : *Intention To Stay, Workplace, Systematic Literature Review*

ABSTRACT

This study aims to explore the factors that contribute to employee intention to stay in a work environment. The method used in this study is a systematic literature review of PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) using articles from the Scopus database from 2018 to 2023. The results of the study indicate that the factors that influence employee intention to stay based on the literature review conducted by author 1 are talent development, work intensification, cultural competence, aspects (psychological, rational, and fundamental), perceived organizational factors, spirituality in the workplace, promotion, job satisfaction, stress, work frequency, training, mentoring, work environment, distributive justice, paternalistic leadership, trust in management, clarity of goals, work family conflict, rational job creation, HR practices (recruitment, training, performance appraisal, rewards, career opportunities), organizational practices, perception of calling, learning opportunities, and employee value proposition (EVP).

Keywords: *Intention To Stay, Workplace, Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Menurut Ghosh et al., (2013), adanya karyawan yang mengundurkan diri dari sebuah organisasi menandakan adanya kemunduran di bidang profesional dan kehidupan sosial

pada perusahaan maupun karyawan secara psikologis. Sebuah tim dalam organisasi tentu akan terganggu karena adanya karyawan terampil yang mengundurkan diri baik dalam hal hilangnya asset intelektual hingga produktifitas yang menurun. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak hanya kehilangan sumber daya manusia dan modal relasional, lebih jauh lagi para pesaing juga berpeluang untuk mendapatkan hal tersebut. Perusahaan juga tidak mudah untuk mendapatkan penggantinya dalam waktu yang singkat, terlebih lagi jika perusahaan harus melakukan perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru yang memakan biaya cukup besar. Selain itu, Ghosh et al., (2013) juga menjelaskan bahwa adanya turnover intention tidak baik bagi citra perusahaan karena calon karyawan merasa perusahaan tidak memberikan keamanan bagi pekerjaannya. Sehingga dengan mempertimbangkan hal tersebut, perusahaan harus menyadari bagaimana pentingnya dalam mempertahankan karyawan dengan meningkatkan nilai intention to stay karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Mappamiring et al., (2020), perusahaan harus memiliki upaya dan strategi untuk mempertahankan karyawannya terlebih yang memiliki kompetensi dan berharga bagi perusahaan. Peningkatan taraf hidup karyawan seperti kenaikan gaji dan bonus, hingga pemberian fasilitas merupakan beberapa praktik SDM yang dapat dilakukan untuk mencegah adanya karyawan yang keluar. Namun tak jarang masih banyak ditemukan pegawai yang telah memperoleh situasi yang diidamkan bagi karyawan lain, akan tetapi ia tetap memilih untuk keluar. Pada akhirnya, semua berdasarkan pada setiap manusia yang akan setia pada dirinya sendiri untuk menentukan sesuatu yang ideal, pantas, dan memberikan rasa aman dan nyaman. Berdasarkan bagaimana pentingnya intention to stay pada karyawan dalam sebuah lingkungan kerja, penulis merasa bahwa adanya faktor-faktor yang menjadi penyebab adanya intention to stay harus dipelajari lebih lanjut. Sehingga, penulis dalam artikel ini akan mengeksplorasi apa yang menjadi factor-faktor penyebab intention to stay pada karyawan dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah tinjauan literatur sistematis PRISMA (*Prefered Reporting Items for SystematicReviews and Meta-Analyses*) dengan menggunakan artikel yang berasal dari database Scopus dari tahun 2018 hingga 2023.

KAJIAN TEORI

Intention to stay mengacu pada kesediaan karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi dengan pertimbangan yang telah dilakukan dengan cermat (Tett & Meyer, 1993a). *Intention to stay* menggambarkan tingkat masa kerja karyawan dalam menjalin hubungan kerja dengan pemberi kerjanya saat ini (Johanim et al., n.d.). Karyawan yang bertahan dalam organisasinya saat ini menunjukkan adanya keinginan dan kebutuhan mereka yang harus diberikan oleh pemberi kerja (Y. S. Chen et al., 2018). Sehingga, adanya masa kerja karyawan yang lama dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam membangun keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi di kalangan karyawan.

Intention to stay merupakan keinginan mereka untuk tetap berada pada organisasinya dalam jangka waktu yang lama (Hazeen Fathima & Umarani, 2023). Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa sebuah karyawan akan terus bekerja dalam sebuah organisasi (Price & Mueller, 1981). *Intention to stay* adalah salah satu indikator retensi karyawan yang dinilai cukup kuat serta memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention* (Tett & Meyer, 1993b). Studi yang dilakukan pada *intention to stay* belum banyak dilakukan dibandingkan dengan *turnover intention* yang telah banyak dilakukan (Bolt et al., 2022). *Intention to stay* sebagai pengganti untuk mendeskripsikan *employee*

retaining yang kini semakin banyak digunakan dibandingkan *turnover intention* (Naim & Lenka, 2018). Berdasarkan beberapa literatur yang telah dipelajari, faktor yang mempengaruhi *intention to stay* adalah *job satisfication*, *organizational commitment*, OCB, dan praktik HRM (Karlsson et al., 2019). Selain itu, *intention to stay* pada karyawan juga berbeda pada setiap organisasi di berbagai industry (Nadiri & Tanova, 2010).

Intention to stay dalam konteks ini sangat menarik untuk mempelajari tindakan dan perilaku karyawan yang menunjukkan keinginan untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi (Bellamkonda & Pattusamy, 2022). Keinginan seorang karyawan untuk tetap berada pada organisasinya adalah salah satu perhatian utama yang dicatat dalam literatur perputaran karyawan. *Intention to stay* telah dipelajari secara luas sebagai sebuah akibat dari sumber daya pribadi dan organisasi (misal: *job satisfication*, *affective commitment*, dan *ethics climate*), namun kurang adanya perhatian yang diberikan pada topik *intention to stay* (Z. Chen, 2001). Penelitian sebelumnya yang berbasis literature review berhasil mensintesis dan mengevaluasi factor-faktor yang mungkin berdampak pada *intention to stay* dan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan niat perawat untuk tinggal di lingkungan kerja di layanan kesehatan (Al Yahyaei et al., 2022). Divyashree & Jayanna (2019) berhasil meneliti faktor yang menjadikan karyawan agar tetep tinggal pada bidang IT. Penelitian sebelumnya juga berhasil meneliti faktor yang memprediksi *intention to stay* pada karyawan Transmission and Distribution Business (Ghosh et al., 2013b).

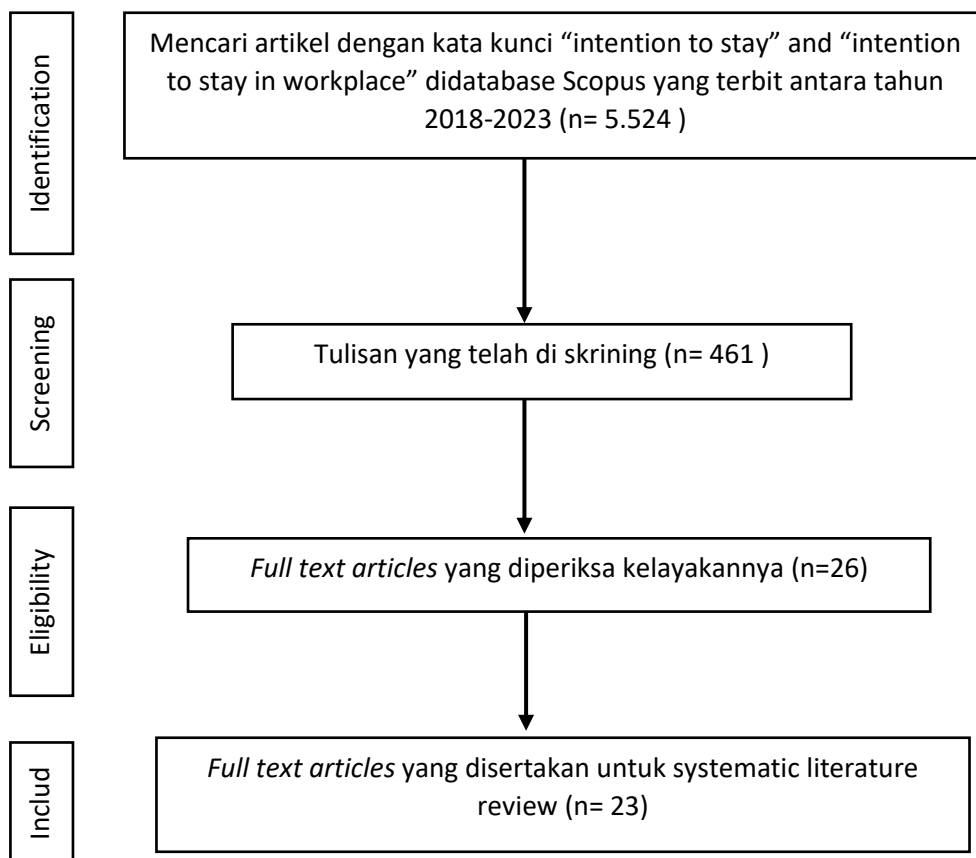
METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis PRISMA (*Prefered Reporting Items for SystematicReviews and Meta-Analyses*). Metode ini merupakan cara yang paling populer dalam tinjauan literatur dan analisis artikel (Rethlefsen et al., 2021). Metode ini banyak digunakan dalam penelitian yang memiliki topik seputar manajemen dan bisnis (Alreahi et al., 2023). Hal tersebut membuat peneliti menggunakannya dalam studi ini sehingga hasilnya dapat dipastikan transparan dan mudah direplikasi karena metodologi tinjauannya terstruktur, koheren, dan ringkas (haddaway). Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menggunakan metode ini adalah melakukan pencarian melalui database dengan menggunakan kata kunci yang sesuai dengan pertanyaan dan tujuan penelitian. Dalam pencarian artikel dalam database, penulis menggunakan beberapa filter agar hasilnya sesuai tujuan. Setelah keluar artikel yang sesuai dengan filter yang dipilih, kemudian penulis melakukan penyaringan ulang berdasarkan relevansi isi pembahasan dalam makalah dengan pertanyaan penelitian yang akan dijawab dengan cara membaca satu per-satu isi dari seluruh artikel hasil filtrasi pada database.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak pada *intention to stay* pada karyawan di berbagai lingkungan pekerjaan. Basis data yang digunakan adalah berasal dari Scopus. Hal ini dilakukan karena dalam basis data Scopus karena *comprehensive collection of peer-reviewed articles* (Bonilla-Chaves & Palos-Sánchez, 2023) serta filter dan istilah pengindeksan yang mudah dan sesuai dengan pertanyaan penelitian (Velez-Estevez et al., 2023). Kata kunci yang digunakan dalam pencarian pada database yakni “*intention to stay*” dan “*intention to stay in workplace*”. Penulis menggunakan dua kata kunci yang berbeda dengan tujuan untuk memperluas hasil pencarian. Penulis menemukan bahwa dengan menggunakan kata kunci “*intention to stay*” maka yang keluar dapat dari berbagai jenis bidang pekerjaan. Sedangkan jika penulis menggunakan kata kunci “*intention to stay in workplace*” penulis menemukan mayoritas hasil penelitian di bidang pekerjaan perawat. Dari hasil penyaringan dengan menggunakan dua kata kunci tersebut, penulis mendapatkan hasil sejumlah 5.524 artikel.

Penulis juga menggunakan kriteria artikel yang berbahasa Inggris dan menggunakan bidang studi penulis yakni “Bisnis” dan “Manajemen” sehingga penulis dapat dengan mudah untuk menganalisis artikel tersebut. Penulis menggunakan artikel yang menggunakan Bahasa Inggris agar penulis mudah untuk memahami isi artikel sehingga mudah juga untuk dianalisis. Penulis menerapkan pilihan dokumen hanya berjenis “Artikel” pada publikasi akhirnya. Penulis menggunakan artikel pada tahun 2018 hingga 2023 yang bertujuan agar hasil tulisan berdasarkan pada isu-isu yang berkembang pada saat ini. Penulis juga menggunakan filter tambahan yakni dengan memilih keyword “Workplace” agar hasil yang ditampilkan sesuai dengan tujuan penulisan. Dari hasil tambahan penyaringan, penulis mendapatkan hasil sejumlah 461 artikel.

Kemudian dari hasil screening 461 artikel, studi yang tidak berhubungan dengan tujuan penulisan tidak akan digunakan dan dimasukkan dalam database penulis. Penulis juga memilih artikel yang hanya dapat diakses oleh penulis. Pemilihan artikel yang akan digunakan sebagai sumber penulisan memiliki kriteria yakni harus menjawab apa yang menjadi penyebab intention to stay pada karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Pada tahap ini penulis hanya membaca dari abstrak. Selanjutnya, setelah diseleksi, penulis hanya menggunakan 26 artikel yang selanjutnya diunduh dan dibaca untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam tulisan ini. Setelah itu, penulis kemudian membaca artikel secara keseluruhan dan menghasilkan 23 artikel yang sesuai dengan tujuan penulisan. Dua artikel direduksi karena penelitian dilakukan bukan pada karyawan melainkan volunteer dan pekerja magang.



Gambar 1. Proses dalam Pemilihan Artikel Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakter Objek Penelitian

Hasil penelusuran dan seleksi artikel yang telah dilakukan, penulis menghasilkan 23 artikel jurnal yang dapat digunakan untuk menjawab tujuan penulisan ini yakni Intention to stay yang ada pada lingkungan kerja. Artikel yang dianalisis merupakan artikel yang diterbitkan lima tahun terakhir yakni dari tahun 2018 hingga 2023. Berdasarkan artikel yang telah dikumpulkan, penelitian dilakukan di Indonesia (3), Kanada, Vietnam, Thailand, Korea, Filipina, Taiwan, Jepang, Jerman, Brazil (2), India (4), Ghana, Turki, Malaysia (3), dan Tiongkok. Hal tersebut disebabkan oleh filtrasi artikel yang tidak membatasi asal negara atau berasal dari berbagai negara. Penelitian dilakukan dalam berbagai sektor dalam lingkungan pekerjaan, diantaranya tenaga Kesehatan (perawat), karyawan di bidang IT, karyawan badan usaha milik negara, asisten rumah tangga, pekerja migran, karyawan milenial, pekerja di bidang manufaktur, dosen, dan insinyur. Pekerja yang menjadi objek penelitian dari seluruh artikel juga beragam, baik dari level karyawan baru, karyawan biasa, supervisor, manager, hingga tingkat pimpinan. Jenis kelamin dari objek penelitian juga tidak dibatasi, sehingga objek penelitian dari seluruh artikel berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Usia dalam objek penelitian tidak dibatasi, asalkan masuk kedalam kategori pekerja. Total Populasi sampel dari seluruh artikel adalah 25.660 pekerja yang berasal dari berbagai sektor dan tingkatan pekerjaan.

Pengukuran Variabel Intention to Stay pada Karyawan

Alat yang digunakan untuk mengukur variabel intention to stay pada setiap artikel sangat beragam. Hal ini didasarkan pada konteks penelitian yang kemudian dicocokkan dengan alat ukurnya. Alat ukur yang digunakan dalam artikel tersebut antara lain: Bellamkonda & Pattusamy (2022); Bloemer & Odekerken-Schröder (2006); Bluedorn (1982); Cammann dkk. (1979); Coetzee & van Dyk (2018); Dingler & Enkel (2016); Gellatly dkk. (2006); Kim dkk. (1996); Kim dkk. (1996); Kim dkk. (1996). (1996); Langford (2009); Lyons (1981); Meyer dkk. (1993); Mrayyan (2008); Mueller (1986); Presbitero & Teng-Calleja (2020); Tett & Meyer (1993b); Veloutsou & Panigyrakis (2004); dan Milliman dkk. (2018).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan pada Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi intention to stay pada karyawan berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan oleh penulis telah tercantum pada tabel 1, yaitu pengembangan talenta (Achmad et al., 2023), intensifikasi kerja (Sayin et al., 2021), kompetensi budaya (Tsang & Nguyen, 2023), aspek-aspek dari karyawan (psikologis, rasional, dan fundamental) (Mappamiring et al, 2020b), faktor organisasi yang dirasakan (Dechawatanapaisal, 2020), spiritualitas di tempat kerja (Febriani et al., 2023a); pengalaman kerja, promosi, budaya keselamatan, tingkat organisasi (Lee & Shin, 2020); kepuasan kerja (Sapar & Oducado, 2021); tingkat stres, frekuensi kerja, pelatihan (Chen et al., 2021); lingkungan kerja yang nyaman, kenyamanan lokasi kerja, faktor motivasi, keseimbangan kehidupan kerja, pemenuhan dalam keperawatan (Satoh et al, 2018); mentoring diferensiasi mentoring karir (Van Vianen et al., 2018), lingkungan praktik (Dorigan & Guirardello, 2018), keadilan distributif (Gupta & Singh, 2018), kepemimpinan paternalistik (Gyamerah et al., 2022); kepercayaan pada manajemen, kejelasan tujuan (Bellamkonda et al, 2021); konflik keluarga pekerjaan, pembuatan pekerjaan yang rasional (Çınar & Basım, 2022), praktik SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, peluang karir) (Halid et al., 2020; Uraon, 2018; Xiayan et al, 2021), keadilan

organisasi (Febriani et al., 2023b), merasakan panggilan (Presbitero & Teng-Calleja, 2020b), kesempatan belajar (Yeung et al., 2021), dan proposisi nilai karyawan (EVP) (Binu Raj, 2020). Dari artikel-artikel yang telah dibaca oleh penulis menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hasil yang berhubungan positif dengan intention to stay dalam penelitian.

Anteseden yang menyebabkan Intention to Stay pada Karyawan

Berdasarkan artikel-artikel yang telah direview oleh penulis, terdapat beberapa anteseden dari variabel intention to stay, yaitu job satisfaction (Tsang & Nguyen, 2023; Van Vianen et al, 2018), employee engagement (Achmad et al, 2023); kepuasan kerja ekstrinsik dan intrinsik, stres (Sayin et al, 2021); adaptasi sosiokultural (Tsang & Nguyen, 2023); perceived external prestige, identifikasi organisasional (Dechawatanapaisal, 2020); work family conflict, kesepian (Febriani et al, 2023a), motivasi karir (Van Vianen et al, 2018); komitmen afektif (Gupta & Singh, 2018), pemberdayaan (Gyamerah et al., 2022), keterlibatan kerja (Bellamkonda et al, 2021), pertemanan di tempat kerja (Çınar & Basım, 2022), Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Halid et al, 2020); komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif (Uraon, 2018); Komitmen organisasional (Febriani et al, 2023b); Menjalani panggilan jiwa, Persepsi dukungan atasan (Presbitero & Teng-Calleja, 2023b); Identitas sosial, dan Kontrak psikologis (Binu Raj, 2020).

Tabel 1.
Data Hasil Literature Review

No	Penulis	Tahun	Judul	Objek	Instrument	Independent	Anteseden	Dependent	Hasil
1.	Listian Indriyani Achmada, NoermijatiB, RofiatyC, Dodi Wirawan Irawanto	2023	Job Satisfaction And Employee Engagement As Mediators Of The Relationship Between Talent Development And Intention To Stay In Generation Z Workers	342 sample pekerja Gen Z pada sektor IT	Tett & Meyer, 1993, Presbitero & Teng-Callejo, 2020	Talent Development	Job satisfaction, employee engagement	ITS	berhubungan positif, JS lebih banyak memediasi daripada EE
2.	Sayin, Denton, Brookman, Davies, Chowhan, Zeytinoglu	2018	The role of work intensification in intention to stay: A study of personal support workers in home and community care in Ontario, Canada	1270 pekerja personal	ITS= Lyons (1981)	Work Intensification	extrinsic and intrinsic job satisfaction , stress	ITS	tidak ada pengaruh. work intensification berpengaruh positif pada stress, stress berpengaruh negatif terhadap extrinsic dan intrinsic job satisfaction; extrinsic dan intrinsic job satisfaction berpengaruh positif terhadap ITS; ITS berhubungan negatif dengan stress; work intensification berpengaruh negatif terhadap ITS.
3.	Seng-Su Tsang, Thi Vinh Tran Nguyen	2023	Sociocultural adaptation and job satisfaction as mediators between cultural competence and intention to stay among Vietnamese workers in	636 pekerja migran dari Vietnam ke Taiwan	ITS= Kim (1996)	Cultural Competence	sociocultural adaptation, Job Satisfaction	ITS	Berpengaruh positif
4.	Mappamiring, M., Mampampiring, A., Akob, M., Putra, A.H.P.K.	2023	What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company	438 respondents laki-laki yang belum lulus Pendidikan sarjana, belum menikah, dan tidak bekerja di sektor manapun.	(Coetzee & van Dyk, 2017), (Dingler & Enkel, 2016), (Jaworski et al., 2018)	aspect: psi, rational, fundamental		ITS	ketiga unsur tersebut (psikologi, aspek fundamental dan rasional) merupakan komponen yang diperlukan untuk memutuskan tindakan untuk tetap bekerja di perusahaannya. Tergambar jelas juga bahwa ketiga unsur tersebut terikat satu sama lain.
5.	Dechawatanapaisal, D.	2020	Millennials' intention to stay and word-of-mouth referrals	2.649 karyawan millennial yang bekerja di berbagai perusahaan.	ITS= Veloutsou and Panigyrakis (2004)	POF	Perceived external prestige, organizational identification	ITS dan WOMR	OI memediasi sebagian POF-ITS, PEP tidak berpengaruh pada hubungan OI dan ITS

6.	Rizki Febriani, Siti Nur Hasanah, Kenny Roz, Arif Rahman Hakim	2023	THE IMPACT OF WORKPLACE SPIRITUALITY, WORK-FAMILY CONFLICT, AND LONELINESS IN WORK ON INTENTION TO STAY: CASE STUDY ON WOMEN EMPLOYEES IN INDONESIA	300 pekerja perempuan di industry manufaktur.	ITS= Bloemer & Odekerken-Schröder, (2006)	WORKPLACE SPIRITUALITY	WORK-FAMILY CONFLICT, AND LONELINESS	ITS	Hasil menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap intention to stay tapi memiliki hubungan negative pada work-family conflict dan loneliness pada pekerjaan. Work-family conflict memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap loneliness di tempat kerja tapi tidak dapat memediasi efek dari workplace spirituality pada intention to stay. Bagaimanapun, loneliness at work memediasi efek dari workplace spirituality pada intention to stay antara pekerja Wanita di sektor manufaktur Indonesia.
7.	Lee, Ji Yeon & Shin, Juh Hyun	2020	Why do they stay? Intention to stay among registered nurses in nursing homes	189 perawat	Retention Index	experience in NHs, career promotion opportunities, and perceptions of NH resident safety culture, organizational level		ITS	Berhubungan positif, tetapi organizational factors tidak berpengaruh.
8.	Lester C. Sapar , Ryan Michael F. Oducado	2021	Revisiting Job Satisfaction and Intention to Stay: A Cross-Sectional Study among Hospital Nurses in the Philippines	120 perawat	Mueller (1986)	Job satisfaction		ITS	Berhubungan positif
9.	Hsiao-Mei Chen, et. Al.	2021	Factors Related to Care Competence, Workplace Stress, and Intention to Stay among Novice Nurses during the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic	14.389 perawat	own scale likerts	stress, work frequency, nursing courses		ITS	Berhubungan positif
10.	Satoh, M., Watanabe, I., Asakura, K.	2018	Determinants strengthening japanese nurses' intention to stay at their current hospital	485 perawat	questionnaire targeting intention to leave or a multi-item scale that incorporated elements of both intention to leave and intention to stay			ITS	comfortable work environment, convenience of work location, motivational factors, work-life balance, fulfillment in nursing
11.	Van Vianen, A.E.M., Rosenauer, D., Homan, A.C., Horstmeier, C.A.L., Voelpel, S.C.	2018	Career mentoring in context: A multilevel study on differentiated career mentoring and career mentoring climate	230-290 karyawan baru dan 56-68 supervisor	Sturges, Conway, Guest, and Liefoghe (2005)	differentiated career mentoring	Job satisfaction, Career motivation	ITS	Berhubungan positif
12.	Dorigan, G.H., Guirardello, E.B.	2018	Effect of the practice environment of nurses on job outcomes and safety climate	465 perawat	-	practice environment		JS, safety climate and burnout, ITS	PE – JS, SCB = Strong ; PE- ITS = Moderate
13.	Arti Gupta, Vrijendra Singh	2018	Enhancing intention to stay among software professionals	500 software professionalism pada level junior and intermediate.		distributive justice	affective commitment	ITS	Berhubungan positif
14.	Samuel Gyamerah, Zheng He and Dennis Asante, Enock Mintah Ampaw, Emmanuel Etto Doudu Gyamerah	2022	Paternalistic leadership, employee creativity, and retention: The role of psychological empowerment	344 subordinate dan 132 top management	Bluedorn (1982)	paternalistic leadership	empowerment	employee creativity , ITS	berhasil memediasi, tidak ada hubungan antara creativity, authoritarian leaders; benevolent leaders berpengaruh positif terhadap creativity dan ITS; moral leadership dan creativity, authoritarian dan ITS.
15.	Neha Bellamkonda , Nivethitha Santhanam and Murugan Pattusamy	2021	Goal Clarity, Trust in Management and Intention to Stay: The Mediating Role of Work Engagement	200 managerial level employees di India	intention to stay: Mrayyan (2008)	trust in management, goal clarity, work family conflict	work engagement	ITS	Berhubungan positif
16.	Esra Çınar, H. Nejat Basım	2022	Who desires to stay? The role of relational job crafting on	228 pekerja di turkey	The Intention-to-stay scale: The	Relational Job Crafting	Workplace friendship	ITS	Berhubungan positif. Mediasi: Sebagian.

			the intention to stay with the mediating role of workplace friendship		scale was developed by Gellatly				
17.	Hafinas Halid , Daisy Mui Hung Kee, and Noor Fareen Abdul Rahim	2020	Perceived Human Resource Management Practices and Intention to Stay in Private Higher Education Institutions in Malaysia: The Role of Organizational Citizenship Behaviour	323 dosen	Langford (2009)	Rekrutmen, Training, Performance appraisal, reward, career oportunities	OCB	ITS	Recruitment, training, rewards, career opportunities = berhubungan positif; performance appraisal = negative.
18.	Peng Xiayan, Yusmani Mohd Yusoff and Abdul Manaf Bohari	2021	How Do Human Resource Management Practices Matter in Young Employees' Intention to Stay in Chinese State-owned Enterprises?	127 pekerja	Langford (2009)	Rekrutmen, Training, Performance appraisal, compensation		ITS	Recruitment, Performance appraisal, compensation = significant; Training = negative
19.	Ram Shankar Uraon	2018	Examining the Impact of HRD Practices on Organizational Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India	516 pekerja	Camman, Fichman, Jenkins, and Klesh (1979)	HRD Practice	ffective commitment, Continuance commitment, Normative commitment	ITS	Berhubungan positif, continuance commitment; negative
20.	Shatha Mahfouz, Mutia Sobihah Abd Halim, Ayu Suriawaty Bahkia, Noryati Alias	2022	THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT	603 pekerja (engineers)	Pattusamy (2020),	Organizational justice	Organizational commitment	ITS	Berhubungan positif
21.	Alfred Presbitero and Mendiola Teng-Calleja	2020	Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling	338 pekerja	Meyer, Allen, and Smith (1993)	Perceiving a calling	Living a calling, Perceived supervisor support	ITS	Berhubungan positif
22.	Andrea Valéria Steil, Denise de Cuffa, Gabriel Horn Iwaya and Roberto Carlos dos Santos Pacheco	2019	Perceived learning opportunities, behavioral intentions and employee retention in technology organizations	440 pekerja	Brazilian scenario	learning opportunities		ITS, ITL	Berhubungan positif
23.	Asha Binu Raj	2020	Impact of employee value proposition on employees' intention to stay: moderating role of psychological contract and social identity	268 pekerja	Miliman et al. (2018).	EVP: (1) Social value (2) Economic value (3) Development value (4) Interest value (5) Application value	Social identity, Psychological contract	ITS	Berhubungan positif

SIMPULAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi intention to stay pada karyawan berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan oleh penulis 1 adalah pengembangan bakat, intensifikasi kerja, kompetensi budaya, aspek-aspek (psikologis, rasional, dan fundamental), faktor organisasional yang dirasakan, spiritualitas di tempat kerja, promosi, kepuasan kerja, stres, frekuensi kerja, pelatihan, mentoring, lingkungan praktik, keadilan distributif, kepemimpinan paternalistik, kepercayaan terhadap manajemen, kejelasan tujuan, work family conflict, penciptaan pekerjaan yang rasional, praktik-praktik SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, kesempatan berkarir), praktik-praktik organisasional, persepsi panggilan jiwa, kesempatan belajar, dan employee value proposition (EVP).

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, L. I., Noermijati, Rofiaty, & Irawanto, D. W. (2023). Job Satisfaction And Employee Engagement As Mediators Of The Relationship Between Talent Development And Intention To Stay In Generation Z Workers. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Bellamkonda, N., & Pattusamy, M. (2022). Intention to stay and happiness: a moderated mediation model of work engagement and hope. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2021-0174>

- Bellamkonda, N., Santhanam, N., & Pattusamy, M. (2021). Goal Clarity, Trust in Management and Intention to Stay: The Mediating Role of Work Engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 8(1), 9–28. <https://doi.org/10.1177/2322093720965322>
- Binu Raj, A. (2020). Impact of employee value proposition on employees' intention to stay: moderating role of psychological contract and social identity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 203–226. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0183>
- Bloemer, J. M. M., & Odekerken-Schröder, G. J. (2006). The Role of Employee Relationship Proneness in Creating Employee Loyalty. *International Journal of Bank Marketing*, 24(4), 252–264. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02652320610671342/full/html>
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35, 135–153. <https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 555–576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. In *Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, MI*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/t01581-000>
- Chen, H. M., Liu, C. C., Yang, S. Y., Wang, Y. R., & Hsieh, P. L. (2021). Factors related to care competence, workplace stress, and intention to stay among novice nurses during the coronavirus disease (Covid-19) pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042122>
- Çinar, E., & Basım, H. N. (2022). Who desires to stay? The role of relational job crafting on the intention to stay with the mediating role of workplace friendship. *Journal of East European Management Studies*, 27(4), 583–611. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-4-583>
- Coetsee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392. <https://doi.org/10.1177/0033294117725073>
- Dechawatanapaisal, D. (2020). Millennials' intention to stay and word-of-mouth referrals. *Evidence-Based HRM*, 8(1), 60–78. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2019-0021>
- Dingler, A., & Enkel, E. (2016). Socialization and innovation: Insights from collaboration across industry boundaries. *Technological Forecasting and Social Change*, 109, 50–60. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.05.017>
- Dorigan, G. H., & Guirardello, E. de B. (2018). Effect of the practice environment of nurses on job outcomes and safety climate. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2633.3056>
- Febriani, R., Hasanah, S. N., Roz, K., & Hakim, A. R. (2023a). The Impact Of Workplace Spirituality, Work-Family Conflict, And Loneliness In Work On Intention To Stay: Case Study On Women Employees In Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1473>
- Febriani, R., Hasanah, S. N., Roz, K., & Hakim, A. R. (2023b). The Impact Of Workplace Spirituality, Work-Family Conflict, And Loneliness In Work On Intention To Stay:

- Case Study On Women Employees In Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4).
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1473>
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 331–345.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.12.005>
- Gupta, A., & Singh, V. (2018). Enhancing intention to stay among software professionals. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ARLA-11-2017-0319/full/html>
- Gyamerah, S., He, Z., Asante, D., Ampaw, E. M., & Gyamerah, E. E. D. (2022). Paternalistic leadership, employee creativity, and retention: The role of psychological empowerment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(1), 83–104. <https://doi.org/10.1177/14705958221081636>
- Halid, H., Kee, D. M. H., & Rahim, N. F. A. (2020). Perceived Human Resource Management Practices and Intention to Stay in Private Higher Education Institutions in Malaysia: The Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150920950906>
- Hazeen Fathima, M., & Umarani, C. (2023). Fairness in human resource management practices and engineers' intention to stay in Indian construction firms. *Employee Relations*, 45(1), 156–171. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2021-0308>
- Kim, S. W., Price, J. L., & Watson, T. W. (1996). The Determinants of Career Intent Among Physicians at a U.S. Air Force Hospital. *Human Relations*, 49(7), 947–976.
<https://doi.org/10.1177/001872679604900704>
- Langford, P. H. (2009). Measuring organisational climate and employee engagement: Evidence: For a 7 Ps model of work practices and outcomes. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 185–198. <https://doi.org/10.1080/00049530802579481>
- Lee, J. Y., & Shin, J. H. (2020). Why do they stay? Intention to stay among registered nurses in nursing homes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228485>
- Lyons, T. (1981). *Propensity to leave scale of 1971*. In: Cook JD, Hepworth SJ, Wall TD, Warr PB (eds) *Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and their Use*. Academic Press.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.237>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://psycnet.apa.org/record/1993-47410-001>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Mrayyan, M. T. (2008). Hospital organizational climates and nurses' intent to stay: Differences between units and wards. *Contemporary Nurse*, 27(2), 223–236.
<https://doi.org/10.5172/conu.2008.27.2.223>

- Mueller, D. J. (1986). *Measuring social attitudes: A handbook for researchers and practitioners*. Teachers' College Press. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000794998094848>
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020a). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320–336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020b). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320–336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 24, Issue 3). <https://www.jstor.org/stable/255574>
- Sapar, L. C., & Oducado, R. M. F. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: A cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 133–143. <https://doi.org/10.14710/NMJN.V11I2.36557>
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2018). Determinants strengthening Japanese nurses' intention to stay at their current hospital. *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 246(3), 175–182. <https://doi.org/10.1620/tjem.246.175>
- Sayin, F. K., Denton, M., Brookman, C., Davies, S., Chowhan, J., & Zeytinoglu, I. U. (2021). The role of work intensification in intention to stay: A study of personal support workers in home and community care in Ontario, Canada. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 917–936. <https://doi.org/10.1177/0143831X18818325>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993a). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993b). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytical findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tsang, S. S., & Nguyen, T. V. T. (2023). Sociocultural adaptation and job satisfaction as mediators between cultural competence and intention to stay among Vietnamese workers in Taiwan. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01798-5>
- Uraon, R. S. (2018). Examining the Impact of HRD Practices on Organizational Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 11–43. <https://doi.org/10.1177/1523422317741691>
- Van Vianen, A. E. M., Rosenauer, D., Homan, A. C., Horstmeier, C. A. L., & Voelpel, S. C. (2018). Career mentoring in context: A multilevel study on differentiated career mentoring and career mentoring climate. *Human Resource Management*, 57(2), 583–599. <https://doi.org/10.1002/hrm.21879>
- Veloutsou, C. A., & Panigyrakis, G. G. (2004). Consumer Brand Managers' Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave. *Journal of Marketing Management*, 20(1–2), 105–131. <https://doi.org/10.1362/026725704773041140>

- Xiayan, P., Yusoff, Y. M., & Bohari, A. M. (2021). How Do Human Resource Management Practices Matter in Young Employees' Intention to Stay in Chinese State-owned Enterprises? *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150920984918>
- Yeung, D. Y., Zhou, X., & Chong, S. (2021). Perceived age discrimination in the workplace: the mediating roles of job resources and demands. *Journal of Managerial Psychology*, 36(6), 505–519. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0185>