

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z Di
YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR



Disusun oleh:

JATMIKO BUDI SANTOSO

200100285

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA**

2024

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI YOGYAKARTA**

Jatmiko Budi Santoso

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di yogyakarta. Penelitian ini mendapatkan 133 reponden. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosioanl terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Pada penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan aspek atau temuan baru dalam *Turnover Intension* juga dapat di kendalikan oleh perusahaan agar tidak merugikan perusahaan. peneliti menggunakan metode kuantitatif dan SPSS 24 untuk melkukan uji statistik agar mendapatkan kesimpulan dalam mengetahui variabel dependen mana yang akan mempengaruhi variabel independen dalam penelitian. Data dikumpulkan menggunakan skala turnover intention (Crombach's alpha = 0,765, 30 aitem valid) dan skala kecerdasan emosional (Crombach's alpha = 0,763, 39 aitem valid). Analisis kuantitatif dengan uji T menunjukan hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dan *turnover intention*, dengan R Square 0,653 (65,3%). Hasil ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional perpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kunci: *Turnover Intention*, Kecerdasan Emosioanl, Generasi Z

ABSTRACT

This research analyzes the influence of emotional intelligence on turnover intention among Generation Z employees in Yogyakarta. This research obtained 133 respondents. The aim of this research is to determine the effect of emotional intelligence on turnover intention among generation Z employees in Yogyakarta. In this research, the researcher hopes to get new aspects or findings in Turnover Intention that can also be controlled by the company so that it does not harm the company. The researcher uses quantitative methods and SPSS 24 to carry out statistical tests in order to get conclusions in knowing which dependent variable will influence the independent variable in study. Data were collected using the turnover intention scale (Crombach's alpha = 0.765, 30 valid items) and the emotional intelligence scale (Crombach's alpha = 0.763, 39 valid items). Quantitative analysis using the T test shows a significant relationship between emotional intelligence and turnover intention, with an R Square of 0.653 (65.3%). These results show that emotional intelligence influences turnover intention.

Key: Turnover Intention, Emotional Intelligence, Generation.

BAB II

TINJAUAN PENELITIAN

A. TURNOVER INTENTION

a. Definisi

Whitman memaparkan bahwa “*turnover intentions are the thoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization*” (Chang, 2008). Sederhananya dapat diterjemahkan bahwa, intensi *turnover* adalah pemikiran seorang karyawan perihal keinginan keluar dari sebuah organisasi dengan kehendak sendiri. Dengan demikian, *Employee turnover* mengacu pada realita yang dihadapi sebuah perusahaan di mana perusahaan kehilangan sejumlah pegawai atau karyawan pada periode waktu tertentu. Sementara itu, *Intensi Turnover* mengarah pada kesimpulan dari evaluasi seorang individu, dalam hal ini karyawan, tentang keberlanjutan hubungan yang dijalinnya dengan perusahaan terkait, yang mana evaluasi ini belum diwujudkan menjadi tindakan konkret untuk keluar dari perusahaan.

Turnover intention adalah wujud keinginan dari pekerja untuk keluar dari perusahaan atau organisasi, yang mana niatan tersebut bersumber dari kehendak individu yang menghendaki meninggalkan perusahaan atas kemauan sendiri. (Mobley, 2011). pendapat ini juga senada dengan kartono (2017) *Turnover intensi* mengartikan rasa ingin berhenti dari perusahaan secara mandiri atau dari perusahaan yang bisa menjadi peningkatan biaya pengelolaan SDM. *Turnover intention* bisa dikatakan tidak lain sebagai sejenis ekspresi kedaratan diri karyawan

terkait, atau semacam pemikiran karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaan di perusahaannya. Peneliti lain juga mengatakan bahwa *Turnover* intensi yaitu keinginan karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya. (shopiah & sangaji,2018;208) *Turnover* intensi adalah rasa ingin seseorang untuk keluar dari suatu intansi untuk mencari pekerjaan lain. (abelson,1987). Terakhir peneliti juga menggunakan definisi dari (Robbins, 20017;44) sebagai Teori Pembanding *Turnover* intensi mengartikan rasa ingin berhenti dari perusahaan secara mandiri atau dari perusahaan yang bisa menjadi peningkatan biaya pengelolaan SDM (Robbins, 20017;44)

Dari berbagai pemaparan definitif para tokoh yang tersaji tersebut, kesimpulan terkait *turnover intention* adalah niatan yang disengaja atau kecenderungan secara perilaku dan psikologis dari seorang karyawan atau pegawai untuk keluar atau berhenti bekerja di perusahaannya.

b. Aspek – aspek Turnover Intention

Mobley (2011) menjabarkan empat aspek *turnover intention*, diantaranya :

1. *Thinking of Quitting*, atau pemikiran untuk meninggalkan perusahaan. Ini mencakup tentang pikiran di benak seorang karyawan kaitannya dengan keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya, yang kemudian diwujudkan dengan tindakan menarik diri dari keterlibatan dengan perusahaannya. Contoh konkret tindakan yang dilakukan karyawan terkait aspek ini seperti, kerap kali membandingkan antara bagaimana perlakuan perusahaan tempatnya bekerja dengan yang didapat rekan yang bekerja di lain perusahaan.

2. *Planning to stay or leave*, adalah terkait rencana karyawan untuk bertahan atau meninggalkan. Merencanakan dalam hal ini mengacu pada langkah seperti apa yang akan diambil karyawan setelah punya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), akankah tetap bertahan atau berkehendak keluar dari perusahaan. Karyawan dalam fase ini biasanya akan mengevaluasi pekerjaannya, menyangkut baik dan buruk jika bertahan di perusahaan ini, sekaligus baik buruknya apabila meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.
3. *Intention to search*, yaitu intensi atau niatan mencari pekerjaan baru. Tindakan nyata yang dilakukan karyawan menyangkut aspek ini umumnya ditandai dengan melihat selebaran lowongan kerja baik melalui media penyampaian informasi maupun menanyakan langsung terkait pekerjaan lain di perusahaan terkait yang menjadi incaran untuk bekerja.
4. *Intention to Quit*, yaitu niatan untuk keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan. Pada aspek ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang dapat terlihat sebagai ekspresi keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja. Seperti misal mulai mempersiapkan surat pengunduran diri.

Aspek – aspek *turnover intension* menurut smith dan speight (2004) dalam (Kusnadi dkk., 2015) sebagai berikut: tantangan, kebebasan, keselamatan geografis, keselamatan kerja, kemampuan wirausaha, sistem manajemen, gaya hidup, keahlian karyawan serta pelayanan. Jika dirangkum, aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011) terbagi menjadi : (a) *Thinking of Quitting* atau pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, (b) *Planning to stay or leave*, adalah

terkait rencana karyawan untuk bertahan atau meninggalkan, (c) *Intention to search*, yaitu intensi atau niatan mencari pekerjaan baru, dan (d) *Intention to Quit*, yaitu niatan untuk keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan. Sementara menurut Smith dan Speight (2004) dalam (Kusnadi et al., 2015), aspek intensi *turnover* diklasifikasi menjadi : tantangan, kebebasan, keselamatan geografis, keselamatan kerja, kemampuan wirausaha, sistem manajemen, gaya hidup, keahlian karyawan serta pelayanan.

Dari kedua aspek tersebut, maka peneliti memilih aspek dari (Mobley, 2011) sebagai aspek utama dalam mengukur *Turnover Intention* alasan peneliti memilih aspek dari (Mobley, 2011) karena lebih simpel namun sudah melengkapi semua yang di butuhkan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks yang saling berkait satu dengan yang lain. Beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan, seperti yang dipaparkan oleh Mobley (1986) sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja di tingkat individual. Faktor ini krusial sebab merupakan variabel psikologis yang kerap dijadikan model penelitian terhadap *turnover intention*. Faktor kepuasan umumnya erat berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, biasanya mencakup kepuasan terhadap upah atau promosi jabatan, juga kepuasan terhadap supervise yang

didapatnya, atau menyangkut kepuasan diantara rekan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan itu sendiri.

Selain itu faktor – faktor menurut para ahli lainnya sebagai berikut;

2. Faktor komitmen organisai kepada karyawannya. Dikatakan bahwa hubungan dari kepuasan kerja dan keinginan keluar dari perusahaan hanya menjelaskan sedikit saja varian faktor, maka sebabnya memerlukan model proses dari *turnover intention* karyawan yang menggunakan pendekatan variabel lain di luar itu sebagai upaya untuk lebih memperjelas. Dan kemudian, tahapan berikutnya terkait *intention turnover* karyawan, didapat sebuah faktor berupa konstruk komitmen dari perusahaan atau organisasional sebagai konsep untuk memperjelas proses intensi *turnover* tersebut sebagai wujud sebuah perilaku. Dan komitmen organisasional ini bisa dibedakan dari faktor kepuasan sebelumnya, di mana komitmen ini mengacu seputar respon *affective* atau emosional karyawan terhadap keseluruhan perusahaannya, sementara kepuasan hanya mengarah ke respon emosional terhadap aspek tertentu atau khusus dari pekerja itu sendiri.

Maier (1971) menjabarkan bahwa Pekerja usia muda cenderung memiliki *turnover intention* tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan usia lebih tua. Dari hasil penelitian sebelumnya didapat kesimpulan ada korelasi signifikan diantara usia dengan intensi *turnover* yang hubungannya cenderung negatif. Dengan demikian, saat seseorang semakin menua, maka kemungkinan untuk *turnover* saat bekerja menjadi semakin rendah. (Mobley, 1986). Maka wajar jika keinginan untuk keluar dari pekerjaannya lebih sering ditemui pada karyawan usia muda, sebab mungkin terdapat keenggan yang dimiliki pekerja usia tua untuk

berganti tempat karena semata karena mereka memiliki tanggungan berupa keluarga yang harus dihidupi, atau mobilitasnya mulai menurun, atau ketidaknyamanan memulai pekerjaan di tempat baru. Selain itu, yang memiliki pengaruh bagi karyawan usia muda untuk memiliki tingkat *turnover* tinggi antara lain muncul karena keinginan eksplorasi bidang kerja di organisasi lain, atau upaya untuk memperoleh keyakinan yang mantap dalam diri melalui serangkaian percobaan. Kemungkinan lain adalah bahwa jelas karyawan dengan usia muda lebih diuntungkan untuk mendapat banyak peluang baru dengan mencoba melakukan pekerjaan lain, juga karena tanggungan hidupnya tidak terlalu besar seperti usia tua, juga mobilitasnya masih mudah dilakukan jika berpindah tempat kerja.

U.S Civil Service Commission (1997) menerangkan sebagian besar *turnover* mulai muncul pada tiga tahun awal masa kerja, dan ini didukung data yang menunjukkan lebih dari setengah *turnover* yang terjadi berlangsung pada tahun pertama saat bekerja. (Mobley, 1986). Hasil penelitian sebelumnya memberi kesimpulan berupa korelasi negatif antara masa bakti kerja dengan *turnover*, yang mana jika semakin lama karyawan bekerja, maka kecenderungan turnover juga semakin rendah kemungkinannya. (Parson dkk., 1985). Faktor-faktor seperti kurangnya sosialisasi di awal serta interaksi dengan usia juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover*.

Mowday dkk. (1982) menjelaskan jenjang pendidikan terakhir dapat memengaruhi keinginan karyawan melakukan upaya *turnover*. Pengaruh intelegensi kepada *turnover* juga ditambahkan oleh Maier (1971), yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan yang tinggi serta kesesuaian jabatan dapat berkontribusi

pada retensi karyawan, sementara ketidaksesuaian antara pendidikan dan jabatan yang diinginkan dapat meningkatkan tingkat turnover.

Beberapa penelitian lain yang dihasilkan Horn dkk. (1979), juga Michaels dan Spector pada 1982, kemudian penelitian Arnold dan Fieldman di tahun yang sama, serta Steel dan Ovale pada 1984, semua penelitian tersebut memberi simpulan keyakinan atau komitmen pada perusahaan memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kecenderungan *turnover intention*. Dengan kata lain, saat seseorang memiliki komitmen tinggi terhadap tempatnya bekerja, kecenderungan *turnover* yang dimilikinya kemungkinan semakin kecil. dan sebaliknya, keikatan yang kuat dapat menciptakan perasaan saling memiliki, menumbuhkan rasa aman dan efikasi, memunculkan tujuan hidup sekaligus gambaran positif terhadap diri sendiri dari karyawan terkait, semua hal itu mengurangi kecenderungan berpindah kerja ke perusahaan lain.

Kemudian penelitian dari Mowday (1981), Arnold dan Fieldman (1982), memberi rujukan terkait tingkat kepuasan karyawan terhadap kerjanya juga andil berpengaruh pada tingkat *turnover*. Dengan kata lain, saat seorang karyawan tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaan, akan muncul dorongan *turnover* yang semakin besar. Kesesuaian antara *value* yang diadopsi individu dengan perusahaan juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan, sesuai dengan teori ketidaksesuaian bahwa kepuasan mudah dicapai jika tidak ada perbedaan mencolok antara harapan dan realitas pekerjaan.

Menurut Robbins (1998), kecenderungan perilaku dari karyawan dan itu bisa mengikis tingkat *turnover* karyawan. Dengan adanya budaya perusahaan yang diaplikasikan dengan efektif, seperti *value* inti yang menjadi visi perusahaan bisa dipegang dengan teguh oleh segenap karyawan, maka itu membentuk kesetiaan, kohesivitas, serta komitmen karyawan pada perusahaannya. Budaya perusahaan yang baik dapat mengikis keinginan dan kecenderungan karyawan yang berniat keluar dari perusahaan atau organisasi. Keputusan yang diambil karyawan dalam memilih bertahan atau keluar dari perusahaannya bergantung pada kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mengimbangkan antara kehidupan personal dengan profesionalitas bekerja.. Landaure (1997) dalam (Setyawati, 2021)

Adapun menurut peneliti lain faktor turnover intensification terjadi dari segi; kondisi pekerjaan yang mencakup kepuasan dan tekanan bekerja, dll. Faktor demografis karyawan yang mencakup gender, usia, jenjang pendidikan, kepribadian, periode bekerja, dll. Faktor perusahaan: Gaya kepemimpinan, pengembangan karier, keamanan tempat bekerja, lingkungan kerja yang suportif, dll

Dari keempat faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor dari (Perwitasari, 2016) sebagai faktor utama dalam mengukur *Turnover Intention*. Alasan peneliti memilih faktor dari (Perwitasari, 2016) karena itu sudah mencakup semua faktor yang diperlukan.

B. KECERDASAN EMOSIONAL

1. Definisi

Emosi memiliki peran yang krusial bagi pertumbuhan dan perkembangan manusia, emosi juga dapat menjadi kekuatan yang mengendalikan cara perfikir dan bertindak orang. karena itu, adalah mutlak memiliki emosi. *Emotional intelligence* atau kecerdasan emosional memiliki makna kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan dalam diri sekaligus milik individu lain, motivasi untuk diri sendiri, serta keahlian untuk mengontrol emosi individu kaitannya dengan relasi diantara orang lain. (Goleman, 2009). Howes dan Herald (1999) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai serangkaian tindakan yang menjadikan manusia sebagai pribadi yang handal mengatur emosi. Mayer dan Salovey (1997, 10) berpendapat bahwa kecerdasan emosional itu tentang kemampuan individu dalam memahami dengan tepat, sekaligus mengevaluasi serta mengekspresikan emosinya. *EQ (Emotional Quotient)* mencakup ; kecerdasan diri, kontrol suasana hati (*mood*), motivasi diri kontrol impuls/ desakan diri dan dapat mengendalikan orang. (Patton, 1997:2). istilah *emotional intelligence*, dalam bahasa Indonesia terdiri dari dua kata, emosi sekaligus kecerdasan. Individu dengan *emotional intelligence* yang berkembang secara baik memiliki besar kemungkinan untuk berhasil dalam menjalani hidup sebab individu tersebut bisa menguasai kebiasaan dalam berpikir yang memacu produktivitas. Kecerdasan Emosional atau *Emotional intelligence* juga bisa membantu individu untuk memotivasi diri sendiri sehingga mempunyai kemampuan yang lebih untuk menerima kegagalan, mengatur dan mengorganisir emosinya, juga keadaan dalam jiwa.

Berdasarkan pemaparan definitif para ahli, *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional dapat dijelaskan sebagai kemampuan individu untuk mengelola kondisi emosi dengan lebih proporsional yang dengan demikian akan mengarahkan motivasi dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Aspek – aspek Kecerdasan Emosional

5 aspek kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2009) terdiri dari;

- 1) *Self awareness* atau kesadaran diri, merupakan kemampuan seseorang untuk peka serta mengerti secara menyeluruh apa yang dirasakan dalam diri, meliputi pemikiran, perasaan, atau juga motif-motif yang mendasari tindakan yang dilakukan.
- 2) Dapat mengatur dan menyeimbangkan semua emosi yang dialaminya, baik emosi positif atau yang berorientasi negatif.
- 3) Optimisme (*motivating oneself*) merupakan kemampuan individu dalam memotivasi diri ketika dihadapkan dengan kondisi yang memutusiasakan, tetapi tetap bisa berpikir positif sekaligus menciptakan harapan dan optimisme menjalani hidup.
- 4) Empati (*empathy*) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerti pikiran, perasaan serta tindak-tanduk individu lain dengan pendekatan diambil dari sudut pandang orang lain.
- 5) Ketrampilan sosial (*social skill*) kemampuan dari seseorang dalam membina dan menjalin relasi yang positif dan efektif bersama orang sekitar dan dapat menjaga hubungan sosialnya agar langgeng selamanya.

- 6) Ketrampilan sosial (*social skill*) kemampuan seseorang membangun hubungan secara efektif dengan orang lain dan dapat mempertahankan hubungan sosial tersebut.

Selain dari goleman Tridhonanto (2009:11), aspek-aspek kecerdasan emosional suatu individu meliputi kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri, kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan, dan keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

C. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan

Secara umum Kecerdasan emosional diartikan sebagai sebuah kemampuan untuk mengenal, memahami, serta mengatur atau mengendalikan perasaan yang muncul dalam diri sendiri atau juga perasaan milik orang lain, ini mencakup memotivasi diri individu dan mengelola emosi sekaligus kemampuan yang baik dalam membina hubungan dengan orang sekitar. Kecerdasan emosional adalah skilset kehidupan yang menjadi potensi dalam diri individu untuk mampu merasakan, mendayagunakan, mengkomunikasikan, mengingatkan, dan mengenal serta mendeskripsikan ragam emosi.

Istilah *Turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan berupa perilaku dan psikologis dari seorang karyawan yang mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja kini. *Turnover intention* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan kuat dipengaruhi berbagai faktor, seperti psikologis

juga pelatihan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, Faktor psikologis berperan untuk membantu karyawan dalam upaya mengelola, memegang kendali dan kontrol, sekaligus mengkoordinasi kondisi emosi dan jiwanya supaya bisa termanifestasi dengan efektif di dalam perilaku. Sementara itu faktor pelatihan emosi ini berkaitan dengan aktivitas atau kegiatan berulang yang menjadi sebuah kebiasaan, kemudian kebiasaan yang menjadi rutinan akan memberikan sebuah pengalaman dan pengalaman akan membentuk value yang dipegang oleh individu atau karyawan.

Turnover Intention dalam suatu perusahaan umumnya bisa disebabkan dari keinginan individu itu sendiri yang berkorelasi dengan berbagai macam faktor. Baik itu faktor internal, meliputi motivasi internal, latar belakang jenjang pendidikan, pengalaman bekerja, kondisi iklim dan geografis, daya dukung sosial dan perusahaan (organisasi), kepuasan dalam bekerja, komitmen atau keterikatan, *burnout* atau kelelahan emosional, kecerdasan emosional serta kepribadian individu. Sementara faktor eksternal, dalam hal ini mencakup upah minimum atau gaji, dana insentif, sikap atasan, fasilitas serta ruang pendukung kerja, promosi naik jabatan, budaya kerja organisasi, lingkungan di tempat kerja, peluang berkarier di luar perusahaannya, komitmen dan hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja. (Wahyuni dkk., 2014).

Pemaparan Galit Meisler (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara positif mempengaruhi keadilan organisasi, tetapi secara negatif mempengaruhi *turnover intention*. Di sisi lain, buruknya kondisi kerja, rendahnya gaji, jam kerja yang melewati kewajaran, tidak didukung dengan jaminan keadilan

di tempat bekerja, menjadi sumber utama karyawan melakukan *turnover*. (Ongori, 2007).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dan juga dinamika antar aspek dari variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan aspek variabel *Turnover Intention*.

Seluruh aspek kecerdasan emosional saling berhubungan dengan aspek *Turnover Intention*. Aspek kesadaran diri dan aspek dapat mengatur dan mencipta keseimbangan diantara ragam emosi yang dirasakannya, meliputi emosi positif atau juga negatif yang memberi pengaruh *planning to stay or leave* atau membuat rencana untuk bertahan atau meninggalkan sehingga karyawan tidak dapat mengatasi tekanan dari atasan maupun pihak lainnya namun tidak hanya aspek yang sudah di sebutkan diatas saja yang berhubungan dengan aspek *Turnover Intention* tetapi juga dengan aspek empati, dan ketrampilan sosial dapat mempengaruhi *intention to search* atau niatan mencari pekerjaan lain dan *intention to quit* atau niatan keluar dari tempat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kartono dan Hilmiana (2018) yang berjudul “*Job Burnout: A Mediation Between Emotional Intelligence And Turnover Intention*” dengan responden terdiri dari 233 pegawai PD. BPR Bank Jawa Barat yaitu; Pengaruh positif dari kecerdasan emosional dapat terlihat pada *turnover intention*. Ini tercermin dalam penilaian Kecerdasan Emosional yang tinggi, khususnya dalam konteks kompetensi sosial, seperti empati, motivasi untuk memimpin, keterampilan adaptasi, dan kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja. Namun, indikator Kecerdasan Emosional pada aspek kompetensi pribadi, seperti pemahaman diri, pengenalan

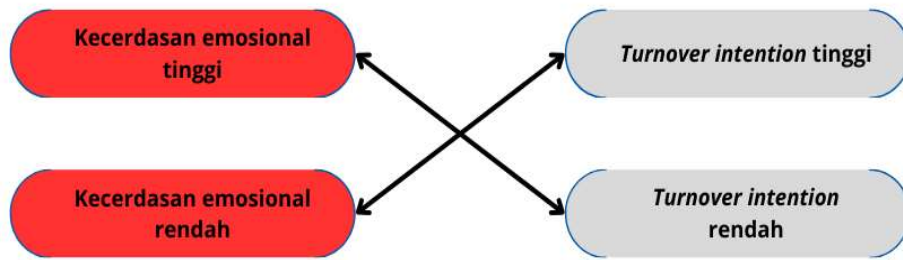
kekuatan dan kelemahan pribadi, pemahaman kemampuan diri, dan keterbukaan dalam berkolaborasi, memiliki dampak yang terbatas pada tingkat kelelahan kerja.

Aspek dapat mengatur dan menyeimbangkan seluruh emosinya pada aspek Kecerdasan Emosional mempengaruhi aspek *thinking of quitting* pada variable *Turnover Intention*, pada aspek tersebut dijelaskan bahwa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dan juga membanding-bandingkan perusahaannya dengan perusahaan yang lain, ini dapat terpengaruh atau terjadi ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan emosinya sehingga terjadi emosi negatif yang bisa menjatuhkan perusahaan lain dengan cara membanding-bandingkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kartono & Hilmiana, 2018) yaitu Pekerja yang mengalami tingkat kelelahan emosional yang tinggi biasanya akan mencari peluang karier baru dan kemungkinan besar meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Bisa dibayangkan, saat karyawan mengalami *burnout* dalam bekerja dengan tingkat tinggi, hal ini membuat kemungkinan karya tersebut keluar dari perusahaannya menjadi semakin besar.

Aspek optimisme mempengaruhi seluruh aspek *turnover intention* pendapat ini sejalan dengan pendapat Hopkins dkk, (2010) dalam (Dwiputra & Astika, 2019) yaitu; tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dapat memicu munculnya stress dalam bekerja, karena dengan tujuan yang telah ditentukan ada kemungkinan tidak terwujud karena adanya tekanan dan masalah yang mereka terima, sehingga ujungnya bisa berakibat pada keinginan karyawan untuk pindah ke lain perusahaan.

Aspek optimisme dan aspek dapat mengatur dan mencipta keseimbangan dari ragam emosi yang dirasakannya, termasuk emosi negatif atau juga positif memengaruhi aspek *intention to quit*, ini dapat terjadi ketika karyawan tidak dapat mengontrol emosinya yang pada akhirnya pekerjaan jadi tidak selesai atau berantakan dan menjadi *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan pendapat Ramesar, S.; dalam Koortzen, P.; dalam Oosthuizen, R.M (2009) dalam (Giao dkk, 2020) yaitu Stres emosional mengakibatkan kurangnya kepercayaan diri, harga diri, atau motivasi untuk mencerminkan batas-batas ini. Karyawan cenderung lebih fokus pada emosi negatif ini daripada melakukan pekerjaan mereka dan menjadi terputus secara fisik dan mental, yang menghasilkan kinerja buruk dan niat *turnover* yang tinggi. Sedangkan menurut Frost, P.J. dalam (Giao dkk., 2020) Kecerdasan emosional dapat dijadikan sebagai komponen penting yang membuat para karyawan bisa tetap terlibat aktif serta memahami alasan dari emosionalnya yang berkeinginan meninggalkan perusahaan. Karyawan bisa mengaplikasikan kecerdasan emosional mereka sebagai cara mengevaluasi dan memahami sebuah situasi dengan lebih efektif. Dengan demikian, kecerdasan emosional terbilang menjadi faktor penentu yang penting untuk memperkirakan niat *turnover* para karyawan yang mengarah pada *turnover* aktual

Berdasarkan penjelasan dinamika diatas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Ilustrasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Turnover Intention*.

Ket:

1. Tingginya tingkat Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap rendahnya *Turnover Intension*.
2. Rendahnya Kecerdasan Emosional berpengaruh pada tingginya *Turnover Intension*.

D. Hipotesis

Dari uraian masalah yang dijabarkan mendetail sebelumnya, maka hipotesis yang menjadi praduga sementara dari penelitian ini, adalah :

Adanya pengaruh diantara kecerdasan emosional dengan *Turnover intention*.

Dengan kata lain, saat kecerdasaaan emosional karyawan terbilang semakin rendah, maka tingkat *turnover intention* dari karyawan akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- , avey, J.M; , Luthan F; , Jensen, S.M. (2009). Sumber daya positif untuk memerangi stres dan pergantian karyawan. *Hum. Resour. Manag.*
- Aisyia, F. S. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT. SINAR ANTJOL . *TAZKIYA Journal of Psychology* , 59 - 70.
- Angelina Suseno. (2020). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT PRODIGI. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 637 - 642.
- Ardias, W. S. (2017). PERANPERCEIVEDORGANIZATIONALSUPPORTSEBAGAI MODERATORPADAHUBUNGAN JOBSTRESSDENGANINTENSITURNOVER. *Jurnal Psikologi Islam Al - Qalb*, 20 - 31.
- Ayu Nurul Huda, Ritha F. Dalimunthe, & R Amlis Syahputra Silalahi . (2002). The Effect of Emotional Intelligence, Cooperations and Self Efficacy on Employee Turnover Intention through Job Satisfaction in PT. XYZ. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(3), 102 - 116.
- Azwar, S. (2002). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *PENYUSUNAN SKALA PSIKOLOGI*. YOGYAKARTA: (Anggota IKAPI) PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, S. (2017). *METODE PENELITIAN PSIKOLOGI*. YOGYAKARTA: PUSTAKA PELAJAR.
- Darmono, S. Q. (2022). *Karyatulis ilmiah*. Jakarta: Gramedia.
- Fahid Riaz, Shahzad Naeem, Benish Khanzada, & Kamran Butt. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intention, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior with Mediating Role of Political Skill . *J Health Educ Res Dev*, 2.
- Galit Meisler. (2013). Eksplorasi Empiris Hubungan kecerdasan Emosional, Persepsi Keadilan Organisasi Dan Niat Turnover. *Hubungan Karyawan*, 441 - 455.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gumilang, M. K., & Baidun, A. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA. *TAZKIYA Journal of Psychology*.

- Ha Nam Khanh Giao , Bui Nhat Vuong , Dao Duy Huan , Hasanuzzaman Tushar , & Tran Nhu Quan . (2020). The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam. *Sustainability, MDPI*, 12(1857), 1-25.
- Henry Guntur Tarigan, Ahmad Tohari, Armijn Pane, & Chairil Anwar. (2020). *Eksposisi dan narasi*. Bandung: Angkasa.
- Henry Guntur Tarigan, Suminto A. Sayuti, & Amir Hamzah. (2018). *sebagai suatu Keterampilan Berbahasa*. Bandung: Angkasa.
- I Made Arya Dwiputra, & Ida Bagus Putra Astika. (2019). Kemampuan Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Pengaruh Moderasi Stres Peran Terhadap Turnover Intention. *IRJMS (Jurnal Penelitian Internasional Manajemen, IT & Ilmu Sosial)*, 1 - 15.
- kartono , & Hilmiana. (2018). JOB BURNOUT: A MEDIATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TURNOVER INTENTION. *Jurnal Bisnis dan manajemen*, 19, 109 - 121.
- Kusnadi, D. (2015). KORELASI ANTARA INTENSI TURNOVER, KEPUASAN KERJA. *Jurnal Teknik Industri HEURISTIC*, 12(1693-8232), 1-20.
- M. Naffisya Kancana Gumilang , & Akhmad Baidun. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 265 - 281.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (10 ed.). (Diana Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (2011). *Perganian karyawan: Sebaba Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Mohamad Naffisya Kancana Gumilang. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 129-145.
- Muhammad Yunus, & Ahmad Suparno. (2023). *Keterampilan dasar menulis*. Jakarta: Universitas terbuka.
- Muhammad Zul Ahmadi, Hasnawi Haris, & Muhammad Akba. (2020). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah. *Phinisi Integration Review*, 305-315.
- Perwitasari, A. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177-186.

- Pieter N. R. Rehatta . (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT. JAYA SAMUDRA BERSAMA DI KOTA AMBON . *Jurnal SOSOQ* , 86 - 95.
- Rio Syukron Jamal, Sandy Firdaus, Yusuf Bakhtiar, & Vicky F Sanjaya. (2021). PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL* , 38 - 44.
- Rohend, E. (2016). Pendidikan Karakter di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 2.
- Setyawati, I. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Hardiness and Perceived of Alternative Job Opportunities on Turnover Intentions. *JURNAL BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*, 103 - 112.
- Setyawati, I. (2021). The Effect Quality of Work Life, Hardness and Perceived of Alternative Job Opportunities on Turnover Intrention. *JURNAL BECOSS*, 103-112.
- SOFYAN MUSTOIP, MUHAMMAD JAPAR, & ZULELA MS. (2018). *IMPLEMENTASI PENDIDIKAN*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4nd ed.). (M. Dr. Ir. SUTOPO. S.Pd, Penyunt.) Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Penyunt.) Bandung, Indonesia: ALFABETA, cv.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (M. Dr. Ir. Sutopo. S.pd, Penyunt.) Yogyakarta: ALFABETA, cv.
- W. C., & L. K. (2002). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN DAN PENGIKUT TERHADAP KINERJA DAN SIKAP: SEBUAH STUDI EKSPORASI. *KEPEMIMPINAN TRIWULAN* 13, 247-274.
- Wahab, A. (2020). *Menulis karya ilmiah*. Surabaya: Airlangga University press.
- William H. Mobley. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab - Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Binaman Pressindo.