

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Menurut Ardiyanti (2019: 13) mengartikan *turnover intention* ialah keinginan seseorang untuk berhenti bekerja dalam suatu organisasi. *Turnover intention* yaitu tindakan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mendapatkan jabatan baru di organisasi lain dengan cara mengundurkan diri (Margaretta & Riana, 2020: 1150). *Turnover intention* menjadi salah satu hambatan bagi setiap organisasi karena organisasi harus mencari karyawan baru dalam mengisi kerja yang kosong dalam organisasi tersebut.

Turnover intention dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan terhadap keadaan karyawan dan kenaikan pengeluaran dalam merekrut karyawan baru seperti memasang iklan lowongan kerja dan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru (Nasution, 2017: 408). Jika dalam sebuah organisasi memiliki tingkat *turnover* yang tinggi maka hal tersebut akan sangat merugikan organisasi dikarenakan organisasi berpotensi kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan akan memperlambat atau menghambat pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu, *turnover intention* disimpulkan merupakan keinginan ataupun tindakan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dengan

tujuan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Nasution (2017: 413) berpendapat terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Karakteristik individu

Dalam aspek karakteristik individu ini terdapat berbagai penyebab seorang karyawan ingin berhenti dari organisasi antara lain adalah usia dan pendidikan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan yang memengaruhi terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial. Yang dikategorikan lingkungan fisik antara lain suhu, cuaca, bangunan dan lokasi pekerjaan. Melainkan lingkungan sosial melingkupi sosial budaya dikawasan kerja tersebut.

3. Kepuasan kerja

Dalam organisasi dapat terjadinya *turnover* karena kepuasan kerja yang tidak terpenuhi seperti segi upah kerja, promosi, rekan kerja serta rumitnya pekerjaan yang dilakukan.

4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tanggapan emosional seorang karyawan terhadap organisasi dia bekerja.

Menurut Ananda (2017: 288) *turnover intention* bisa dilihat dari perilaku karyawan dalam berbagai hal, meliputi :

1. Kehadiran kerja yang menurun

Ciri dari karyawan yang ingin keluar dari organisasi biasanya tingkat kehadirannya menurun. Dalam hal ini kewajiban karyawan terhadap pekerjaannya lebih menurun daripada sebelumnya.

2. Malas dalam melakukan pekerjaannya

Karyawan akan malas terhadap pekerjaannya karena terdapat pemikiran untuk keluar dari organisasi tersebut. Hal ini dapat terjadi karena karyawan menganggap bahwa jika ganti kerja di tempat lain akan lebih puas.

3. Tingginya pelanggaran peraturan dalam organisasi

Karyawan yang ingin *turnover* akan lebih sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal umum yang sering dilakukan adalah meninggalkan pekerjaannya pada saat jam operasional.

4. Tingginya keluhan terhadap atasan

Seorang karyawan yang memiliki niat melakukan *turnover* memiliki tingkat keluhan yang tinggi terhadap prosedur organisasi. Hal ini biasa berkaitan dengan imbalan yang diterima tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Sifat positif yang berubah

Perilaku ini biasanya lekat pada karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, jika karyawan tersebut sudah berada dalam tingkat yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki pemikiran untuk melakukan *turnover intention* untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih baik lagi.

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Berikut indikator *turnover intention* dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Ardiyanti (2019: 13-14) yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Menggambarkan karyawan yang ingin keluar dari organisasi atau tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Dimulai dari rasa tidak puas yang dirasakan oleh karyawan dan akhirnya timbul pemikiran karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi tersebut.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatif*)

Menggambarkan karyawan yang sering berpikir untuk keluar dari organisasinya sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Tujuan dari hal ini untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Menggambarkan seorang karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan organisasi apabila menemukan pekerjaan yang lebih baik. Akan tetapi, hal ini akan menjadi keputusan karyawan itu sendiri apakah akan tetap bertahan atau tidak.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Monica & Putra (2017: 6245) mengartikan komitmen organisasional yaitu situasi keterkaitan antara karyawan terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pada pilihan karyawan apakah akan lanjut bekerja dalam perusahaan

tersebut atau bahkan berhenti. Komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk bertahan dalam perusahaannya, salah satu cara yaitu karyawan menunjukkan kemampuannya dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan (Firdaus & Lusiana, 2020: 3).

Seorang karyawan yang memiliki maksud untuk memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi merupakan suatu komitmen organisasional dimana seseorang berpihak kepada organisasi (Erni & M., 2019: 142). Komitmen organisasi dapat dinilai dari keterlibatan seorang karyawan serta loyalitasnya terhadap organisasi. Seorang yang berpartisipasi terhadap seluruh aktivitas organisasinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Lukmawati, 2020: 60).

Dari pembahasan sebelumnya dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merujuk pada besarnya sikap seorang karyawan yang berkontribusi dalam perusahaannya bekerja dan *feedback* dari perusahaan akan menentukan apakah karyawan tersebut akan lebih berkontribusi untuk perusahaan atau berhenti dari perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi

Wibowo (2016: 433-435) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas organisasi. Berbagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi diantaranya:

1. *Justice and Support* (Keadilan dan Dukungan)

Organisasi yang memperhatikan dan memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan akan mendapatkan loyalitas yang lebih tinggi dari

karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi yaitu kejujuran dan kehormatan.

2. *Shared Values* (Nilai Bersama)

Setiap individu memiliki nilai-nilai yang berbeda dalam sebuah organisasi. Jika karyawan dapat menerima nilai yang diterapkan dalam perusahaan maka pekerjaan akan terasa lebih nyaman baik bagi karyawan maupun organisasi.

3. *Trust* (kepercayaan)

Butuh suatu kepercayaan dalam membangun komitmen organisasi karyawan. Kepercayaan dapat diukur ketika adanya resiko yang dihadapi dalam sebuah organisasi.

4. *Organizational Comprehension* (Pemahaman Organisasional)

Memperlihatkan seberapa pahamnya seorang karyawan terhadap organisasinya. Baik dari segi target pemasaran produk atau jasa, tata ruangan organisasinya, tujuan dari organisasi, dan lain-lain.

5. *Employee involvement* (Pelibatan Pekerja)

Karyawan akan merasa terlibat dalam organisasi apabila mereka dapat mengeluarkan pendapat mereka dan pendapat mereka ditanggapi dari pihak organisasi. Dalam hal ini dapat pula meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan merasa dihargai dan dipercaya oleh pihak organisasi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Berikut indikator komitmen organisasi dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Ananda (2017: 289) yaitu antara lain:

1. Rasa bangga

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional akan merasa bangga pada organisasi dan kewajibannya serta target dan ambisi untuk bertahan dalam organisasinya.

2. Ikatan yang kuat terhadap organisasi

Seorang karyawan harus mempunyai ikatan pada organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari seorang karyawan sepakat pada target dan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi serta paham terhadap mengapa organisasi tersebut dibangun.

3. Kebutuhan akan pekerjaan

Komitmen seorang karyawan dapat saja terjadi dikarenakan tidak adanya pilihan pekerjaan lain. Hal ini dapat mendorong seorang karyawan akan berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja dikarenakan kebutuhan.

4. Loyalitas

Semakin besar komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin besar juga loyalitas karena berambisi dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja menurut Margareta & Riana (2020: 1151) adalah salah satu hal yang berdampak buruk dalam suatu organisasi dan apabila tidak ditanggapi oleh pihak organisasi, maka akan menghambat pencapaian sebuah organisasi. Menurut

Rijasawitri & Suana (2020: 469) stres kerja adalah kondisi atau gejala yang memengaruhi perasaan seorang karyawan yang akan memberikan dampak buruk pada perusahaan dan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurniati & Simbolon (2019: 102) stres kerja merupakan perasaan yang memengaruhi kondisi karyawan sehingga membuat karyawan tersebut mengalami tuntutan dalam bekerja baik secara fisik maupun mental yang di tunjukkan dengan berbagai perasaan yaitu kecemasan, rasa takut, gelisah dan lain-lain.

Dari beberapa pembahasan diatas sehingga dapat dijelaskan bahwa stres kerja ialah kondisi tekanan akan pekerjaannya sendiri sehingga menimbulkan perasaan ketegangan dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor Stres Kerja

Lestari & Mujiati (2018: 3416) berpendapat ada tiga faktor yang menyebabkan stres kerja, sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

a. Ekonomi

Apabila terjadinya penurunan terhadap ekonomi akan mengakibatkan individu merasa ketidaknyamanan akan keuangan yang dihasilkan.

b. Politik

Dalam hal ini dapat mengakibatkan stres kerja apabila kondisi politik yang tidak stabil yang disebabkan oleh perubahan sistem politik.

c. Teknologi

Berbagai teknologi yang semakin canggih akan mengakibatkan kemampuan dan pengalaman seorang karyawan menjadi menurun. Hal

ini disebabkan oleh teknologi yang digunakan semakin cepat dalam melakukan pekerjaan.

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan pekerjaan

Faktor ini berhubungan dengan bentuk dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan kondisi kerja. Seorang karyawan akan merasa tertekan apabila dituntut agar lebih cepat dalam melakukan pekerjaannya.

b. Tuntutan peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan dari organisasi kepada seorang karyawan dalam menjalankan salah satu peran dalam organisasi. Jika karyawan mendapatkan lebih dari satu peran dalam sebuah organisasi hal tersebut akan mengakibatkan stres kerja karena tidak terdapat kejelasan peran karyawan tersebut dalam organisasi.

c. Tuntutan hubungan antarpribadi

Faktor ini diakibatkan karena kurangnya kerja sama, hubungan yang tidak baik dan tidak adanya dorongan antarkaryawan yang akhirnya mengakibatkan seorang individu merasa tertekan.

3. Faktor individu

a. Masalah keluarga

Hal ini berkaitan dengan hubungan antarkeluarga yang kurang baik dapat menyebabkan seorang karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya.

b. Masalah ekonomi

Hal ini berhubungan dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk kebutuhan keluarganya dan kebutuhan diri sendiri.

c. Kepribadian

Hal ini menyangkut pada sifat alami seorang individu.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Berikut indikator stres kerja dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Nasution (2017: 411) diantaranya sebagai berikut:

1. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan mencakup jam kerja yang tidak efisien, tugas yang diberikan diluar kemampuan karyawan dan tugas yang berkaitan dengan fisik.

2. Faktor sosial

Setiap karyawan diberikan tanggung jawab dari atasan sesuai keahlian dan kemampuannya pribadi dengan mengikuti peraturan yang berlaku.

3. Perkembangan karier

Perkembangan karier meliputi naik atau turunnya jabatan karyawan dalam pekerjaannya dan tekad untuk meningkatkan jabatan menjadi terhalang.

4. Hubungan relasi

Hubungan relasi mencakup hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan, sulitnya atasan mempercayakan tanggung jawabnya kepada bawahannya serta tidak adanya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah penilaian positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, lingkungan kerja, rekan kerja, atasan dan balas jasa yang terpenuhi sesuai dengan kebutuhannya (Setiyanto & Hidayati, 2017: 103). Kepuasan kerja merupakan poin yang penting dalam sebuah organisasi, hal ini dapat menjadi penentu dalam kesuksesan suatu organisasi (Margaretta & Riana, 2020: 1150). Dalam organisasi sudah semestinya sebuah organisasi menumbuhkan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap seseorang yang menyukai serta puas terhadap pekerjaannya (Suhardi & Yunita, 2019: 37). Perilaku tersebut dapat ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan serta pencapaian kerja pada perusahaan (Lestari & Mujiati, 2018: 3417).

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan bentuk penilaian karyawan terhadap pekerjaannya apakah memuaskan atau tidak. Jika kepuasan kerja terpenuhi akan berpengaruh pada karyawan tersebut berkontribusi terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016: 417-418) memiliki beberapa alasan yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan::

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan kerja dapat dilihat dari jabatan yang diduduki oleh karyawan yang dapat memberikan rasa terpenuhinya kebutuhan mereka.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Kepuasan adalah hasil untuk memenuhi harapan. Jika harapan yang diinginkan oleh seorang karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkan maka karyawan tersebut akan merasa tidak terpuaskan. Sebaliknya jika yang diterima karyawan melebihi dari yang diekspektasikan maka karyawan akan merasa terpuaskan.

3. *Value attainment* (Pencapaian nilai)

Jika setiap hasil pencapaian masing – masing karyawan mereka sesuai dengan keinginan organisasi dan hasil dari pencapaian mereka akan diapresiasi oleh organisasi.

4. *Equity* (Keadilan)

Setiap organisasi harus memperlakukan seluruh karyawannya secara adil tanpa membandingkan satu sama lain agar tidak terciptanya kesenjangan antar karyawan. Hal itu akan membentuk suasana kerja yang lebih baik bagi organisasi maupun karyawan.

5. *Dispositional/genetic componentes* (Komponen genetik)

Faktor ini merupakan faktor dari masing-masing individu dimana memiliki standar kepuasan yang beragam. Dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang mempunyai jabatan dan upah yang sama, tetapi terdapat sebagian karyawan yang merasa telah terpuaskan dengan jabatan dan upah yang diterimanya dan terdapat pula sebagian karyawan tidak demikian puas terhadap apa yang sudah didapatkannya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Firdaus & Lusiana (2020: 5) yaitu:

1. Kompensasi

Jika kompensasi yang disampaikan oleh organisasi terhadap karyawan secara adil dengan memperhatikan kinerja karyawannya maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

2. Penghargaan

Setiap karyawan akan merasa bangga atas penghargaan yang diterima dari organisasi. Hal tersebut dapat memicu seorang karyawan akan lebih bekerja keras dan lebih berkontribusi terhadap organisasi.

3. Suasana lingkungan

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan senang apabila suasana lingkungan pekerjaan yang dirasakan tenang dan nyaman sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan riset sebelumnya yang menjadi panduan dalam riset tersebut yaitu antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Topik Riset | Variabel | Hasil Riset |
|----|--|---|--|---|
| 1. | (Ardiyanti, 2019) ISSN 2579- 9401 | Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> | Kelelahan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y) | Kelelahan kerja memiliki dampak secara <i>sig</i> kepada <i>tunover intention</i> begitu pula dengan kepuasan kerja. Secara bersamaan memiliki dampak kepada <i>tunover intention</i> . |
| 2. | (Indrayani, Sudibya, & Adnyana, 2017) ISSN : 2302- 8912 | Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> | Komitmen Organisasional (X1), Stres Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y) | Terdapat dampak negatif secara <i>sig</i> komitmen organisasi kepada <i>tunover intention</i> , melainkan stres kerja berdampak positif kepada <i>tunover intention</i> . |
| 3. | (Margareta & Riana, 2020) ISSN : 2302- 8912 | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar | Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y) | Terdapat dampak negatif signifikan stres kerja kepada <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada <i>turnover intention</i> . |
| 4. | (Lestari & Mujiati, 2018) ISSN : 2302- 8912 | Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> | Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y) | Terdapat dampak positif dari stres kerja kepada <i>tunover intention</i> , sedangkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja mempunyai dampak negatif pada <i>tunover intention</i> . |

Tabel 2.1 Lanjutan

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| 5. | (Safitri & Gilang, 2019) ISSN: 2355-0295 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi | Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) | Terdapat dampak secara <i>significant</i> dari stres kerja kepada produktivitas kerja. |
| 6. | (Monica & Putra, 2017) ISSN : 2302-8912 | Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> | Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y) | Stres kerja memiliki dampak positif kepada <i>turnover intention</i> , sedangkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja memiliki dampak negatif kepada <i>turnover intention</i> . |
| 7. | (Srimindarti, Oktaviani, & Hardiningsih, 2018) ISSN 2086-0668 | <i>Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention</i> | <i>Leadership Style</i> (X1), <i>Organizational Commitment</i> (X2), <i>Job Satisfaction</i> (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y) | Hasil memperlihatkan terdapat dampak negatif dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi serta kepuasan kerja kepada <i>turnover intention</i> . |

Sumber : (Ardiyanti, 2019), (Indrayani et al., 2017), (Margaretta & Riana, 2020), (Lestari & Mujiati, 2018), (Safitri & Gilang, 2019), (Monica & Putra, 2017) dan (Srimindarti et al., 2018)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang memiliki komitmen yang besar tentu saja mempunyai pemahaman pada organisasi, sehingga atasan dalam organisasi akan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk melakukan tanggung jawab dalam

organisasi. Apabila dalam organisasi seorang karyawan mempunyai komitmen organisasi yang besar tentu saja tingkat *turnover intention* akan kecil, sedangkan apabila seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kecil maka tingkat *turnover* akan meningkat (Nasution, 2017: 411).

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak kepada *turnover intention*, hal tersebut juga dibuktikan oleh riset Setiyanto & Hidayati (2017: 109) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial kepada *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja menjadi masalah yang sering terjadi dalam suatu organisasi dan sulit pula untuk dihindari. Seorang karyawan yang memiliki stress kerja berpotensi merugikan kinerja dan pendapatan organisasi. Apabila sebuah organisasi menuntut karyawannya untuk mencapai bahkan melampaui target organisasi hal tersebut akan mengakibatkan karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya. Jika tidak ada perubahan dalam organisasi tersebut maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang rendah yang akhirnya menyebabkan *turnover intention* (Margaretta & Riana, 2020: 1151).

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa stress kerja memiliki dampak kepada *turnover intention*, hal tersebut dibuktikan dari penelitian Monica & Putra (2017: 1668) yaitu stres kerja berdampak secara positif pada *turnover intention* dilihat dari tingkat stres kerja yang besar akan mengakibatkan *turnover intention* meningkat.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian seorang karyawan yang mencerminkan terpenuhinya kepuasan karyawan tersebut saat bekerja Ardiyanti (2019: 12). Apabila dalam suatu organisasi tidak dapat memenuhi kepuasan karyawannya maka akan menimbulkan pemikiran *turnover intention* dari karyawan hal tersebut dapat merugikan organisasi.

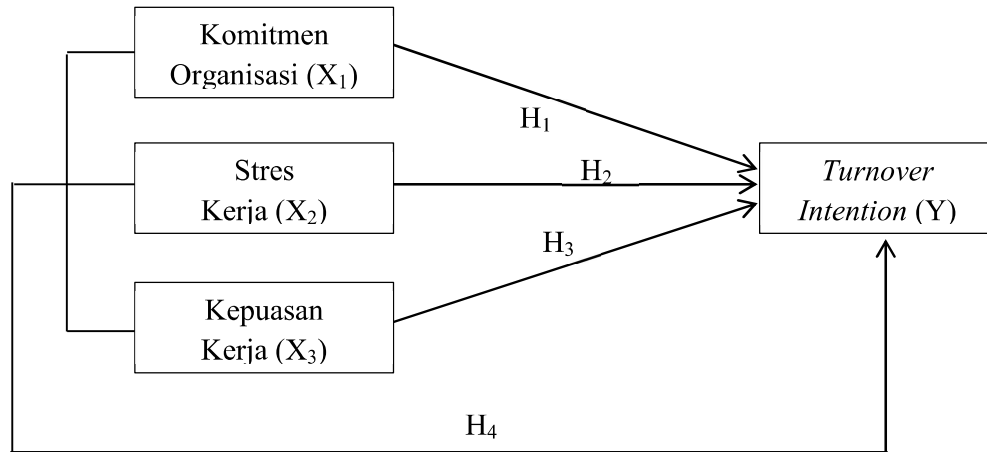
Dalam penelitian Ananda (2017: 295) menjelaskan kepuasan kerja mempunyai dampak secara signifikan kepada *turnover intention*.

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*. Jika sebuah perusahaan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tentu saja karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi sehingga menimbulkan lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman serta dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya jika organisasi selalu menekan karyawan atau menuntut karyawan terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan mungkin mengakibatkan stres kerja yang diakibatkan tuntutan dari organisasi.

Berikut kerangka pemikiran dari riset ini yaitu menunjukkan kaitan dari variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), Stres kerja (X_2), serta Kepuasan kerja (X_3) pada variabel dependent yaitu *Turnover Intention* (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis

Atas kerangka berpikir diatas, maka jawaban sementara dari kajian tersebut diantaranya adalah::

H₁ : Komitmen organisasi mempunyai dampak signifikan pada *turnover intention*

H₂ : Stres kerja mempunyai dampak signifikan pada *turnover intention*.

H₃ : Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada *turnover intention*.

H₄ : Komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja secara berbarengan memiliki dampak signifikan pada *turnover intention*.