

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Job Stress*

2.1.1.1 Pengertian *Job Stress*

Menurut Apriantini (2021) stres merupakan keadaan dimana seorang individu merasa dirinya tertekan dan merasa tidak mampu dalam melakukan sesuatu sehingga dapat mengganggu kesehatan apabila terus dibiarkan. Seseorang tidak dapat menghindari stres yang muncul tetapi dapat dilakukan pengelolaan yang baik apabila stres tersebut muncul. *Job Stress* merupakan keadaan karyawan yang merasa dirinya tertekan terhadap pekerjaan yang diberikan pada perusahaan tersebut. Stres pada karyawan muncul akibat perasaan yang tidak tenang akan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sitohang dan Tiarapuspa (2023), *Job Stress* merupakan respon fisik dan emosi yang muncul akibat pekerjaan yang diterima tidak sebanding dengan fisik, kemampuan, dan sumber daya pada karyawan tersebut. Tuntutan pekerjaan menjadi salah satu hal pemicu dalam munculnya stres terhadap pekerjaan. Karyawan merasakan adanya tekanan yang berupa tanggung jawab atau waktu kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dari individu karyawan tersebut.

Penelitian yang dikaji Oley *et al*, (2023) menjelaskan bahwa *Job Stress* dapat didefinisikan sebagai perasaan tertekan dari seorang karyawan yang muncul karena dipicu oleh tekanan yang didapat dari pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Gejala yang muncul dari stres kerja diantaranya keadaan tidak tenang yang dirasa

oleh karyawan, gangguan tidur, sering menyendiri di suatu tempat, perasaan yang tidak stabil dan sering merasa cemas.

Dari pengertian para peneliti terdahulu dapat disimpulkan *Job Stress* adalah suatu keadaan atau perasaan yang dirasa oleh seorang individu terhadap tekanan yang diberikan pada saat bekerja. *Job stress* dapat muncul akibat dari pekerjaan yang melebihi kemampuan dari seorang individu maupun waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. *Job Stress* dapat menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman terhadap lingkungan sekitar perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Stress*

Menurut Apriantini (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Stress* yaitu sebagai berikut:

1. tekanan kerja berlebihan
2. Sikap atasan yang tidak adil
3. Peralatan dan waktu yang kurang
4. Terjadinya perdebatan antara atasan dan kelompok kerja
5. Masalah-masalah external dari perusahaan
6. Gaji dan reward yang terlalu rendah

2.1.1.3 Indikator *Job Stress*

Menurut Clercq *et al* (2021) menyatakan bahwa terdapat 8 indikator dalam pengujian *Job Stress* yaitu sebagai berikut:

1. Merasa takut memiliki waktu yang sedikit dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Terbebani ketika tidak hadir dalam bekerja
3. Tidak pernah mengambil cuti

4. Lingkungan sekitar perusahaan lelah terhadap permintaan perusahaan
5. Merasa gugup saat bekerja
6. Efek yang diberikan terlalu tinggi
7. Beban yang besar saat bekerja
8. Khawatir ketika memikirkan pekerjaan

2.1.2 *Job Satisfaction*

2.1.2.1 Pengertian *Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan Oley *et al*, (2023) mengatakan bahwa *Job Satisfaction* adalah keadaan dimana karyawan merasakan kesenangan dan ketidaksenangan dalam bekerja di suatu perusahaan. *Job Satisfaction* juga dapat diartikan dengan keadaan seorang karyawan terhadap pekerejaanya, kesempatan karir, hubungan dengan rekan kerja, dan perasaan puas akan bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Sitohang dan Tiarapuspa (2023) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan emosional yang muncul akibat dari melakukan tugas dari sebuah perusahaan. Karyawan merasa terlibat dan terkait dalam pekerjaan disuatu perusahaan sehingga perusahaan harus memperhatikan kesejajaran antara tujuan organisasi dengan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan dapat merasa puas dalam bekerja.

Menurut Apriantini (2021) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* adalah sikap dari seorang karyawan yang merasa senang atau nyaman terhadap aspek-aspek pada perusahaan. Karyawan cenderung lebih memilih bekerja di suatu perusahaan yang dapat memberikan karyawan tersebut kesempatan untuk berkarya dan menunjukkan

kemampuan dari karyawan tersebut. Karyawan juga cenderung mengharapkan gaji dan karir yang adil dalam perusahaan tersebut.

Dari pengertian para peneliti terdahulu dapat disimpulkan *Job Satisfaction* merupakan respond atau sikap yang muncul dari individu seseorang atas pekerjaan yang telah diselesaikan. *Job satisfaction* mengacu pada perasaan yang dirasa dari seorang karyawan atas puas atau tidak puasnya bekerja dalam sebuah perusahaan. perasaan puas yang dirasa dapat mengacu pada gaji yang sesuai, karir yang diberikan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Fortuna (2016) terdapat 9 faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* sebagai berikut:

1. Kesempatan dalam berkarir di perusahaan tersebut
2. Keamanan dalam bekerja perusahaan tersebut
3. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang didapat
4. Manajemen dan perusahaan yang jelas
5. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan
6. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman
7. Aspek sosial dalam perusahaan
8. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan
9. Komunikasi yang terdapat dalam tim

2.1.2.3 Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Wang *et al* (2023) mengatakan bahwa terdapat 4 indikator untuk mengukur *Job Satisfaction* sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang bermanfaat

2. Tertarik dengan pekerjaan
3. Pekerjaan yang memuaskan

2.1.3 *Presenteeism*

2.1.3.1 Pengertian *Presenteeism*

Menurut Mahfuz *et al*, (2017) mengatakan bahwa *Presenteeism* merupakan keadaan seorang karyawan yang tetap hadir ke tempat kerja pada saat sedang sakit. *Presenteeism* sering digambarkan dengan perlakuan buruk dari suatu perusahaan yang membiarkan karyawan tetap hadir pada saat karyawan tersebut sedang sakit. Beberapa pendapat baik mengenai *Presenteeism* yaitu komitmen terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Soleha (2023) *Presenteeism* merupakan kajian studi yang relatif baru namun perilaku *Presenteeism* sudah sering dijumpai di kalangan pekerja. *Presenteeism* menggambarkan keadaan seorang karyawan yang memiliki waktu lebih untuk melakukan pekerjaan akibat merasa pekerjaan tersebut dirasa tidak aman walaupun sedang dalam kondisi tubuh yang tidak prima. Perilaku *Presenteeism* muncul dipicu oleh rasa khawatir dari seorang karyawan yang takut akan kehilangan pekerjaannya.

Menurut Ashour *et al* (2023) *Presenteeism* dapat digambarkan sebagai kehadiran karyawan di tempat kerja pada kondisi kesehatan yang tidak baik. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dalam kegiatan perusahaan. *Presenteeism* dapat mengurangi kapasitas dari karyawan untuk memulihkan diri akibat tekanan pekerjaan yang besar yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Dari pengertian para peneliti terdahulu dapat disimpulkan *Presenteeism* adalah kondisi dimana seorang karyawan yang diharuskan tetap hadir ke perusahaan pada saat kondisi kesehatan karyawan tidak baik. *Presenteeism* dapat terjadi karena karyawan dalam perusahaan tersebut merasakan khawatir akan pekerjaan. *Presenteeism* dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat terhambat.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Presenteeism*

Menurut Soleha (2023) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi perilaku *Presenteeism* sebagai berikut:

1. Faktor sosial demografi

Faktor-faktor tersebut mencakup status perkawinan, jenis kelamin, dan umur

2. Faktor individu

Faktor-faktor tersebut mencakup komitmen berorganisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja

3. Faktor organisasi

Faktor-faktor tersebut mencakup tanggung jawab kerja, dukungan kerja, konflik dalam tim, dan pimpinan kerja

2.1.3.3 Indikator *Presenteeism*

Menurut Agina & Abuelnasr (2021) terdapat 4 indikator pengujian terhadap perilaku *Presenteeism* sebagai berikut:

1. Sulit bekerja ketika memiliki kondisi kesehatan yang buruk
2. Fokus menyelesaikan pekerjaan ketika kondisi kesehatan buruk

3. Putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan ketika kondisi kesehatan buruk
4. Kondisi kesehatan yang buruk membuat tekanan pekerjaan terasa lebih besar

2.1.4 *Turnover Intention*

2.1.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Kajian yang dilakukan Oley *et al*, (2023) Menjelaskan bahwa keinginan atau *Intention* merupakan niat yang muncul dari diri seorang individu dalam mengerjakan sesuatu. *turnover* dapat diartikan berpindahnya seorang karyawan dari tempat kerja awal ke tempat lain. *Turnover Intention* didefinisikan sebagai suatu niat seorang individu karyawan untuk mencari pekerjaan baru sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda yang dilakukan secara sadar.

Menurut Apriantini (2021) menyatakan bahwa *Turnover Intention* diartikan sebagai niat yang terdapat dari diri seorang karyawan guna untuk mencari tempat kerja baru baik secara pemberhentian maupun pengunduran diri dari karyawan sendiri. Tingginya tingkat *Turnover Intention* dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dalam bidang perusahaan tersebut.

Menurut Sitohang dan Tiarapuspa (2023) menyatakan bahwa *Turnover Intention* didefinisikan individu yang memiliki niat dalam meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. *Turnover Intention* juga dapat didefinisikan sebagai suatu niat perusahaan dalam mengganti karyawan maupun sebaliknya yaitu karyawan yang melakukan pergantian tempat kerja yang baru.

Dari pengertian para peneliti terdahulu dapat disimpulkan *Turnover Intention* merupakan niat dari seorang individu terhadap pergantian pekerjaan dalam sebuah perusahaan. *Turnover intention* dapat mengacu pada perputaran karyawan dalam suatu perusahaan. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh individu yang merasa ingin melakukan pergantian pekerjaan dan merasa tidak nyaman dalam sebuah perusahaan

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Sitohang dan Tiarapuspa (2023) terdapat dua faktor yang menyebabkan seorang karyawan melakukan *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Ketidakpuasaan akan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan saat ini
2. Terdapat kesempatan kerja atau karir yang lebih bagus di suatu tempat diluar perusahaan

2.1.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Clercq *et al* (2021) mengatakan bahwa terdapat indikator untuk mengukur *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Berhenti dalam suatu pekerjaan
2. Lebih aktif dalam mencari pekerjaan
3. Mencari pekerjaan baru secepat mungkin
4. Berpikir dalam mengganti pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 5.1 Penelitian Terdahulu

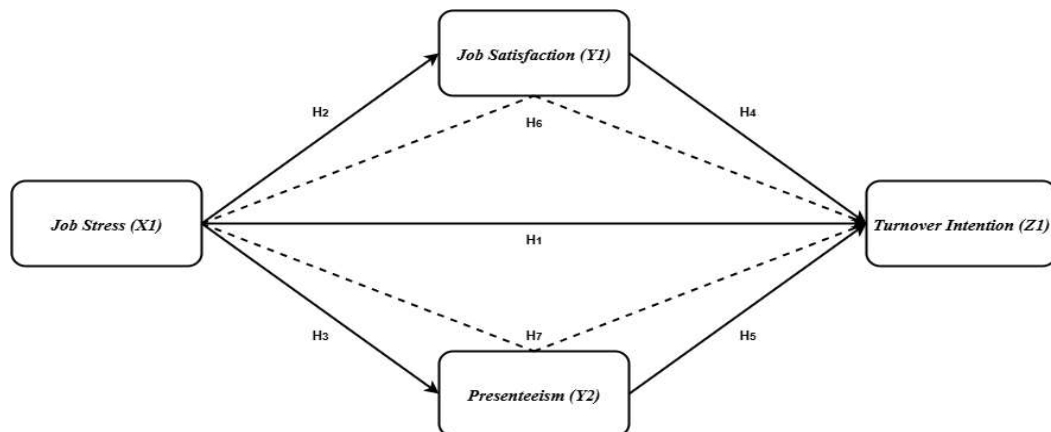
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ning <i>et al</i> (2023) Jurnal Terindeks Scopus	“Peran mediasi kepuasan kerja dan <i>presenteeism</i> pada hubungan antara stres kerja dan niat turnover di kalangan tenaga kesehatan primer”	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> dan <i>Presenteeism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan hubungan negatif signifikan antara <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Ardyputri dan Ariyanto (2023) Jurnal Terindeks Google Scholar	“Pengaruh <i>Job Stress</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Organization commitment</i> pada <i>Turnover Intention</i> PT. Aplus Pacific Jakarta”	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan hubungan negatif signifikan antara <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organization Commitment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Chun dan Song (2020) Jurnal Terindeks Scopus dan Doaj	“Analisis mediasi yang dimoderasi tentang <i>Job Stress</i> , <i>presenteeism</i> , dan <i>Turnover Intention</i> di antara terapis okupasi di Korea”	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan <i>Presenteeism</i> dan hubungan negatif signifikan antara <i>Presenteeism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
4	Clercq <i>et al</i> (2020) Jurnal Terindeks Scopus dan Doaj	“Efek pengurangan <i>Job stress</i> dari <i>Co-worker Support</i> pada <i>Turnover Intention</i> karyawan: Moderasi oleh ketidakmampuan politik dan kepemimpinan yang lalim”	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan hubungan negatif signifikan antara <i>Co-worker Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
5	Haque (2021) Jurnal Terindeks Scopus	” Pengaruh <i>Presenteeism</i> terhadap karyawan Bangladesh”	Adanya hubungan hubungan negatif signifikan antara <i>Presenteeism</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
6	Khawrin dan Sahibzada (2023) Jurnal Terindeks Doaj	“Peran mediasi <i>Job Satisfaction</i> di universitas negeri terpilih di afghanistan: pengaruh <i>Job Security</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Adanya hubungan hubungan positif signifikan antara <i>Job Security</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
7	Kim <i>et al</i> (2023)	“Pengaruh Perubahan yang Diinduksi COVID-19 terhadap <i>Job Insecurity</i> , <i>Presenteeism</i> , dan <i>Turnover Intention</i> di Tempat Kerja—Investigasi Gangguan Kecemasan Umum di Kalangan	Adanya hubungan hubungan positif signifikan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Presenteeism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Terindeks Scopus	Karyawan Hotel Menggunakan Skala GAD-7”	
8	Sarigul (2024) Jurnal Terindeks Google Scholar	“Peran mediasi kepuasan kerja dan presenteeisme dalam hubungan antara stres kerja dan niat pergantian kerja: penerapan di puskesmas keluarga”	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> dan <i>Presenteeism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan hubungan negatif signifikan antara <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
9	Zhang <i>et al</i> (2024) Jurnal Terindeks Scopus dan Doa	Mediasi efek <i>Social Support</i> dan <i>presenteeism</i> pada <i>Turnover Intention</i> dan <i>Job Stress</i> pasca trauma di antara perawat Tiongkok di era pasca-pandemi: studi cross sectional	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> dan <i>Presenteeism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan hubungan negatif signifikan antara <i>Social Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
10	Hakim <i>et al</i> (2018) Jurnal Terindeks Google Scholar	Dampak Work Stress terhadap Turnover Intention dengan <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Commitment</i> sebagai Variabel Intervening (Studi di PT Infomedia Solusi Humanika di Malang)	Adanya hubungan positif signifikan antara <i>job stress</i> terhadap <i>Job Stress</i> , <i>Commitment</i> , dan <i>Turnover Intention</i> .
11	Wadji dan Nafisa (2023) Jurnal Terindeks Scopus	Dampak Compensation, Komitmen Organisasi, dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap Turnover Intention di antara karyawan perempuan muda	<i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
12	Durmus <i>et al</i> (2022) Jurnal Terindeks Scopus	Dampak ketidakadilan yang dirasakan oleh perawat di tempat kerja terhadap kehadiran mereka dan niat untuk berpindah kerja: Peran mediasi stres kerja dan ketahanan psikologis	Adanya pengaruh positif signifikan antara <i>job stress</i> terhadap <i>presenteeism</i> dan <i>presenteeism</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber: Peneliti, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah disusun oleh penulis, peneliti tertarik dalam menguji *Job Stress* (X1) terhadap *Turnover intention* (Z1) yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* (Y1) dan *Presenteeism* (Y2).



Gambar 2.1 Model Penelitian *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* dan *Presenteeism*.

2.4 Hipotesis

Dengan model yang telah di buat oleh penulis, maka penulis merumuskan hipotesis berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ning *et al* (2024) sebagai berikut:

- H₁ : *Job Stress* memiliki hubungan *Positive Significant* terhadap *Turnover Intention*
- H₂ : *Job Stress* memiliki hubungan *Positive Significant* terhadap *Job Satisfaction*
- H₃ : *Job Stress* memiliki hubungan *Positive Significant* terhadap *Presenteeism*
- H₄ : *Job Satisfaction* memiliki hubungan *Positive Significant* terhadap *Turnover Intention*

- H₅ : *Presenteeism* memiliki hubungan *Positive Significant* terhadap *Turnover Intention*
- H₆ : *Job Stress* memiliki hubungan *Significant* terhadap *Turnover Intention* jika dimediasi oleh variabel *Job Satisfaction*
- H₇ : *Job Stress* memiliki hubungan *Significant* terhadap *Turnover Intention* jika dimediasi oleh variabel *Presenteeism*