

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Syahronica et al., 2015: 2) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu berupa terjadinya pertemuan di antara tingkat balas jasa kerja yang memang dihendaki sama karyawan dan tingkat balas jasa dari perusahaan. Balas jasa kerja dapat berupa balas jasa dalam bentuk uang maupun yang bukan uang. Demikian juga dengan yang didefinisikan oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) kepuasan kerja itu adalah cara seroang karyawan berpikir secara emosional, mencintai apa yang dikerjakannya dan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja dapat berarti karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Biasanya dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan di posisi kerja, perlakuan yang baik, serta suasana kerja yang menyenangkan. Dengan begitv karyawan akan lebih mementingkan pekerjaannya dibanding nilai balas jasa dari perusahaan.

Pendapat lain dari (Nasution, 2017: 412) definisi kepuasan kerja yaitu sikap seorang individu terkait apa yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kesenangan kerja tinggi akan memperlihatkan respons positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang kurang puas cenderung memperlihatkan respons negatif terhadap pekerjaannya. Menurut (Hidayat, 2018: 54) apabila persepsi karyawan terhadap pekerjaannya baik maka akan muncul

perasaan yang puas terhadap kerjanya sebaliknya apabila persepsi karyawan buruk maka karyawan tersebut tidak akan menikmati pekerjaannya. Dengan demikian menurut (A. Ahmad, 2018: 78) kepuasan kerja adalah konsep multidimensi yang melibatkan kepuasan dengan aspek pekerjaan mulai dari gaji sampai kepuasan terhadap sifat pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sebuah konstruksi rumit yang terdiri dari beberapa aspek yang mempengaruhi pikiran karyawan.

Berdasarkan teori kepuasan kerja yang dinyatakan oleh peneliti lain maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap umum senang atau tidak senangnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Adapun tiga teori menurut (Pratama & Prasetya, 2017: 54) yang memiliki hubungan dengan dengan kepuasan kerja yakni:

- 1) Teori Harapan. Karyawan yang bekerja pasti mengharapkan sesuatu dari perusahaan tempat ia bekerja seperti mendapat imbalan dari pekerjaan yang dikerjakan.
- 2) Teori dua faktor. Faktor motivator yang memicu kepuasan seperti mendapat pengakuan atas pekerjaannya kebalikannya jika tidak mendapat pengakuan maka akan memicu ketidakpuasan faktor *hygiene*.
- 3) Teori keadilan. Karyawan akan merasa adil apabila diperlakukan dengan baik sedangkan karyawan merasa tidak adil apabila diperlakukan dengan hal yang merugikan.

2.1.1.3.Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Nasution, 2017: 409) ditemui berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji. Karyawan kadang kala mengungkapkan kepuasan kerjanya terhadap gaji yang didapat.
- 2) Keamanan Kerja (*Job Security*). Situasi tempat kerja yang aman memengaruhi sikap karyawan selama bekerja.
- 3) Kesempatan maju. Oportunitas dalam memperkaya pengalaman dan mengasah kemampuan bekerja.
- 4) Perusahaan beserta manajemen perusahaan, mampu memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan stabil sehingga terciptanya kenyamanan kerja.
- 5) Komunikasi. Terciptanya hubungan yang baik dan lancer di antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, yakni kesediaan atasan untuk mau mendengar, dan menghargai karyawan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan.
- 6) Atasan. Kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan tingkat absensi yang tinggi dan yang paling parah yaitu *turnover*.
- 7) Faktor intrinsik pekerjaan. Rasa bangga akan tugas yang dikerjakan akan mempengaruhi kepuasan.
- 8) Kondisi kerja, yakni ruangan kerja (kantor), penerangan, kantin, *pantry*, lapangan parkir, wc umum dan lain-lain.

9) Fasilitas, berupa cuti, rumah sakit atau tempat tinggal, dana pensiun.

Apabila semua ini dapat tercapai maka dapat memicu rasa puas.

Pendapat lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57), menjabarkan faktor penyebab kepuasan kerja. Diantara lain yaitu:

- 1) Pembayaran/gaji cocok dengan apa yang dikerjakan.
- 2) Bekerja pada tempat kerja yang tepat.
- 3) Organisasi dan manajemen yang mampu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.
- 4) Supervisi yang diletakkan pada posisi serta penugasan yang tepat.
- 5) Karyawan bekerja sesuai potensi dalam kerjaan yang tepat.

2.1.1.4.Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu mempunyai standar kepuasan yang bermacam-macam sehingga tolak ukur kepuasan kerja tidak ada yang mutlak. Menurut (Novita, Sunuharjo, & Ruhana, 2016: 39), indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian kepuasan kerja di antara lain:

- 1) Pembayaran gaji, signifikan dan termasuk faktor multidimensi kepuasan kerja. Upah yang sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan sangat memicu kepuasan kerja.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan dinilai sesuai atau tidak dengan potensi karyawan dan dapat dinikmati atau tidak oleh karyawan.

- 3) Rekan kerja, rekan kerja yang suportif, kooperatif dan dapat berkomunikasi dengan baik sangatlah penting karena dapat menciptakan kenyamanan kerja.
- 4) Promosi, kesempatan promosi mendapatkan gaji yang lebih tinggi, posisi kerja yang lebih bagus. Promosi dapat berupa sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki banyak kompensasi.
- 5) Penyelia (supervisi), manajer mengawasi bawahan dan turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 6) Kondisi kerja, jika lingkungan kerja nyaman maka tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.1.2. Komitmen Organisasional

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut (Nasution, 2017: 412) komitmen organisasional yaitu keadaan tertentu dimana individu yakin untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan berinisiatif untuk mempertahankannya. Menurut (Hidayat, 2018: 56) komitmen organisasional adalah ketika seseorang berpihak terhadap suatu organisasi untuk bertahan di dalam organisasi tersebut dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Nasurdin, Tan, & Khan, 2018: 29) komitmen organisasi adalah keyakinan serta penerimaan kuat akan nilai-nilai organisasi dan visi misi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra atas nama perusahaan serta berkeinginan kuat untuk tetap berada di dalam organisasi,

Pendapat lain (Beloor, Nanjundeswaraswamy, & R, 2017: 179) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai ikatan emosional karyawan untuk terlibat dalam suatu organisasi, menikmati keanggotaan organisasi dan juga terkait dengan perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi.

Pendapat lain (Satardien, Jano, & Mahembe, 2019: 5) bahwa komitmen organisasi didasarkan pada asumsi bahwa individu yang mengidentifikasi dengan organisasi, sangat yakin pada visi dan misi organisasi bahkan mengerahkan banyak upaya dan berkeinginan untuk menetap. Menurut (A. Ahmad, 2018: 76-77) komitmen organisasioanl sebagai suatu ikatan psikologis individu terhadap organisasi. Berdasarkan teori komitmen keorganisasian yang dinyatakan oleh peneliti lain, bisa disimpulkan komitmen organisasioanl merupakan ikatan emosional karyawan dalam suatu organisasi, merasa terikat dengan organisasi, merasa bahwa mereka cocok dan memahami tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut (A. Ahmad, 2018: 76) ditemui tiga dimensi mengenai komitmen organisasional sebagai berikut :

- 1) Kepatuhan (*compliance*), karyawan menerima aturan dari atasan dalam hal gaji dan promosi
- 2) Identifikasi (*indentification*), karyawan merasa mempunyai koneksi dekat dengan organisasi untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi

- 3) Internalisasi (*internalization*), adanya titik temu atau kesesuaian antara karyawan dengan organisasi

2.1.2.3.Sikap Komitmen Organisasional

Menurut (Rosita & Yuniati, 2016: 4) komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi tiga sikap yakni:

- 1) Identifikasi dengan visi misi organisasi dimana karyawan tersebut percaya terhadap organisasi dan dengan rela mencapai tujuan organisasi sehingga tujuan ataupun kebutuhan pribadi juga akan terpenuhi.
- 2) Perasaan adanya keterlibatan atau partisipasi dalam segala aktivitas organisasi seperti kesempatan berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat dan berkesempatan mengambil keputusan.
- 3) Perasaan kesetiaan (*loyalitas*) terhadap organisasi. Hal ini akan terjadi apabila adanya kenyamanan dan kepuasan dalam organisasi sehingga karyawan rela menghabiskan karirnya di organisasitersebut.

2.1.2.4.Indikator Komitmen Organisasional

Menurut (Akbar, Musadieg, dan Mukzam 2017: 34), komitmen organisasional memiliki tiga indikator antara lain:

- 1) Kemauan karyawan dalam menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan kepada organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan kepada organisasi.

Adapun pendapat lain menurut (Novita et al., 2016: 40) ditemui tiga indikator mengenai komitmen organisasional yaitu:

- 1) Komitmen afektif, keterikatan emosional karyawan, yakin dengan nilai serta tujuan organisasi dan tetapi tekun pada pekerjaannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan ,nilai ekonomi yang terkait menetap dalam organisasi dibanding keluar dari organisasi dan melanjutkan pekerjaan karena belum menemukan pekerjaan lain yang lebih bagus
- 3) Komitmen normatif, rasa tanggung jawab karyawan untuk menetap bersama organisasi karena alasan etis, misalnya karena ada tekanan dari orang lain.

Pendapat lain (Setiawan, 2018: 39) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Bekerja keras.
- 2) Ketekunan.
- 3) Partisipasi aktif dalam organisasi.
- 4) Pengembangan karir.
- 5) Mendukung tujuan organisasi.
- 6) Kesiediaan melakukan upaya-upaya besar atas nama organisasi.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Ludiya, 2018: 303) *job stress* merupakan keadaan yang dapat dialami setiap individu yang bersumber dari individu pribadi maupun organisasi.

Job stress dapat menimbulkan efek yang baik dan buruk. Menurut (Irvianti & Verina, 2015: 118) stress kerja dapat diungkapkan sebagai tekanan, kekuatan, atau upaya individu terhadap kekuatan mental pada pekerjaannya.

Pendapat lain (Nasution, 2017: 411) mendefinisikan *job stress* sebagai perbedaan karyawan dan ikatan psikologi yang mempengaruhi tanggapan individu dalam menyesuaikan diri di dalam suatu organisasi.

Pendapat lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang terjadi pada individu dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja bisa dilihat melalui emosi karyawan yang tidak stabil, suka menyendiri, perasaan yang tidak bisa tenang bahkan kesulitan untuk tidur.

Pendapat lain dari (Syahronica et al., 2015: 3) stres kerja yaitu keadaan yang memengaruhi proses berfikir serta menghambat pelaksanaan kerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat menimbulkan biaya yang cukup signifikan seperti turunnya produktivitas karyawan (Siagian & Wasiman, 2020: 332).

Berdasarkan teori stres kerja yang dinyatakan oleh peneliti lain maka bisa disimpulkan kalau stres kerja itu ialah emosi yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang akan menyebabkan berbagai dampak buruk.

2.1.3.2. Penyebab Stres Kerja

Adapun penyebab terjadinya stres kerja menurut (Amalia, Suwendra, & Bagia, 2016: 123-124; Nasution, 2017: 408) yakni:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan berlebihan melewati batas.
- 2) Tidak capai target secara terus-menerus.
- 3) Waktu kerja yang mendesak.
- 4) Adanya tekanan yang tinggi dari perusahaan.
- 5) Kurangnya konsentrasi dalam pekerjaannya.
- 6) Pengawasan kerja yang tidak cukup.
- 7) Kondisi kerja yang tidak sehat.
- 8) Konflik dalam perusahaan.
- 9) Perselisihan antara atasan dengan karyawan yang sedang mengalami frustrasi dalam kerja.
- 10) Otoritas kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab kurang memadai.

2.1.3.3.Dampak Stres Kerja

Menurut (Yo & Surya, 2015: 1153) dampak ketika seorang karyawan mengalami stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yakni:

- 1) Gejala fisiologis seperti mudah lelah secara fisik, .sulit tidur, kepala pusing, meningkatnya tekanan darah dan detak jantung
- 2) Gejala psikologis seperti ketegangan, kecemasan yang dapat memicu ketidakpuasan kerja.

- 3) Gejala perilaku, berkaitan dengan tingkah laku seperti mengkonsumsi alkohol, merokok, gangguan tidur dan kebiasaan makan yang terganggu.

2.1.3.4.Indikator Stres Kerja

Menurut (Irvianti & Verina, 2015: 119) indikator stres kerja dijabarkan menjadi lima skala pengukuran yaitu:

- 1) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Tuntutan kerjaan yang berupa adanya batas waktu kerja, dan harus mengambil keputusan yang terlalu banyak dan tepat.
- 2) Peran dalam organisasi, berupa kurangnya dan kepastian informasi mengenai peran karyawan mengenai pekerjaannya, tanggung jawab serta harapan terhadap pekerjaan
- 3) Hubungan dalam tempat kerja, berupa komunikasi dengan atasan beserta rekan kerja
- 4) Pengembangan karir, berupa keamanan kerja yang kurang dalam posisi pekerjaan dan ketidakcocokan status yang tidak sesuai dengan potensi
- 5) Struktur dan iklim organisasi, berupa peluang berpartisipasi yang lebih banyak dalam pengambilan keputusan.

Pendapat lain (Syahronica et al., 2015: 3) indikator dalam pengukuran stres kerja yakni:

- 1) Psikologis, perasaan tertekan secara mental.
- 2) Fisik, kelelahan fisik akibat dari pekerjaan yang berat.
- 3) Perilaku, mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam pekerjaan.

2.1.4. *Turnover Intention*

2.1.4.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut (Firdaus, 2017: 3) intensi *turnover* didefinisikan keinginan berpindahnya karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain, tetapi belum sampai ke tahap realisasi. Menurut (Ludiya, 2018: 301) *turnover intention* merupakan suatu kemungkinan seorang individu akan mengundurkan diri dari pekerjaan dan perusahaan tempat kerjanya saat ini maupun kedepannya dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Saputra, 2017: 6) intensi *turnover* adalah penghentian atas kehendak individu dari organisasi (pengunduran diri). Sedangkan menurut (Irvianti & Verina, 2015: 118) *turnover intentoin* adalah kemungkinan bersifat subyektif seorang karyawan yang akan mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu yang tidak diketahui dan mendasari *turnover* yang sebenarnya. Pendapat lain (Nasution, 2017: 412) intensi *turnover* adalah dampak buruk dari kurangnya perhatian perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang mengakibatkan karyawan memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Pendapat lain (A. Ahmad, 2018: 79) *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai respon karyawan terhadap kondisi kerja suatu organisasi tertentu, dan karyawan niat mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik. Menurut (Syahronica et al., 2015: 3) perputaran karyawan adalah keinginan yang muncul dari individu seorang karyawan untuk secara sukarela keluar dari perusahaan.

Berdasarkan teori mengenai *turnover intention* yang dinyatakan oleh peneliti lain maka bisa disimpulkan bahwa *turnover intention* yakni keinginan karyawan untuk beralih dari tempat bekerja suatu saat nanti yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu tetapi belum sampai ke tahap realisasi.

2.1.4.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Nasution, 2017: 413) adapun beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* yaitu:

- 1) Usia/umur.
- 2) Lama bekerja/masa jabatan.
- 3) Komitmen terhadap organisasi.
- 4) Kepuasan kerja.
- 5) Iklim etika

Pendapat lain (Syahronica et al., 2015: 3) keinginan karyawan untuk berpindah dapat di picu oleh berbagai faktor diantaranya adalah:

- 1) Keinginan memperoleh kompensasi lebih dari yang telah ada
- 2) Keinginan untuk berpindah karena masalah keluarga

2.1.4.3.Dampak *Turnover Intention*

Menurut (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016: 6) intensi keluarnya karyawan dari perusahaan akan mengakibatkan beberapa dampak yakni:

- 1) Beban kerja, jika ada karyawan yang mengundurkan diri maka karyawan yang lain akan tambah beban kerjanya.
- 2) Biaya penarikan karyawan, mengenai waktu yang habis yang digunakan dalam *interview* atau menyeleksi karyawan.
- 3) Biaya latihan, mengenai waktu biaya untuk melatih karyawan baru
- 4) Produksi yang terbuang semasa penggantian karyawan. Produktivitas karyawan lama akan hilang karena menghabiskan waktu pada karyawan baru.
- 5) Banyaknya pemborosan, perusahaan mengeluarkan biaya-biaya karena karyawan baru yang sebenarnya dapat dihindar perusahaan.
- 6) Memicu karyawan yang tinggal di perusahaan stres karena harus beradaptasi dengan karyawan baru.

2.1.4.4.Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Firdaus, 2017: 3) indikasi yang digunakan untuk menilai *turnover intention* yaitu:

- 1) Tingkat kemalasan karyawan.
- 2) Tingkat absensi karyawan.
- 3) Peningkatan pelanggaran aturan perusahaan.
- 4) Peningkatan keluhan terkait kebijakan atasan.

5) Tingkah laku yang jauh berbeda dari biasanya.

Pendapat lain menurut (Nasution, 2017: 413) terdapat tiga indikasi yang dipakai dalam mengukur *turnover intention*:

- 1) Pikiran-pikiran mau meninggalkan pekerjaan (*thoughts of quitting*).
- 2) Intensi untuk berhenti dari perusahaan (*intention to quit*).
- 3) Intensi untuk mencari pekerjaan lain (*intention of seeking for other job*).

Pendapat lain (Syahronica et al., 2015: 3) adapun indikator yang memengaruhi *turnover intention* yakni:

- 1) Munculnya intensi untuk meninggalkan perusahaan
- 2) Pencarian lowongan kerja yang baru
- 3) Karyawan mulai membandingkan-bandingkan pekerjaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang beberapa variabelnya sama dengan penelitian ini dan dijadikan sebagai referensi yaitu:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

| Nama dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil |
|-----------------------|---|--|----------------------|---|
| (Nasution, 2017) | Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisas Terhadap <i>Turnover Intention Medical Representative</i> | X ₁ = Stres Kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X = Komitmen Organisasi Y= <i>Turnover Intention</i> | Analisis Jalur | X ₁ -Y= +/ Sig X ₂ -Y= -/ Sig X ₃ -Y= -/ Sig |

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|
| (Ervindo & Syaifullah, 2020) | Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Sukses Jaya Indah | X ₁ =Kompensasi X ₂ =Stres Kerja X ₃ =Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i> | Analisis Regresi Linear Berganda dan Regresi Koefisien Determinasi (R ²) | X ₁ -Y= +/ Sig X ₂ -Y= +/ Sig X ₃ -Y= +/ Sig X ₁ , X ₂ , X ₃ -Y= +/ Sig |
| (Saeka & Suana, 2016) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali | X ₁ =Kepuasan Kerja X ₂ =Komitmen Organisasional X ₃ =Stres Kerja Y= <i>Turnover Intention</i> | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ -Y= -/ Sig X ₂ -Y= -/ Sig X ₃ -Y= +/ Sig |
| (Firdaus, 2017) | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi) | X ₁ =Kepuasan Kerja X ₂ =Komitmen Keorganisasian Y= <i>Turnover Intention</i> | Analisis Jalur | X ₁ -Y= +/ Sig X ₂ -Y= +/ Sig |
| (Khaidir & Sugiati, 2016) | Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin | X ₁ =Stres Kerja X ₂ =Kompensasi X ₃ =Kepuasan Kerja Y= <i>Turnover Intention</i> | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ -Y= +/ Sig X ₂ -Y= +/ Sig X ₃ -Y= +/ Sig |

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|----------------------------------|---|
| Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) | Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> (Studi Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah) | X ₁ =Stres Kerja X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ =Kepuasan Kerja Y= Intensi <i>Turnover</i> | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ -Y= +/Non Sig X ₂ -Y= +/Non Sig X ₃ -Y= -/ Sig |
| Monica dan Putra (2017) | Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> | X ₁ =Stres Kerja X ₂ =Komitmen Organisasional X ₃ =Kepuasan Kerja Y= <i>Turnover Intention</i> | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ -Y= +/ Sig X ₂ -Y= -/ Sig X ₃ -Y= -/ Sig |

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah diteliti sebelumnya, maka kerangka pada penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yang perlu diteliti pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik komplimen dari atasan, rekan kerja yang suportif maupun tempat kerja yang nyaman akan mengurangi keinginan serta intensi karyawan berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kesempatan yang jauh lebih bagus dibanding pekerjaan di perusahaan saat ini.

Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Nasution 2017: 420) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif kemudian signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasioanal sangat memengaruhi *turnover intention*, karena ketika seorang karyawan tidak lagi merasakan dirinya adalah bagian dari perusahaan dan tidak menikmati keanggotaan dalam organisasi tersebut serta hilangnya kepercayaan terhadap sasaran dan nilai-nilei di dalam organisasi maka kemungkinan besar karyawan akan memilih untuk berpindah dari perusahaan saat ini. Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Ervindo & Syaifullah, 2020: 54) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada variabel komitmen organisasioanal terhadap *turnover intention* Berdasarkan uraian di atas ,maka didapat hipotesis:

H₂ : Komitmen organisasioanal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

2.3.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah perasaan secara emosional yang dapat timbul sebab adanya tekanan pekerjaan misalnya tuntutan pekerjaan dari perusahaan, tuntutan

untuk mengerjakan pekerjaan yang ada batas waktu. Kemudian pelaksanaan pekerjaan karyawan akan terhambat karena stres. Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Yuda & Ardana, 2017: 5343) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kemudian signifikan pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Berdasarkan uraian di atas maka didapat hipotesis :

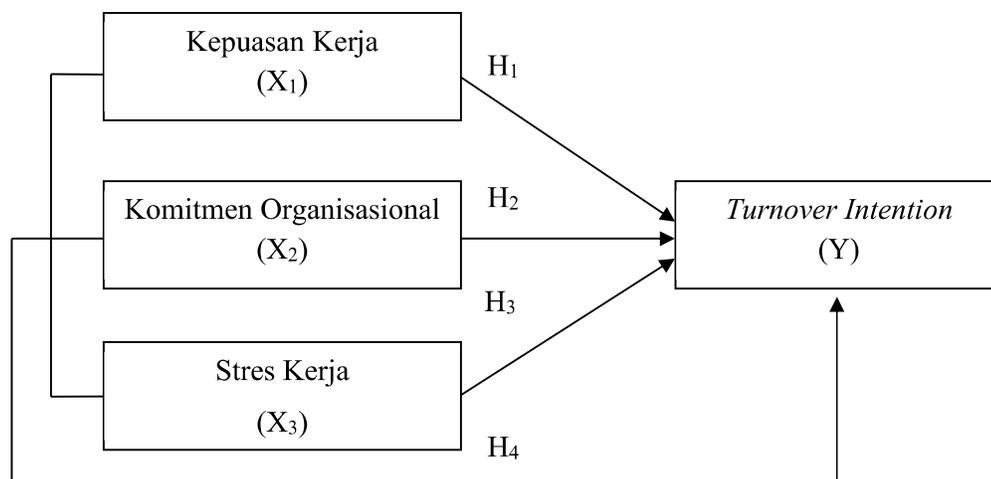
H₃ : Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

2.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja yang terjadi pada karyawan juga dapat memengaruhi senang atau tidak senangnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan tidak lagi menikmati dan tidak berkeinginan untuk mempertahankan pekerjaannya di suatu perusahaan, maka muncul keinginan karyawan tersebut untuk berpindah dari perusahaan tersebut dan jika keinginan menjadi nyata, tindakan selanjutnya yakni karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut. Pernyataan ini dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Monica & Putra, 2017: 1668) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasioanl terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

Pada penelitian ini menjelaskan terdapat kerangka penelitian yang akan diteliti oleh penulis dapat diamati pada gambar 2.1



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan di atas maka dapat dijabarkan dalam bentuk hipotesis dari penelitian ini:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

H₃ : Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

H₄ : Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.