

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins & Judge 2008:15).

Sedangkan menurut para ahli lain, Robins and Judge (2011) dalam Isnari Budiarti (2015:368) “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”

Menurut Caesary et al (2012), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena *turnover intention* sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *turnover intention*.

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009) dalam Lita Wulantika (2017:45) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2.1.2 Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2010:205-207) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah phisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Luthans (dalam Umam, 2010:211), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

1. *Extra organizational stressors*

Yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.

2. *Organizational stressors*

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3. *Group Stressors*

Yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.

4. *Individual Stressors*

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal, learned helplessness, self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:157) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Handoko (2010:202) akibat dari stres kerja yaitu :

1. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan .
2. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan
3. Perilaku karyawan tidak teratur
4. Karyawan menjadi sakit dan putus asa
5. Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan untuk variabel stres kerja menurut Caesary et al. (2012) yaitu

1. *physical environment stressors* (penyebab stres dari lingkungan fisik)
2. *individual stressors* (penyebab stres dari individu)
3. *group stressors* (penyebab stres dari kelompok).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008:79) mengatakan istilah kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2008:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Penelitian dalam variabel ini diukur dengan 4 indikator yaitu gaji yang diperoleh sesuai dengan apa yang dilakukan, pengawasan yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, pekerjaan itu sendiri yaitu

pekerjaan tersebut menarik, adanya kesempatan untuk belajar, dan rekan sekerja yaitu secara teknis, rekan sekerjanya pandai dan sosial serta saling mendukung.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan.

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. (Mangkunegara, 2009:117). Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang baik perasaan puas (*positif*) maupun perasaan tidak puas (*negatif*) terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi jika keinginan karyawan telah di penuhi secara keseluruhan baik berupa kebutuhan sekunder dan primer. Tujuannya untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih produktif dan terhindar dari sikap negatif karyawan.

2.2.2 Faktor faktor Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2014:77) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Mangkunegara (2009:120) berpendapat ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

- a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

- b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Robbins (2001) dalam Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy (2011:227) menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah (1) Kerja yang secara mental menantang, (2) Ganjaran yang pantas, (3) Kondisi kerja yang mendukung, dan (4) Rekan kerja yang mendukung.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Issa *et. al.*, (2013: 528) mengemukakan ada lima indikator kepuasan, yaitu :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Kepuasan terhadap gaji

Berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

- c. Kepuasan terhadap promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)
Kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja. Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. (Zeffane, 1994; dalam Yuniar, 2008)

Sedangkan menurut para ahli lainnya *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1).

Sedangkan menurut Sari (2014:13) *Turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah rencana seseorang pekerja untuk meninggalkan perusahaannya yang dapat disebabkan karena tidak relevannya tempat kerja dengan harapan pekerja, sehingga pekerja meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013:20) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan yakni diantaranya :

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih

sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

2.3.2 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Price (dalam Kusbiantari 2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2. Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover*-nya.

2. Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4. Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6. Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013:1).

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

2. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar
ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan
mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk

melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. Nurul Hidayati Dewi Trisnawati (2016)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan PT.Wahana Sahabat Utama	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel lingkungan kerja dalam penelitian. Sehingga penulis menggunakan variabel independen
2	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado Gishella Paat, Bernhard Tewel, Arazzi Bin H. Jan (2017)	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian dari Pradharna (2015), menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar.	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen.
3	<i>Relationship beteween job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What We Know, What Should We Know</i> Qureshi et. Al. (2013)	Turnover intention pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja dan beban kerja tapi berhubungan negatif dengan lingkungan kerja	Dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan. Sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai independen
4	Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover Intention Medical Representative Muhammad Irfan Nasution (2017)	Turnover intention berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga terjadinya turnover sangatlah tinggi	Memakai variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.	Variabel kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel independen. Sedangkan penulis menggunakannya sebagai variabel independen.

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Pengaruh kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap Turnover pada karyawan PT. Unitex Bogor Agung AWS Wasposito Dkk (2013)	Stres kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap tingkat turnover akan tetapi tingkat stres kerja jauh lebih berpengaruh dibandingkan kepuasan kerja.	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover
6.	Efek Mediasi dari Dukungan Organisasi antara Ketidakamanan Kerja dan Intensi Pergantian di Rumah Sakit Swasta Mustafa Günelan & Adnan Ceylan (2015)	Menurut hasil analisis regresi hierarkis, dimensi kuantitatif dan kualitatif dari ketidakamanan pekerjaan memiliki efek positif pada intensi turnover. Hasil dari penelitian yang meneliti efek ketidakamanan pekerjaan pada intensi turnover menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel-variabel ini (misalnya Sora, Caballer, & Peiró, 2010). Dalam hal profesi kesehatan, penelitian yang meneliti hubungan antara dua variabel ini juga menemukan hubungan positif antara dua variabel ini (misalnya Mosadeghard, 2013; Zeytinoglu, Denton, & Plenderleith, 2011; Laine et al., 2009).	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen
7..	Analisis Pengaruh Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan STIKES Widya Husada Semarang Mona Tiorina Manurung, Intan Ratnawati (2012)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover Intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover Intention karyawan STIKES Widya Husada Semarang	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen
8.	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intentions</i> terhadap Cv. Industri Keramik Surabaya Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (2013)	Hasil penelitian didapatkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya bila	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen. Pengumpulan data	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasional naik akan berpengaruh terhadap penurunan <i>TurnoverIntentions</i> , begitu pula sebaliknya	dilakukan melalui penyebaran kuesioner.	
9.	Meneliti Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Pergantian Studi Empiris Yucel Ilhami (2012)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover Intention	Stres kerja dijadikan sebagai variabel independen dan tidak adanya komitmen organisasional	Tidak adanya variabel komitmen organisasional terhadap turnover. Sedangkan penulis ada variabel kepuasan kerja dan stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap turnover.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena yang ada di perusahaan seperti kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Permasalahan yang terjadi secara umum yakni keinginan berpindah yang disebabkan oleh stres kerja dikarenakan beban kerja yang penuh, turunnya motivasi yang disebabkan adanya ketidakpuasan, dan turunnya produktifitas kerja serta masalah *human behavior* lainnya.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Begitupun dengan stres kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas bekerja di perusahaan. Dimana karyawan harus benar-benar di jaga kestabilannya baik secara fisik, mental dan cara komunikasi.

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Turnover intention adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* dipicu oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan. Tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Manurung dan Ratnawati, 2012; Rismawan dkk., 2014).

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Menurut Robbins (2006:17) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini. Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja-pengunduran diri adalah level kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stres kerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan

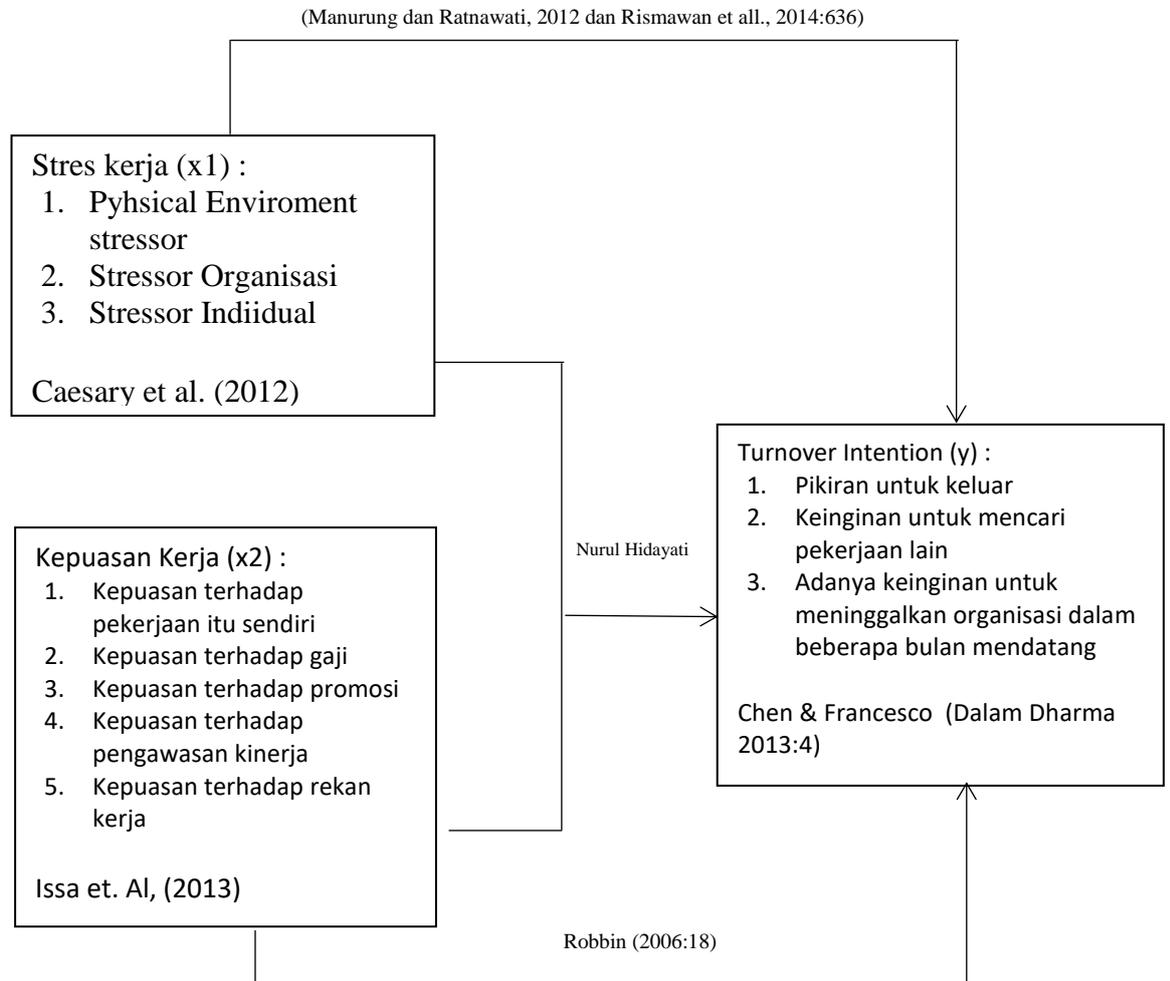
organisasi serta tidak tercapainya kepuasan kerja yang diakibatkan adanya tingkat stres yang cukup tinggi.

Mansoor *et al.* (2011) berpendapat bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang memperkuat kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

2.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan PT. Wahana Sahabat Utama menurut Nurul Hidayati (2016:1)

Berdasarkan pada uraian teoritis mengenai *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini adalah :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Suharsimi (2010: 110) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

- H1 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.
- H3 : Diduga stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

2.7 Sub Hipotesis

1. Penerapan teori stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra Bandung.
2. Penerapan teori kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra Bandung.

2.8 Hipotesis Utama

1. Diduga Stres kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah (*turnover intention*).