

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2009) mengatakan *turnover intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Menurut Nelwan (2008) *turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. Selain itu *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti bekerja secara sukarela.

Rivai (2009) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela atau menurut pilihannya sendiri.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Beberapa faktor yang diadaptasi dari teori Robbins (2001) menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. *Personality-job fit*

Personality-job fit yang dimaksud adalah adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan gaji dan promosi jabatan.

3. *Group Cohesiveness*

Suatu tingkatan dimana anggota kelompok saling berinteraksi dan termotivasi untuk berada di dalam kelompoknya.

4. Persepsi tentang Struktur Organisasi

5. *Job Design*

Job design dihubungkan sebagai suatu proses dimana manajer menspesifikasikan isi, metode, dan hubungan pekerjaan untuk memenuhi kepentingan organisasi dan individu.

6. Stres Kerja

Stress kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

7. *Reward & Pension Plans*

Salah satu faktor yang membuat seorang karyawan tetap bertahan di perusahaannya berasal dari seberapa besar perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

8. *Performance Evaluation System*

Sistem penilaian kinerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bagi diri mereka sendiri.

9. Usia

10. Jenis Kelamin

11. Status Marital

12. Pendidikan

13. *Tenure* (Masa Kerja)

2.1.3 **Indikator Turnover Intention**

Menurut Mobley, *Et Al* (2002) indikator *turnover intention* terdiri atas :

1. Memikirkan Untuk Keluar (*Thinking Of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap di tempat kerjanya. Berawal dari ketidakpuasan karyawan, kemudian muncullah pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.

2. Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention To Search For Alternatives*)

Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar pekerjaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat Untuk Keluar (*Intention To Quit*)

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.4 Stres Kerja

Mangkunegara (2009) menyebutkan juga stress kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Hasibuan (2009), menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stress akan menjadi *nervous* dan merasakan keceasan yang kronis.

Menurut Luthan (2006), stress kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. 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, 2006).

Stress yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (internal factor) dan dari luar (external factor) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stress.

Stress bagi seorang itu hampir selalu ada, lebih lebih dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan setiap harinya. Stress merupakan setiap reaksi keadaan jasmani dan rohani terhadap setiap perubahan. Yang penting bagaimana sikap kita dalam menghadapi stress tersebut yakni dengan tenang, baik dan tepat atau tidak. Kalau berhasil kita menghadapinya dengan tepat, akan bermanfaat bagi kita, berarti stress berubah menjadi tidak stress.

Penyebab stress kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Dimana salah satu penyebab stress yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu. Beban kerja itu sendiri target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan.

2.1.5 Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Jin, *Et Al* (2017) yaitu :

1. Kekhawatiran,
2. Gelisah,
3. Tekanan,

4. Frustrasi.

2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Robbins, 2005).

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap karyawan memiliki harapan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan selama ini di dalam organisasi. Kepuasan kerja setiap individu memiliki ukuran yang berbeda-beda, karena setiap individu memiliki perbedaan keinginan. Tingkat kepuasan tentunya sesuai dengan yang sudah karyawan hasilkan di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adanya timbal balik untuk karyawan yang sudah bekerja menghasilkan suatu mutu yang baik di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangkan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Financial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.7 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. indikator indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan

5. Gaji/Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

2.2 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya guna sebagai acuan penelitian sebelum melakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 1.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Heslie Margaretta Dan I Gede Riana (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Turnover Intention (Y)	Analisis Deskriptif	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2	<p>Deri Gusmanto (2017) Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan Pt. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar</p>	<p>Stres Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Turnover Intention (Y)</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.</p>
3	<p>Agung Aws Waspodo, Nurul Chotimah Handayani, Dan Widya Paramita (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Turnover Intention (Y)</p>	<p>Regresi Linier Berganda Sederhana</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover Intention. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover Intention.</p>
4	<p>Agus Alamsyah P Dan Intan Kusumadewi (2016) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji</p>	<p>Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan Atas Gaji (X3) Turnover Intention (Y)</p>	<p>Regresi Berganda Koefisien Determinasi</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover</p>

	Terhadap Turnover Intention Karyawan (Pt. Adira Semesta Industry Cabang Ii Sumedang)			Intention. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention.
5	I Gede Putra Arnanta Dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Iklim Organisasi (X3) Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* adalah bahwa karyawan dengan tingkat stress kerja yang tinggi dan cenderung lebih, akan berdampak langsung pada kondisi *turnover intention* yang juga tinggi. Dalam hal ini, stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Parvaiz et al. (2015) juga menunjukkan stress kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Jika karyawan mengalami stress kerja dan tidak memiliki mekanisme yang cocok untuk mengatasi stress kerja tersebut, maka akan menimbulkan keinginan karyawan

untuk keluar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi tekanan dalam pekerjaan, maka tingkat stres pada karyawan akan meningkat, sehingga terdapat kecenderungan karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention*

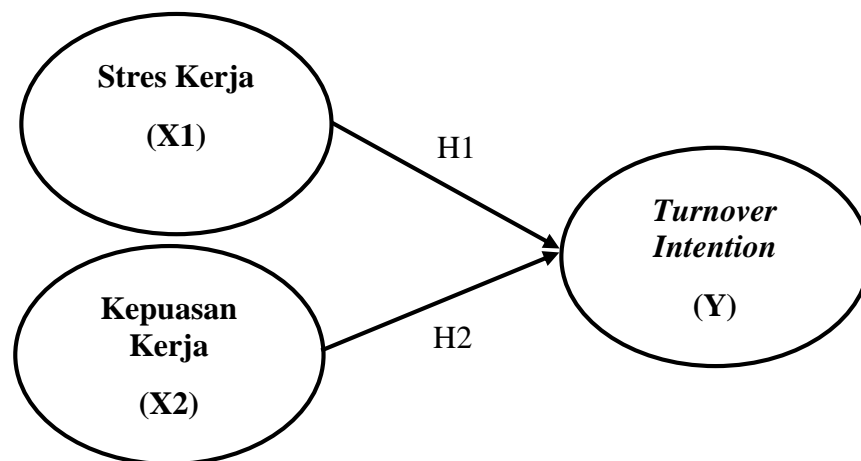
Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja, tentu akan mendorong mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaan atau perusahaan dimana mereka bekerja, demikian pula sebaliknya.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Pernyataan ini telah dibuktikan oleh Ida Bagus Putra Widjantara (2015) melalui hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan pada studi di Hotel Kuta Paradiso” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yoga Wateknya (2016) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas stress kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover*. Jika stres kerja karyawan meningkat maka *turnover* di perusahaan juga tinggi. Tetapi jika dalam bekerja karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan membawa kenyamanan karyawannya, meningkatkan kinerja karyawannya dan menurunkan angka *turnover* di perusahaan.

Kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan, maka niat karyawan untuk keluar di perusahaan akan rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka niat karyawan untuk meninggalkan semakin tinggi. Dalam organisasi tingkat individu yang ada dalam diri sendiri sangatlah penting, untuk mewujudkan rasa tanggung jawab dan kesadaran akan tugas tanggung jawab terhadap perusahaan. Dari uraian dapat dibangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu pengujian lebih lanjut. Pengujian hipotesis akan mengarah pada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis itu sendiri. Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention*.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention*.