

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul,artikel dan penulis	Variabel	Analisa
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.AUTOBAGUS RENT CAR BALI. Penulis :I Gst Emdy M.P (2015) I Made Artha W (2015)	X1 :Kepuasan kerja Y :Turnover intention Variable intervensi: Komitmen organisasi	1.kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap turnover Intention 2. terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi melalui komitmen organisasional
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.UNITEX DI BOGOR Penulis :Agung AWS W (2013) Nurul Chotimah (2013)	X1 : Kepuasan Kerja X2 :Stres Kerja Y TurnoverIntention	1.Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. UNITEX BOGOR. 2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. UNITEX BOGOR.
Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada STIKES WIDYA HUSADA SEMARANG Penulis:Mona tiorina (2012) Intan rahmawati (2012)	XI :Stres Kerja X2 :Kepuasan Kerja Y : Turnover Intention	1.Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada STIKES WIDYA HUSADA SEMARANG 2.Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada STIKES HUSADA SEMARANG
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada HULLCONSTRUCTION DI PT DOK DAN ERKAPALAN SURABAYA Penulis:Maslifah hanim (2016)	X1 :Stres Kerja Y : kepuasan kerja Variabel bebas : Kinerja karyawan	1.Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA 2.Kepuasan kerja sebagai mediasi dalam stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA

1.2 Turnover Intention

1.2.1 Definisi Turnover Intention

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Flippo,1994). Penggantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena paling penting dalam kehidupan organisasi. Adakalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Mobley,1994). Adanya turnover yang tinggi biasanya diawali dari keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intention) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasinya.

Turnover intention adalah suatu yang diinginkan seseorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya (Nelwan dalam Ayu 2016) Sedangkan menurut Lum et al. (1993) mendefinisikan Turnover intention adalah keinginan individu keluar dari organisasi,keinginan individu serta menegvaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya diluar perusahaan.

Pada prakteknya, Salah satu bentuk perilaku karyawan yang menentukan kinerja suatu perusahaan adalah turnover intention. Widjaja et al dalam Ni Wayang,2016) mengungkapkan bahwa proses turnover ditandai

dengan suatu kondisi yang disebut dengan turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Tett and Meyer dalam Yoga,2016) mengemukakan bahwa keinginan karyawan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat dia bekerja untuk mencari tempat kerja yang lain yang lebih baik dari tempat sebelumnya dan mendapatkan kompensasi yang layak.

1.2.2 Indikator Turnover Intention

Menurut Michaels dan Spector dalam Yoga (2016) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas :

1. Berfikir untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada ditempat kerjanya. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaanya yang dirasa lebih baik.

3. berniat untuk keluar (*Intention To Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternative pekerjaan yang lebih baik dan nantiya akan diakhiri dengan keputusanya untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaanya.

1.2.3 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012:21) beberapa factor yang menjadi penyebab keinginan keryawan untuk berpindah (Turnover Intention) antra lain :

1. Kepuasan kerja
2. Komitmen organisasi
3. Keadilan dalam mengambil keputusan
4. Dukungan organisasi

1.3 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasa sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasaanya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang,puasatau tidak puas dalam bekerja (Rivai,2008). Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja (Mathis And Jackson,2000).Sedangkan menurut (Luthans,2006)

kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya diterima.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja diukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Kreitner dan Kinicki (2012:225). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2014). Menurut Sopiah (2008:170) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.2 Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Rivai, 2008) pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok antara lain :

1. Factor intrinsic adalah factor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
2. Factor ekstrinsik adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, intrinsiknya dengan karyawan lain , system pengajian dan lain sebagainya.

2.2.3 Skala Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2000) dalam antara lain :

1. Menggunakan skala indeks deskripsi jabatan (job description indeks)
2. Menggunakan quisioner kepuasan kerja Minnesota (Minnesota satisfaction questionnaire)
3. Pengukuran berdasarkan ekspresi wajah

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Rivai (2008) faktor yang biasanya untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan antara lain :

1. Isi pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri

Penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaannya. Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Supervisi

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh pimpinan terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki

hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan.

3. Organisasi dan management

Organisasi dalam perusahaan yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan manajemen perusahaan yang mempengaruhi kepuasan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kesempatan untuk maju

Sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantaranya jenjang yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologi dan keinginan untuk rasa adil

5. Gaji

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi yang sama

6. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

7. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. karena kondisi yang bersih dan nyaman akan memberikan kepuasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:157) Stres kerja adalah Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Handoko (2014) mengemukakan Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Rini dalam Ari dan made (2012) menyatakan Stres kerja dikaitkan dengan kendala dan tuntutan. karyawan akan mengalami stres karena menghadapi kendala, tuntutan dan peluang. Tinjauan kinerja yang baik dapat mendorong tanggung jawab yang besar, promosi, gaji yang lebih tinggi begitu juga sebaliknya.

Stres adalah kondisi dinamik yang dialami individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan 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 (Robbins, 2006).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi pikiran karyawan yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam beraktivitas dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

2.4.2 Faktor Penyebab Stres

Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Selain itu, stres kerja juga memiliki beberapa faktor penyebab antara lain :

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, dan ketidakpastian teknologis.
2. Faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar organisasi, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.
3. Faktor individual yang meliputi isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang internal.

2.4.3 Gejala – Gejala Stres

Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Terdapat banyak stresor dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. Stresor yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan terdapat empat elemen menurut Sophia (2008) antara lain :

1. Lingkungan fisik
2. Stres karena peran dan tugas
3. Penyebab stres antar pribadi

4. Organisasi

2.4.4 Indikator – Indikator Stres Kerja Karyawan

Dampak atau akibat stres bisa dilihat dari tiga aspek menurut Sophia (2008) antara lain :

1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit jika sedang menderita sakit.

2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis dikenali diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

3. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresi di tempat kerja.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention

Riyanto dalam Ayu dan I Made (2016) berpendapat bahwa, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Sedangkan Menurut

Robbins (2006) dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Kepuasan juga berkorelasi negative dengan pengunduran diri. Namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan dari keabsenan. Namun kembali, factor-faktor lain seperti bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternative dan panjangnya masa kerja dalam organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan actual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang pada saat ini. Banyak bukti yang menyatakan dimensi penting hubungan kepuasan kerja dengan pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan yang berupaya keras untuk mempertahankan karyawan terutama yang memiliki kinerja yang tinggi bagi perusahaan seperti kenaikan gaji, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan mungkin terdapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka untuk mengundurkan diri. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Handoko (2014) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu factor dari banyak factor yang mempengaruhi kepuasan dan tingkat turnover. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan, absensi dan pemutusan kerja. Dan sebaliknya apabila kepuasan meningkat maka tingkat absensi, perputaran karyawan dan pengunduran diri. Turnover intention dapat berupa keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan untuk berpindah yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap

pekerjaanya serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikat diri terhadap organisasinya (Jimad dalam I Made Arta Wibawa,2015).

Dari penelitian terdahulu menurut Emerdy Dan I Made Artha (2015) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan secara langsung terhadap turnover intentions melalui komitmen organisasi pada pt autobagus rent car bali. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian yang dinyatakan oleh Agung Aws,Nurul Dan Widya (2012) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor.Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor.Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Turnover intention karyawan PT. Unitex ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.5.2 Hubungan Stres Kerja Dengan Turnover Intention

Menurut Tunjungsari dalam Mona dan Intan (2012) kesenjangan stres kerja merupakan permasalahan yang menimpa karyawan ditempat kerjanya yang timbul akibat ketegangan dari ketidak selarasan antara individu dan lingkungannya, sehingga untuk meredakannya karyawan banyak yang mengambil cuti. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya

dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Berbagai penelitian (Gilmer, 2007) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampakkan produktifitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya

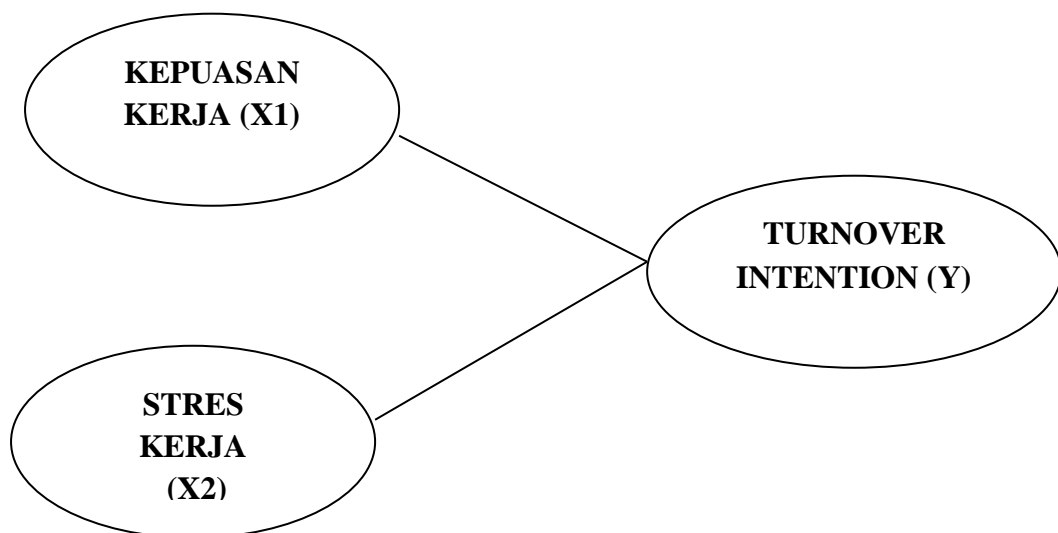
Dari penelitian terdahulu menurut Maslifah Hanim (2015) Stres Kerja berpegaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Dok Dan Perkapalan Surabaya sedangkan Kepuasan kerja sebagai mediasi dalam stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Dok Dan Perkapalan Surabaya. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Mona dan Intan (2012) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Stikes Widya Husada Semarang. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention pada Stikes Widya Husada Semarang.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dukungan teori dari penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa Turnover intention dapat berupa keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan untuk berpindah yang dipicu oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaanya. Sedangkan Menurut Sopiah (2008:170) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa

perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas.

Dari penelitian terdahulu menurut Agus waspodo (2011) memiliki hasil .Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Sedangkan Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Berdasarkan penelitian diatas peneliti meumuskan masalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis :

Dari tabel diatas dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian antara lain :

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT.FIFGROUP cabang Jombang karyawan marketing divisi Repeat Financing.

H2: Diduga stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT.FIFGROUP cabang Jombang karyawan marketing divisi Repeat Financing.