

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

Turnover intention diartikan dalam berbagai pengertian. *Turnover intention* sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012:2).

Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa, 2013:526).

Turnover Intention adalah Kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana meninggalkan perusahaan dalam masa beberapa bulan yang akan datang. (Dharma, 2013:1).

Menurut Harnoto dalam (Dharma, 2013:1) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

1. 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.

2. Mulai malas bekerja

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

3. 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 kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

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

5. 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 berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan tersebut akan melakukan *turnover*.

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

1. Faktor *Turnover Intention*

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

a) Faktor Lingkungan:

- 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

- 1) Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil tingkat *turnover*.
- 2) Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention* nya.
- 3) Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover* nya.
- 4) Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover* nya.

- 5) Peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover* nya.
- 6) Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover* 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.

2. 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.

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

- a. Biaya penarikan karyawan.
- b. Biaya latihan.
- c. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi.

- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- e. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- f. Banyak pemborosan.
- g. Perlu melakukan pekerjaan lembur agar tidak mengalami penundaan.

3. Indikator *Turnover Intention*

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

- a. Pikiran atau ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

B. Stres Kerja

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, 2016:318).

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut “*eustress*” sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” (Nurhendar, 2017: 5).

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Sondang Siagin (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- a. Beban tugas yang terlalu berat.
- b. Desakan waktu.
- c. Penyeliaan yang kurang baik.
- d. Iklim kerja yang tidak aman.

- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
- g. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya.
- i. Perbedaan nilai yang dianut karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
- j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut:

- a. Masalah keuangan
- b. Perilaku negatif anak-anak
- c. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal
- f. Mengidap penyakit berat

Berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang telah di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, dan beban kerja yang berat. Serta stres yang ditimbulkan dari diluar pekerjaan yaitu masalah keluarga, dan lainnya yang harus diatasi dengan pemulihan diri.

3. Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2017:158), yaitu:

- a. Pola sehat, mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukkan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- b. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- c. Pola patalogis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat

menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

4. Indikator Stres Kerja

Jin et al., (2017:204) menyatakan bahwa yang menjadi indikator stres kerja disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran, takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan.
- b. Tugas yang terlalu beresiko.
- c. Tekanan, perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat melaksanakan tugasnya.
- d. Frustrasi, rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan suatu tugas atau tidak berhasil dalam mencapai tujuan. Biasanya karena kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2013:75)

- a. Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi.
- b. Perbedaan pemikiran antara pegawai dan pemimpin.
- c. Beban kerja yang dirasa terlalu berat.

- d. Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.
- e. Pemberian waktu kerja yang berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.
- f. Otoritas kerja kurang memadai menyangkut dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.
- g. Kualitas pengawasan yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Kepuasan Kerja menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap

mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Lawler (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

2. Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. Komponen genetik (*dispositional/genetic component*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas menurut ahli maka dapat disimpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

3. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjelasan di atas menurut ahli maka dapat disimpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan, orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik

membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

- b. Orang dibayar dengan jujur, orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.
- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang, kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pedoman meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara

membuat pekerjaan menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2017:121) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Gaji atau upah

Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, serta pemberian tunjangan dan insentif dari perusahaan.

c. Promosi

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian.

d. Supervisi

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan kerja

Yaitu hubungan kerjasama antar tim yang sportif.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, Tahun, Institusi, Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (2022), Vol 5 No. 3 ISSN: 2581-2769 Tamara A. Sugita, dan Dewi Wuisan DOI:doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20385	Pengaruh stress kerja serta kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pekerja milenial Jabodetabek di masa pandemi Covid-19	Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan <i>Turnover Intention</i> Pekerja Milenial (Y)	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pekerja milenial
2.	Jurnal Manajemen (2020) Vol. 9 No. 3 ISSN: 2302-8912 Heslie Margaretta, dan I Gede Riana DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar	Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	Hasil Penelitian menunjukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan
3.	Jurnal Manajemen dan Bisnis (2020) Vol. 2 No. 1 ISSN: 2685-5526 K.S Wirya, dan Andiani DOI: 10.23887/pjmbv2i1.26190	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. BPR Sedana Murni	Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan

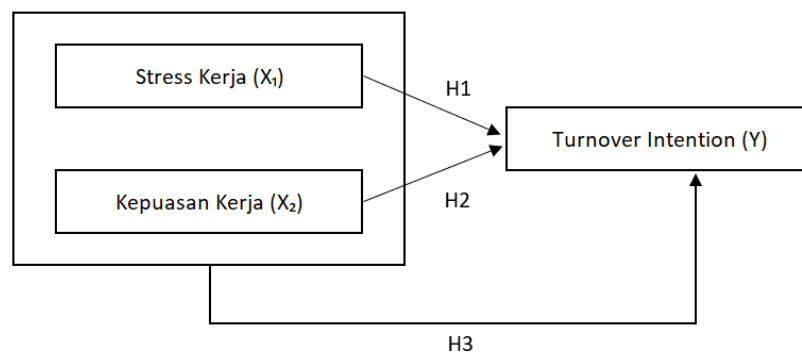
No.	Penelitian, Tahun, Institusi, Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
4.	Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2019) Vol. 17 No. 3 ISSN: 2614-6789 Kenny, dan Herry Satrianto DOI: 10.31253/pev17i3.185	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover</i> karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo	Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan <i>Turnover</i> karyawan (Y)	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i> Karyawan
5.	E-Jurnal Manajemen (2019) Vol. 8 No. 10 ISSN: 2302-8912 Ni Kadek Windi, dan Made Surya DOI:doi.org/10.24843/EJMUNUD2019v08.i10p02	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> tenaga Kesehatan berstatus kontrak di RSUD Mataram	Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Hasil menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan (2019) Vol. 1 No. 4 ISSN: 2657-0025 Handani dan Andani DOI:10.24912/jmkv1i4.6566	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Quadranplus di Jakarta	Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan <i>Turnover Intention</i> pada PT Quadranplus Jakarta (Y)	Hasil Penelitian menunjukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Quadranplus Jakarta
7.	Jurnal Manajemen Indonesia (2018) Vol.18(2), pp.165-174 ISSN: 2502-3713	Peran stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam pengelolaan tingkat <i>turnover intention</i> pada karyawan puskesmas Jasinga, Bogor	Peran Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja Karyawan (X_2), dan Pengelolaan tingkat <i>turnover intention</i> karyawan (Y)	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan tingkat <i>turnover intention</i>

No.	Penelitian, Tahun, Institusi, Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
	Arif Partono P DOI:10.25124/jmiv18i2.1250			
8.	Jurnal Psikologi Udayana (2018) Vol. 4 No. 2, 399-412 ISSN: 2354-5607 Nyoman Ayu, dan Ni Made S DOI:10.24843/jpu2017.v04i02p15	Pengaruh kepuasan kerja dan konflik peran terhadap intensi <i>turnover</i> pada karyawan Bank Denpasar	Kepuasan Kerja (X_1), Konflik peran (X_2) dan <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja dan Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i> Karyawan
9.	Jurnal Manajemen (2018) Vol. 8 No. 6, 3646-3673 ISSN: 2302-8912 Putu Sofia, dan Agung Ayu S DOI:doi.org/10.24843/EJMUNUD2018.v08i06p13	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja
10.	Jurnal Ilmiah Manajemen (2017) Vol. 6 No. 3, 1644-1673 ISSN: 2302-8912 Ni Made Tiya, dan Made Surya Putra DOI: 10.23887/pjmbv2i1.26190	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Stres Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

E. Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:322) mengatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau persamaan atau perbandingan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel yang lain”.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti adalah:



Gambar 2

Kerangka Penelitian

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Oleh karena itu, hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2016:134) Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan, *turnover* 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 dan Rismawan, 2014:636). Dengan adanya stress kerja ini akan meningkatkan terjadinya *turnover intention* sehingga pengaruhnya adalah positif karena ketika stres kerja semakin meningkat maka semakin tinggi juga tingkat kemauan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan sebaliknya.

Sehingga dapat dibuat hipotesis pertama dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ Terdapat pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*) pada PT. Airindo Sakti.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbins (2016:17) 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.

Berdasarkan penelitian diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat dibuat hipotesis kedua dalam penelitian sebagai berikut:

H₂ Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*) pada PT. Airindo Sakti.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maddinsyah & Wahyudi (2017:2) diketahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dibuat hipotesis ketiga dalam penelitian sebagai berikut:

H3 Terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersamaan terhadap Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*) pada PT. Airindo Sakti.