

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis pada era globalisasi seperti sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan terbaiknya supaya mereka tidak keluar atau berpindah untuk bergabung dengan perusahaan lain. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

*Turnover intention* merupakan niatan atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Menurut (Ksama, 2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan loyalitas karyawan yang rendah sehingga akan berdampak terhadap kualitas pelayanan menurut (Evan dan Rahyuda, 2015).

Sedangkan menurut Azeez, dkk (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka dalam efisiensi dan produktifitas Perusahaan akan terjaga.

Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah pegawai tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan pegawai yang bersangkutan menurut (Toly, 2001). *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas pegawai kontrak, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya

sumber daya manusia menurut (Dharma, 2013).

Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya yang handal dan berkualitas. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Saat ini banyak sumber daya manusia yang dituntut untuk mampu mengikuti alur kerja perusahaannya dan di bidang apa perusahaan tersebut bergerak salah satunya yaitu PT. Sinar Nusrapress Utama. Perusahaan ini merupakan perusahaan media massa yang bergelut pada media cetak. Selain menjual produk koran, perusahaan ini juga menyediakan layanan pemasangan iklan di rubrik koran sebagai media promosi untuk perusahaan lainnya. Media cetak merupakan sarana atau perantara komunikasi yang di cetak pada bahan dasar kertas dan kain untuk menyampaikan pesan atau informasi. Unsur utama dari media cetak adalah teks dan gambar visualisasi. Media massa meliputi media cetak, media elektronik dan media online. Media cetak terbagi menjadi beberapa macam diantaranya seperti koran, majalah, buku, dan sebagainya, begitu pula dengan media elektronik terbagi menjadi dua macam, diantaranya radio dan televisi, sedangkan media online meliputi media internet seperti website, sosial media, dan lainnya. Jika dilihat dari kemampuannya menarik perhatian manusia (masyarakat), ketiga jenis media massa tersebut sama-sama memiliki strategi dalam menarik perhatian masyarakat. Mengenai menarik perhatian masyarakat, media cetak mulai terancam tergeser karena perkembangan teknologi saat ini. Namun tidak menutup kemungkinan akan tetap bertahan dalam eksistensinya jika memiliki strategi yang tepat. Seperti

strategi yang dilakukan PT. Sinar Nusrapress Utama adalah lebih intens dan total dalam menyikapi setiap fakta, gaya berita yang emotif dan humanis yang disajikan semakin membuat dekat di hati pembacanya. Salah satu contohnya yaitu mempertimbangkan desain layout dan gambar dibuat dengan menarik yang disesuaikan dengan pembacanya. Melalui desain yang menarik akan memberi daya tarik tersendiri bagi para pembacanya. Yang dimanapada hal ini akan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing.

PT. Sinar Nusrapress Utama yang terletak di Jl. Hayam Wuruk merupakan perusahaan media massa yang bergelut pada media cetak dengan tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain masih terbilang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari data keluar masuknya karyawan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Turnover Intention Pada PT. Sinar Nusrapress Utama**  
**Tahun 2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Karyawan Masuk (orang)</b>	<b>Karyawan Masuk %</b>	<b>Karyawan Keluar (orang)</b>	<b>Karyawan Keluar %</b>
2020	40	4	10%	3	7,5%
2021	37	3	8,1%	5	13,5%
2022	32	3	9,3%	8	25%

*Sumber: PT. Sinar Nusrapress Utama (2023)*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah *Turnover Intention* pada PT. Sinar Nusrapress Utama di tahun 2020 memiliki karyawan berjumlah 40 orang, ditambah dengan adanya karyawan masuk berjumlah 4 orang, akan tetapi 3 orang karyawan memutuskan keluar di tahun yang

bersamaan, maka dari itu persentase dari karyawan yang keluar sebesar 7,5%. Namun peningkatan keluarnya karyawan semakin terjadi di setiap tahunnya, seperti data yang dapat di tahun 2021 yang dimana karyawan pada saat itu berjumlah 37 orang, ditambah dengan masuknya karyawan baru berjumlah 3 orang, namun pada tahun tersebut karyawan yang memutuskan untuk keluar berjumlah 5 orang, jadi persentase karyawan yang keluar di tahun 2021 adalah 13,5%. Peningkatan tersebut terus terjadi sampai di tahun 2022, dimana jumlah karyawan yang awalnya terdiri dari 32 orang, ditambah dengan karyawan yang masuk 3 orang, namun karyawan yang memutuskan untuk keluar mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu menjadi 8 orang, sehingga persentase yang di dapatkan dari keluarnya karyawan menjadi 25%.

Jadi terlihat bahwa jumlah *Turnover Intention* pada PT. Sinar Nusrapress Utama selama tiga tahun semakin meningkat yaitu dari 7,5% pada tahun 2020 menjadi 25% pada tahun 2022. Setelah dilakukan wawancara lebih lanjut dapat dikatakan bahwa jumlah *turnover intention* relative cukup tinggi dan berdampak *negative* bagi perusahaan PT Sinar Nusrapress Utama, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan yaitu stres kerja, yang dimana stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Marwinda dan Meita, 2020). Stres kerja merupakan bentuk respon karyawan baik secara fisik maupun psikis

terhadap lingkungan kerja yang dirasa mengganggu dan menyebabkan dirinya merasa kurang nyaman dalam bekerja. Akhirnya, tingkat stres yang tinggi dapat menghambat kompetensi karyawan dalam menghadapi lingkungan, yang artinya mengganggu proses penyelesaian pekerjaannya. Hal ini apabila tidak ditangani dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, sehingga bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Dampak stres yang diungkapkan oleh (Luthans, 2015) bahwa stres memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan, keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan perusahaan yang dilakukan secara berencana ataupun secara sengaja.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ihsani (2018) dan Suhartini, dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan korelasi yang positif dan signifikan kepada variabel *turnover intention*. Artinya karyawan yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut justru berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Suhariadi (2021) dimana stress kerja berpengaruh 6,3% terhadap *turnover intention* namun pengaruhnya tidak signifikan dikarenakan penelitian ini dilakukan pada saat pandemi, yang dimana faktor pandemi yang mengharuskan beberapa perusahaan melakukan beberapa cara untuk mempertahankan bisnisnya, sehingga hal ini membuat karyawan sadar apabila mereka keluar dari pekerjaan yang dijalannya untuk mencari pekerjaan lain, keadaan di perusahaan lain maka tidak akan jauh berbeda dari

perusahaan mereka yang sekarang.

Faktor yang kedua yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan sejauh mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja (Marwinda dan Meita, 2020). Melakukan *turnover intention* adalah keterlibatan pekerjaan atau tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan menurut (Robbins dan Judge, 2018). Sedangkan menurut (Masram dan Muah 2017) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada respon perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja yang diinginkan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan yang positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas pekerjaan mereka.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo, dkk (2019). Hasilnya yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021), juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya jika semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Namun hal tersebut justru berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas, dkk (2020) bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mendapatkan hasil yang positif. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sehingga fikiran karyawan untuk pindah dari pekerjaannya sangat rendah sehingga mengakibatkan *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanpubolon, dkk (2020) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja dan stres kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Marwindi, dkk (2020) Komitmen Organisasi dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Proses terjadinya komitmen organisasional dapat dibedakan menjadi tiga fase yaitu: komitmen

awal, komitmen selama pekerjaan awal, dan komitmen selama karir nanti. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Hendrayani (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover*, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan *intention to leave* karyawan rendah. Demikian pula sebaliknya, ketika (karyawan kurang memiliki komitmen organisasional, maka *intention to leave* akan semakin tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahandiperusahaan dikarenakan mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Murdani (2020) dan Setiyanto, dkk (2017) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal yang justru berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paat, dkk (2017) dan Bitha, dkk (2017) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa semakintinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan 4 karyawan pada PT. Sinar Nusrapress Utama yang mengungkapkan bahwa stress kerja yang muncul seiring adanya tuntutan efektifitas dan efisien kerja dan sekian waktu yang tersedia. Setiap karyawan bekerja sesuai tugasnya dengan aturan yang berlaku dan dalam koridor yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, seringkali karyawan tidak selalu berhasil menjalankan tugasnya tanpa menimbulkan masalah. Permasalahan seperti inilah yang terkadang menimbulkan stress kerja sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal yang terkadang menimbulkan konflik, mengganggu kesehatan, baik fisik maupun emosional sehingga dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak pimpinan diketahui bahwa perusahaan PT. Sinar Nusrapress Utama sudah memberikan bonus, THR, dan asuransi kesehatan namun *turnover intention* masih tetap terjadi yang disebabkan oleh pemimpin belum memberikan promosi jabatan untuk karyawan yang berpotensi.

Selain dua faktor tersebut komitmen organisasi juga mempengaruhi *turnover intention* dikarenakan komitmen karyawan tersebut rendah maka akan segala sesuatu yang menyangkut aturan kerja, suasana, dan lingkungan kerja akan menjadi beban bagi mereka sehingga mereka merasa tempat kerjanya sudah tidak sesuai dengan yang bersangkutan, hal ini menyebabkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui adanya pengaruh antara stress kerja,

kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap keinginan keluar pegawai (*turnover intention*) dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sinar Nusrapress Utama (NusaBali)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Sinar Nusrapress Utama?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Sinar Nusrapress Utama ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Sinar Nusrapress Utama?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Nusrapress Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Nusrapress Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Nusrapress Utama.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya pada teori pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan mengenai stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* agar tercapainya tujuan perusahaan PT. Sinar Nusrapress Utama.

UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Theory of Planned Behavior (TPB)

Penelitian ini didasarkan pada *theory of planned behavior* (TPB) merupakan pengemangan dari *theory of reasoned action* (TRA) yang telah dikembangkan terlebih dahulu oleh Ajzen dan Fishbein pada (1975). Teori ini mengasumsikan bahwa prilaku seseorang tidak hanya dikendalikan oleh dirinya sendiri (kontrol penuh individual), tetapi juga membutuhkan kontrol yaitu ketersediaan sumber daya dan kesempatan bahkan keterampilan tertentu, sehingga perlu ditambahkan konsep kontrol prilaku (*perceived behavior control*) yang dipersepsikan akan memengaruhi niat dan prilaku. *Theory of planned behavior* menjelaskan bagaimana prilaku tertentu dapat diprediksi melalui determinan prilaku tersebut.

*Theory of planned behavior* (TPB) menjelaskan bahwa prilaku timbul karena adanya niat yang melandasi prilaku tersebut Iskandar & Sarigih, (2018). Intensi inilah yang merupakan awal terbentuknya prilaku seseorang. *Theory of planned behavior* cocok digunakan untuk mendeskripsikan prilaku apapun yang memerlukan perencanaan Ajzen 1991 dalam Iskandar, dkk (2018). Menurut Fishbein dan Ajzen (1975), bahwa setiap (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol atas prilaku (*perceived behavioural control*) dapat memprediksi niat individu dalam melakukan prilaku tertentu, sikap individu terhadap suatu prilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan

prilaku tersebut sehingga apabila seseorang melakukan prilaku yang menghasilkan outcome positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya. Fishbein & Ajzen, (1975) *Theory of Planned Behavior* secara khusus menghubungkan antara beliefs atau keyakinan dan attitudes. Berdasarkan hal tersebut seseorang akan mengevaluasi sikap terhadap prilaku yang ditentukan oleh aksebilitas keyakinan mereka, dimana keyakinan merupakan probabilitas subyektif bahwa prilaku akan berdampak pada sesuatu yang pasti.

## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 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, 2006). Sedangkan menurut Luthans (2005; dalam Widyasari, 2009) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu melibatkan interaksi individu dengan lingkungan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

#### 1. Faktor Lingkungan

(Robbins, 2006) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

- a. Ketidakpastian Ekonomi Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.
- b. Ketidakpastian Politis Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.
- c. Ketidakpastian Teknologis Menurut (Robbins, 2006), inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu

ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragamragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

## 2. Faktor Organisasi

Menurut (Robbins, 2006) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

### a. Tuntutan Tugas

Menurut (Robbins, 2006) tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

### b. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan- harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan Antar Pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

3. Faktor Individual

Menurut (Robbins, 2006) menjelaskan faktor individual disini bisa

mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

(Robbins, 2006) menjelaskan keluarga, secara, konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Menurut (Robbins, 2006) masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Menurut (Robbins, 2006) suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

### 2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Sopiah dalam Hamali, 2018) menyatakan terdapat empat indikator

stres kerja, yaitu:

#### 1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.

#### 2. Stres Karena Peran atau Tugas

Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

#### 3. Penyebab Stres Antarpribadi

Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

#### 4. Organisasi

Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

### 2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang

yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019, P.77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

#### 1. Kesempatan untuk maju

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

#### 2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

#### 3. Gaji

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

#### 4. 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.

#### 5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan

Turn Over.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9. 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.

10. Fasilitas

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

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018:82), indikator

kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul

dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat bersifat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

## **2.4 Komitmen Organisasi**

### **2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya menurut (Mardiana, Syarif, 2018).

Sedangkan Menurut (Kaswan, 2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Berdasar beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa definisi

komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi menurut (Hasibuan, 2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

##### 1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

##### 2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

##### 3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran

pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

#### 4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

#### 5. Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.

Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

#### 6. Faktor Sarana

Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

### 2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Kharis, 2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

#### 1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

## 2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

## 3. Kebanggaan karyawan

Pada organisasi rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Ganesan dan Weitz, 2016) komitmen organisasi mempunyai indikator – indikator sebagai berikut :

1. Menjadi bagian dari organisasional (*sense of belonging*).
2. Kebanggaan terhadap organisasi.
3. Kepedulian terhadap organisasi.

4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai.

## **2.5 Turnover Intention Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Turnover Intention Karyawan**

*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 menurut (Dharma, 2013).

*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Mbah dan Ikemefuna, 2012).

Menurut (Mondy, 2008) sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuatnya tempat yang bagus untuk bekerja, para karyawan akan tetap memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Pada umumnya karyawan tersebut tidak melihat adanya peluang promosi. Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk mengurangnya. Para karyawan yang sering kali berkualifikasi adalah

karyawan yang akan melakukan pengunduran diri karena mereka lebih leluasa bergerak. Di sisi lain, para karyawan yang berkualifikasi biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, karena jika banyak karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan, maka daya saingnya akan menurun. Di sinilah perusahaan harus mencari cara untuk memutarbalikkan kecenderungan tersebut.

Uraian sebelumnya cukup menjelaskan bahwa *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low initiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja.

### **2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan**

Faktor-faktor turnover intention menurut (Zhang, 2016) terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan kerja
  1. Budaya dan sistem perusahaan
  2. Benefit & prospek perusahaan
  3. Gaji & pembayaran
  4. Promosi jabatan
  5. Relasi antar rekan kerja
  6. Keterlibatan karyawan
  7. Keadilan organisasi.

b. Faktor individual

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Tingkat pendidikan
4. Status perkawinan
5. Tahun kerja
6. Kemampuan individu
7. Tanggung jawab.

### 2.5.3 Indikator turnover intention

(Santoni & Harahap, 2018) mengatakan ada 3 indikator dari *turnover intention*, yaitu:

1. Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan  
Adanya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan lingkungankerja ataupun karena kesehatan.
2. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik  
Adanya keinginan untuk bekerja yang sesuai dengan kemampuan, transportasi dan jarak dekat yang ditempuh, serta adanya dukungan dari keluarga.
3. Tingkatan karir yang adil  
Adanya keinginan untuk memiliki tingkatan karir (promosi) yang lebih baik, upah yang lebih layak, peningkatan kapasitas diri, serta keinginan untuk memajukan perusahaan.

## 2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Naufal, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama oleh Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan positif dari stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama. Ini menandakan bahwa ketika tingkat stres kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention*. Begitupun jika tingkat stres kerja rendah maka *turnover intention* akan rendah pula. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh stress kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2. Prasetyo (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera. Ini menandakan bahwa apabila stres kerja menurun maka *turnover intention* pun akan menurun begitu pula apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh stress kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3. Lestari, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*” hasil dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar, tingkat stress yang disebabkan oleh adanya ketidaknyamanan konflik kerja antar kelompok, Semakin tinggi tingkat stress karyawan yang dapat diturunkan untuk meminimalisir tingginya tingkat *turnover intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh stress kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

4. Riani, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan NonFisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa stress kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan, karena merasa sangat terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh stress kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Zhang, dkk (2018), melakukan penelitian yang berjudul “The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 115, metode analisis yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh

kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

6. Saraswati, dkk (2018). Dalam penelitian “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Negari Coffee Luwak”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus, maka seluruh populasi dijadikan sampel pada sebanyak 47 karyawan. Teknik penelitian yang digunakan yaitu pendekatan dengan metode alternatif berbasis variance atau component base SEM yang disebut partial least square (PLS). Hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
7. Ardianti, dkk (2019). Penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention pada pegawai Bank Bri Gianyar”. Dalam penelitiannya menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
8. Chalim (2018). “Effect of Job-insecurity, Organizational commitment, Job

satisfaction on Turnover intention”. Penelitian ini menggunakan sampel 200, dengan menggunakan metode survei. Hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

9. Faridah & Efendi (2022). “The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment”. Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 98 karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
10. Putru & Darmayanti (2019). “Pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada the dusun villa, Seminyak Kuta-Bali”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 orang. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menyatakan komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover Intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

11. Herman & Mursalat (2022). "Effect Of Organizational Commitment And Compensation On Turnover Intention Of Pt Infomedia Nusantara". Penelitian ini menggunakan sampel 120 orang, hasil penelitian ini menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

