

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari berbagai sumber daya yang memiliki pengaruh penting terhadap berjalannya suatu perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin agar mampu bersaing dan dapat bertahan dalam persaingan industri. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas suatu organisasi (Simamora, 2001). Keberhasilan serta kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimiliki, hal tersebut membuat para pemilik perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan menjadi salah satu aset penting perusahaan (Herawati *et al*, 2022). Menurut Hasibuan (2013) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh individu, sikap ataupun sifatnya ditentukan oleh keturunan serta lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh harapan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan. Seorang karyawan yang baik akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan kemampuannya dalam memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut.

Seringkali dalam mengelola karyawan, perusahaan menghadapi hambatan yang dapat menghalangi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dan fenomena itu disebut sebagai *turnover intention* (Ihsani, 2018). *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, sekaligus juga merupakan hak bagi individu tersebut untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut (Lestari & Mujiati, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Rivai (2020) menjabarkan berbagai faktor dari keinginan *turnover* yang dibagi menjadi 3 kelompok yaitu faktor eksternal, ialah faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang mempengaruhi sikap serta perilaku individu, seperti beban kerja yang menyebabkan stres, faktor hubungan kerja, seperti hubungan kepada atasan atau sesama pekerja, serta faktor personal, ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu sendiri.

Turnover merupakan masalah yang selalu dihadapi perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam masalah, diantaranya adalah masalah keuangan yang mana meliputi biaya perekrutan karyawan baru maupun pelatihan bagi karyawan tersebut (Ihsani, 2018). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi di periode tertentu, sedangkan menurut penelitian dari Herawati *et al.* (2022) menyatakan bahwa keinginan

karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, diperlukan pula sumber daya yang baik. Dengan hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya yang handal dan juga berkualitas. Penelitian ini mengambil objek pada UD. Pusat Sendi Marmer, perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan batu alam marmer dan grosir perlengkapan konstruksi serta jasa konstruksi, yang beralamat di jalan Mertasari No. 84, Sidakarya, Denpasar Selatan. Usaha ini berdiri sejak tahun 1990 dan sudah menjadi salah satu penguasa pasar pada sektor kerajinan batu alam, *furniture*, serta jasa konstruksi di Bali. Berbagai produk kerajinan di produksi pada perusahaan ini, mulai dari bahan mentah hingga menjadi kerajinan *furniture*. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan personalia yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi terjadi peningkatan *turnover* yang cukup tinggi pada UD. Pusat Sendi Marmer dengan melihat tabel tingkat *turnover* pada tahun 2021 sampai tahun 2023 dibawah ini :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1. 1
Tingkat turnover UD. Pusat Sendi Marmer dalam 3 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover (persen)
2021	42	5	45	2	4,6
2022	45	3	44	4	9,0
2023	44	5	44	5	11,36

Sumber : UD. Pusat Sendi Marmer (2023)

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* dari UD. Pusat Sendi Marmer meningkat dari tahun ke tahun, dan persentase tertinggi terdapat pada tahun 2023 dengan jumlah lima karyawan yang keluar dan tingkat persentase sebesar 11,36 %. (Gillies, 1985) mengatakan bahwa angka normal pada tingkatan *turnover* karyawan pada sebuah perusahaan ialah 5% sampai 10% per tahun. Menurut (Gillies, 1985) apabila tingkat *turnover* diatas 10% maka tingkat itu dikatakan tinggi. Maka tingkat *turnover* yang terjadi pada UD. Pusat Sendi Marmer tahun 2023 termasuk dalam tingkat tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan, menyatakan bahwa alasan melakukan *turnover* adalah dikarenakan jam kerja yang sering *overtime*, tuntutan tugas yang meningkat, sehingga mengakibatkan karyawan tersebut kelelahan secara fisik dan mental, dan karyawan tersebut mengalami stres kerja, hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Rahman & Rivai (2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong karyawan melakukan *turnover* adalah beban kerja yang mengakibatkan karyawan tersebut mengalami stres.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang menimbulkan *turnover intention* pada karyawan adalah stres kerja. Karyawan yang mengalami stres akan berdampak pada menurunnya tingkat produktifitas kinerja yang akan berpengaruh buruk bagi perusahaan (Setiyowati, 2019). Bawawa *et al.* (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan pada kondisi fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, serta kondisi seorang karyawan. Indikator dari stres kerja yaitu gejala fisiologis seperti perubahan pada metabolisme tubuh, sakit kepala dan sebagainya, gejala psikologis dimana merasa cemas dan emosinya cepat berubah, gejala perilaku atau perubahan sikap karyawan dalam bekerja (Wanboko *et al.*, 2023). Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres.

Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir, karena individu tersebut akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu (Dewi & Sriathi, 2019). Menurut Widiyanto dan Yunus (2021) stres kerja mempengaruhi *turnover intention*, stres dalam bekerja memang tidak dapat dihindari, karyawan pasti pernah mengalami stress. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan stres dan ketegangan dalam kehidupan mereka saat bekerja. Stres kerja dapat timbul akibat beban kerja, selain itu stres kerja menurunkan efektivitas karyawan yang akan berdampak pada

produktivitas perusahaan, pernyataan ini didukung oleh penelitian oleh Lathif, *et al* (2023) dan Indriati (2021) dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan UD. Pusat Sendi Marmer sangat mempengaruhi kinerja mereka, terlihat dari tingkat produksi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai, terutama pada tahun 2023 dimana tahun tersebut tingkat *turnover* pada UD. Pusat Sendi Marmer sangat tinggi. Hal ini tentu akan berdampak tidak baik terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan tersebut. Berikut merupakan tabel tingkat produksi karyawan UD. Pusat Sendi Marmer pada tahun 2023.

Tabel 1.2
Tingkat pencapaian produksi UD. Pusat Sendi Marmer tahun 2023

Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase Pencapaian
Januari	1500	1100	73%
Februari	1500	950	63%
Maret	1500	1500	100%
April	1500	1500	100%
Mei	1500	1500	100%
Juni	1500	830	55%
Juli	1500	800	53%
Agustus	1500	1500	100%
September	1500	1500	100%
Oktober	1500	1250	83%
November	1500	1300	87%
Desember	1500	1200	80%
TOTAL	18.000	13.830	77%

Sumber : Laporan Produksi UD. Pusat Sendi Marmer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, tingkat produksi pada UD. Pusat Sendi Marmer sangat fluktuatif, dimana sepanjang tahun 2023 hanya terdapat lima bulan saja tingkat produksi yang mencapai target. Pada tahun 2023 merupakan tahun dimana tingkat persentase *turnover* yang paling tinggi dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya. Ini menandakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan UD. Pusat Sendi Marmer yang mengungkapkan bahwa stres kerja muncul seiring dengan adanya tuntutan efektifitas dan efisien kerja dari sekian waktu yang tersedia. Setiap karyawan bekerja sesuai tugasnya dengan aturan dan standar yang berlaku di perusahaan, namun seringkali karyawan tidak selalu berhasil menjalankan tugas tugasnya tanpa menimbulkan masalah. Hal inilah yang menjadi awal timbulnya stres kerja sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal yang terkadang menimbulkan konflik, gangguan kesehatan, baik fisik maupun emosional sehingga dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan.

Penelitian dari Dewi dan Sriatih (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*, dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36% terhadap *turnover intention*. Mangumbahang *et al*, (2023) pada penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Wahyuningrum & Khan (2023) yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover*

intention, sementara stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan. Kemudian, didapati pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Lalu, tidak ditemukan efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan stres kerja dengan *turnover intention*.

Pada penelitian lain, terdapat perbedaan hasil antara hubungan stres kerja terhadap pengaruh *turnover intention*. Suswati (2020) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan Ramlah *et al*, (2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, serta menyebutkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan. Wibowo & Gunarto (2023) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Terdapat *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar tenaga kerja yang tersedia mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu elemen yang bisa memiliki dampak produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja (Ahmadi *et al*, 2023). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Lestari & Mujiati, 2018). Sikap ini diinterpretasikan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi antara dalam dan luar pekerjaan. Lu *et al*, (2013) membagi kepuasan kerja ke dalam kepuasan kerja internal yaitu

perasaan yang berasal dari hubungan individu dengan pekerjaan itu sendiri, dimana tingkat kepuasan tersebut diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja eksternal yaitu rasa kepuasan yang tidak berhubungan langsung antara alasan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.

Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja (Marwinda & Pragiwani, 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 (Robbins & Judge, 2018). Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan rasa kesetiannya terhadap perusahaan tersebut akan tinggi apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja yang diinginkan. Karyawan dengan kepuasan 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.

Pada penjelasan diatas bahwa dapat dikatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan perusahaan UD. Pusat Sendi Marmer, diketahui bahwa perusahaan sudah memberikan bonus, THR, dan

asuransi kesehatan, namun *turnover intention* masih tetap terjadi yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang dirasa tinggi oleh karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh NingTyas *et al*, (2020) menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan *turnover intention*. 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 kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tampubolon *et al*, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Halilah (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan niat berpindah memiliki hubungan negatif yang kuat. Selain itu, penelitian yang dilakukan Dewi *et al*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja 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

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda (*Research Gap*) dan juga terjadinya fenomena pada perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada Karyawan UD. Pusat Sendi Marmer)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer?
4. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer?

1.3. Tujuan Penulisan

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

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Pusat Sendi Marmer.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Sebagai Sebagai sarana untuk pemberian pengetahuan dan pemahaman berfikir secara ilmiah tentang pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pedoman atau acuan terhadap penelitian yang relevan.

b) Bagi perusahaan UD. Pusat Sendi Marmer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen yang akan meneliti lebih lanjut masalah terkait serta sebagai bahan bacaan seluruh mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis di perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Dasar teori yang digunakan pada penelitian ini adalah *theory of planned behavior* (TPB) yang merupakan pengembangan dari *theory of reasoned action* (TRA) yang dikembangkan terlebih dahulu oleh Ajzen dan Fishbein (1975). Pada teori ini, perilaku dipengaruhi oleh niat untuk melakukan perilaku, dimana niat tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor penentu apakah niat itu dapat menghasilkan perilaku berupa *attitude to the behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norm* (norma subjektif) dan *perceived behavior control* (keyakinan mengontrol perilaku) (Septiana *et al*, 2022). Teori ini mampu memprediksi perilaku secara spesifik dan mampu menjelaskan proses terbentuknya intensi (Titiani & Rostiana, 2021).

Theory of planned behavior (TPB) menjelaskan bahwa perilaku timbul karena adanya niat yang melandasi perilaku tersebut (Iskandar & Saragih, 2018). Intensitas inilah yang menjadi awal terbentuknya perilaku seseorang. *Theory of Planned Behavior* cocok digunakan untuk mendeskripsikan perilaku apapun yang memerlukan perencanaan (Iskandar & Saragih, 2018). Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Theory of planned behavior* merupakan teori untuk keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh faktor saat ini, dan juga tersedianya alternatif pekerjaan

lain. Karyawan akan bertahan pada perusahaan jika dirinya merasakan kepuasan dan ketertarikan pada pekerjaannya. Dengan pengelolaan stres kerja yang baik serta pemenuhan kebutuhan dan kewajiban dari karyawan, akan menciptakan situasi yang nyaman dan mendukung karyawan dalam pekerjaannya.

2.2. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang bisa mempengaruhi kondisi fisik, emosi, dan jalan pikiran individu (Wicaksono, 2022). Prayogi *et al*, (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh terhadap emosi, pikiran, dan kondisi individu, stres yang berlebihan akan memberikan ancaman bagi individu tersebut dalam menghadapi lingkungannya.

Sedangkan menurut Putra & Mujiati (2019) stres kerja ialah suatu keadaan dimana seseorang merasakan tekanan melebihi batas kemampuannya, sehingga apabila hal ini terus berlanjut tanpa solusi dan tidak ditanggulangi, maka akan memberikan dampak yang buruk untuk kesehatan orang tersebut. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi sesuatu yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Kondisi seperti ini akan dapat menghambat proses produktivitas perusahaan sehingga akan berdampak pada buruknya kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa stres adalah respon fisik, mental, atau emosional terhadap rangsangan atau tekanan dari

lingkungan yang dianggap mengganggu atau melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi tersebut.

2) Faktor yang mempengaruhi stres kerja

1. Faktor lingkungan

Robbins (2006) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur organisasi, ketidakpastian tersebut mempengaruhi intensitas stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

- a. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian harga barang yang cenderung makin naik, sedangkan kenaikan upah karyawan yang tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang, dan bahkan upah karyawan cenderung tetap. Hal inilah yang membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokok yang tidak tercukupi.
- b. Ketidakpastian politis, batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan dengan cara karyawan akan merasa stres apabila ada ancaman terhadap perubahan politik.
- c. Ketidakpastian teknologis, inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek, oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress, perkembangan dan inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak perusahaan yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

- a. Tuntutan tugas, tuntutan ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja

ini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasa berlebihan.

- b. Tuntutan peran, hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan hamper tidak bisa dirujukkan atau kepuasan.
- c. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain yang mendapatkan kurangnya dukungan sosial, rekan dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama pada karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur organisasi, menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi adalah tingkat aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai karyawan, jika terdapat kebijakan yang dibuat dan tidak memperlihatkan perbedaan dalam organisasi, maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan secara sepihak
- e. Kepemimpinan organisasi, merupakan suatu gambaran manajerial dari pemegang kekuasaan organisasi, beberapa pemegang kekuasaan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan untuk dapat membuat 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 yang dapat berupa faktor yang terjadi dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian internal.

a. Masalah keluarga

Menjelaskan bahwa faktor ini secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Pecahnya hubungan keluarga merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah ekonomi

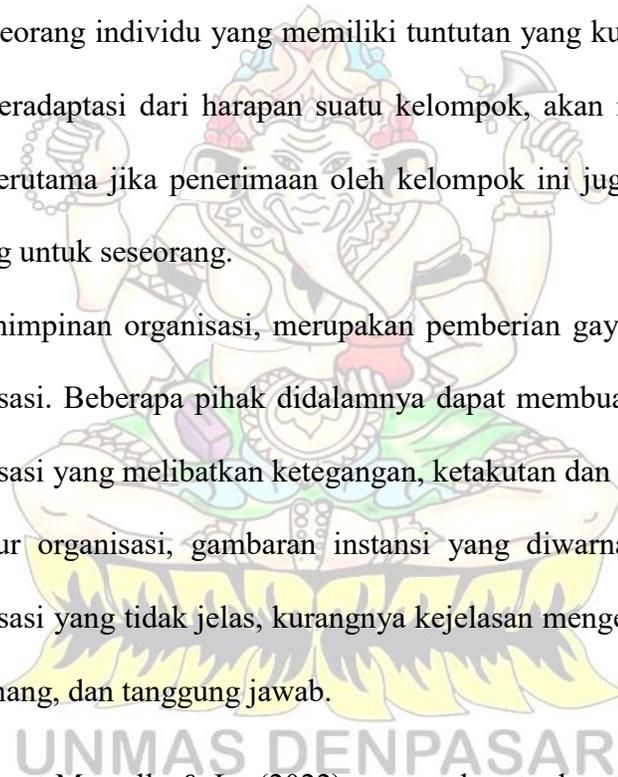
Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap pekerjaan.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan bisa saja berasal dari kepribadian karyawan itu sendiri.

3) Indikator stres kerja

Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator stress kerja adalah :

- 
- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
 - b. Tuntutan peran, merupakan hubungan dimana tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu tanggung jawab dalam mengemban peran atau posisi sebagai fungsi tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
 - c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan antar karyawan lain. Seorang individu yang memiliki tuntutan yang kuat untuk bervariasi atau beradaptasi dari harapan suatu kelompok, akan mengalami banyak stres terutama jika penerimaan oleh kelompok ini juga posisinya sangat penting untuk seseorang.
 - d. Kepemimpinan organisasi, merupakan pemberian gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim dan situasi organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.
 - e. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Menurut Marcella & Le (2022) menyatakan terdapat tiga indikator dari

stres kerja, yaitu :

- a. Ambiguitas Peran

Pekerjaan yang banyak dan menumpuk akan menimbulkan kebingungan kepada karyawan. Kurang jelasnya uraian tugas yang harus dikerjakan akan semakin memperparah kebingungan dari karyawan tersebut.

b. Pengembangan Kerja

Ketika bekerja pada suatu perusahaan, adanya pengembangan kerja atau karir akan meningkatkan keinginan karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Pekerjaan yang monoton dilakukan oleh karyawan akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan pada karyawan.

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antar karyawan atau dengan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan menimbulkan kenyamanan ketika menjalankan pekerjaan.

2.3. *Turnover Intention*

1) **Pengertian *turnover intention***

Turnover intention ialah keseriusan ataupun keinginan seseorang sehingga tidak lagi bekerja pada perusahaan. (Rahmat *et al.*, 2020). *Turnover intention* adalah niat atau keinginan yang muncul pada individu untuk keluar pada suatu organisasi, sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari tempat kerja. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja pada tempatnya bekerja saat ini (Buulolo & Ratnasari, 2020).

Definisi lain diungkapkan oleh Mon & Mulyadi (2021) *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk mengakhiri pekerjaannya, baik dengan sukarela maupun tidak, dari segi kehendak. Setiap jenis pergantian karyawan berpengaruh terhadap organisasi menjadi bervariasi dan derajat

yang berbeda. Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi perusahaan dan seringkali diperlukan dalam suatu perusahaan untuk memenuhi tujuan karir karyawan lainnya. Namun ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk mengurangnya.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan yang muncul dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini dikarenakan suatu alasan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2) Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Ira (2018) terdapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya adalah :

a. Faktor individual

Faktor individual termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan

b. Kepuasan kerja

Kepuasan menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji dan system pembayarannya, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasa terhadap promosi jabatan, maupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

c. Komitmen organisasi

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain

Menurut Buulolo & Ratnasari (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah :

- a. Usia, tingkat *turnover* yang dilakukan oleh pekerja muda cenderung lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua.
- b. Lama bekerja, rata-rata perkiraan para pekerja yang memilih untuk *turnover intention* biasanya terjadi ketika sudah memasuki tiga tahun pertama masa kerja
- c. Tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan intelegensi yang lebih tinggi biasanya mengharapkan dirinya dapat diposisikan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.
- d. Ketertarikan terhadap organisasi, karyawan yang memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja dapat memunculkan rasa aman, munculnya perasaan memiliki, serta mempunyai tujuan hidup serta gambaran diri yang lebih positif.
- e. Kepuasan kerja, ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal ini akan memperkuat keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan.

f. Budaya perusahaan, budaya kuat yang ada di dalam perusahaan dapat memicu komitmen dan rasa setia yang dimiliki karyawan, yang memungkinkan dapat mengurangi intensitas keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3) Indikator *turnover intention*

Kartono (2021) menyebutkan tiga indikator dalam *turnover intention* adalah :

a. *Intention to quit*

Apabila karyawan telah menemukan pekerjaan yang dirasa lebih baik, maka karyawan tersebut akan memutuskan untuk tetap tinggal, mempertahankan pekerjaan, atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

b. *Job search*

Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan dari sebelumnya. Jika karyawan sudah tidak nyaman dalam pekerjaannya, maka akan cenderung mencoba pekerjaan baru di perusahaan lain.

c. *Thinking of quit*

Karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya atau memilih untuk tetap tinggal pada perusahaan dengan diawali dengan perasaan karyawan, sehingga karyawan akan berpikir untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Santoni & Harahap (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dari *turnover intention*, yaitu :

a. Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan

Adanya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan alasan lingkungan kerja ataupun kesehatan.

b. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Adanya keinginan untuk bekerja dengan sesuai kemampuan, transportasi dan jarak tempuh yang dekat, serta adanya dukungan dari keluarga

c. Tingkat karir yang adil

Adanya keinginan untuk memiliki tingkatan karir yang lebih baik, upah yang lebih layak, peningkatan kemampuan diri, serta keinginan untuk memajukan perusahaan.

2.4. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan ketika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai (Satrio, 2023). Dengan kata lain, kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja lebih tinggi bagi karyawan yang menerima kontribusi yang seimbang dalam hubungan dengan kepentingan perusahaan (Indrasari, 2017).

Ridho & Susanti (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kumpulan emosi dan pandangan yang dirasakan seorang karyawan terkait

sejauh mana pekerjaan yang dijalannya dianggap menyenangkan atau tidak, dan menunjukkan kesesuaian antara harapan kerja dengan manfaat yang diterima dari perusahaan. Kepuasan kerja terjadi saat semua kebutuhan pekerja terpenuhi saat menjalankan tugasnya (Harahap & Khair). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang didapatkan atas hasil kerja. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kecenderungan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.

2) Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019, P.77) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah ;

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman serta peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Rasa aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

c. Gaji

Faktor gaji sering menyebabkan ketidakpuasan, dan karyawan jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi kondisi lingkungan kerja yang stabil sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

e. Pengawasan

Pengawasan terhadap jalannya kerja tentu memberikan karyawan rasa puas atas pekerjaannya, pengawasan yang terlalu ketat berpengaruh buruk yang dapat berakibat tingginya angka absensi dan *turnover*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudah suatu tugas serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi nilai kepuasan.

g. Kondisi kerja

Kondisi kerja mencakup sarana dan prasarana, ventilasi udara, penyiaran, tempat beristirahat, dan tempat parkir kendaraan.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

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

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar sesama karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya ketersediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi yang dimiliki karyawannya berperan sebagai pemicu rasa puas dari karyawan.

j. Fasilitas

Fasilitas seperti kesehatan, jaminan hari tua, atau berupa rumah dinas dan kendaraan merupakan standar suatu jabatan dan jika dapat dipenuhi, akan menimbulkan rasa puas.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator terhadap kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu :

a. Pekerjaan

Isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentu memiliki elemen yang akan memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran atas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

c. Promosi

Kemungkinan yang bisa saja terjadi kepada karyawan yang dapat berkembang kemampuannya dan akan menerima kenaikan jabatan. Hal ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan tersebut selama bekerja.

d. Pengawasan

Merupakan seorang yang memiliki tugas memberikan perintah dan mengawasi atau petunjuk selama pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Individu selalu berinteraksi dalam pelaksanaan kerjanya. Individu tersebut dapat merasakan apakah rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Robbins (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

a. Kepuasan dengan gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil, tidak meragukan dan selaras dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan pada karyawan tersebut.

b. Kepuasan dengan promosi

Hal ini dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang akan dapat merasakan adanya kemungkinan besar yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Karyawan mendapat lebih dari sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari mereka, dan kebanyakan merupakan pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial.

d. Kepuasan dengan atasan

Atasan merupakan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan memberi perintah kepada bawahan, dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan tentu hal ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka dalam pekerjaan karena pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Tiap individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda, sesuai dengan sistem yang dianut dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan karyawan tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya

2.5. Hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dapat memiliki dampak terhadap niat untuk berpindah (*turnover intention*) di tempat kerja. Stres yang tidak diatasi dapat mengurangi produktivitas karyawan karena mereka mungkin kesulitan berkonsentrasi atau bekerja efektif. Kehilangan produktivitas ini dapat mengganggu karyawan dan membuat mereka merasa tidak efektif dalam pekerjaan mereka. Vanchapo (2020: 37) menyatakan

bahwa keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Komalasari *et al.* (2021: 38-47) menyatakan *turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan

Marcella & Le (2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa salah satu aspek penentu tinggi rendahnya *turnover* dalam perusahaan adalah stres kerja. Banyaknya pemberian pekerjaan serta tingkat kesulitan kerja yang diluar kemampuan mereka, membuat mereka merasa tertekan dengan tuntutan tersebut dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut jika dirasa sudah tidak bisa menanganinya. Hal ini menandakan bahwa jika seorang karyawan memiliki stres yang tinggi dalam pekerjaannya, maka akan timbul keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut karena dirasa tidak mampu untuk tetap berada disana.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriatih (2019) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mangumbahan *et al* (2023) menyatakan dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sutagana *et al*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum & Khan (2023) dan penelitian oleh Ramlah *et al*, (2021), pada kedua penelitian tersebut juga menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Suswati (2020) yang menyatakan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.6. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Bailey *et al.* (2016: 821-840) menyatakan bahwa kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki individu sudah terpenuhi, hal ini terkait dengan derajat kesukaan ataupun ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan yang merupakan sikap yang umum ditunjukkan oleh karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan baru.

Penelitian yang dilakukan Susanti & Halilah (2019) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dan niat berpindah, dimana niat ini bisa menjadi prediktor awal dari perilaku sebenarnya untuk keluar dari perusahaan. Jika karyawan merasa tidak terpenuhi segala yang dibutuhkan oleh mereka, maka karyawan akan merasa tidak terpuaskan atas balas jasa yang mereka lakukan sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari tempat lain yang dimana mereka akan mendapatkan apa yang tidak terpuaskan pada perusahaan sebelumnya.

Mahayasa *et al* (2023) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* karyawan (Y). Pratiwi & Indarto (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani *et al* (2023) yang berjudul ‘Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul’ yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2023) yang berjudul pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang menyatakan bahwa Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.7. Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti kelelahan, kecemasan, dan depresi. Hal ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa tidak bahagia atau tidak nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Putra *et al*, (2022) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Ini menandakan bahwa jika stres kerja yang diakibatkan oleh beban tugas, jam kerja yang berlebihan, serta hubungan interpersonal yang memberikan

dampak mengenai pandangan mengenai kepuasan kerja yang diterima karyawan. Aftariansyah & Ratnawili (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian Prasetio *et al*, (2018) menyatakan stres ternyata memberikan dampak yang merugikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Stres dapat menyebabkan gangguan terhadap keseimbangan emosional dan fisik seseorang. Ketika seseorang mengalami stres yang tinggi, mereka mungkin mengalami kelelahan emosional, kecemasan, atau depresi. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan secara psikologis maupun fisik di tempat kerja, yang mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan strategi untuk mengelola stres di tempat kerja agar tingkat kepuasan kerja yang diterima karyawan maksimal.

Hasil lainnya juga diungkapkan oleh Arisanti & Kusumayadi (2023) pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pratiwi (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo” menyatakan bahwa Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil lain didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Arlen & Hamsal (2024) yang menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

2.8. Mapping Jurnal Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Mapping Jurnal Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Variabel		
		X	Y	M
1	Dewi & Sriatih (2019), Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	√	√	√
2	Mangumbahan <i>et al</i> (2023), Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut	√	√	√
3	Sutagana <i>et al</i> , (2022), Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Kruing Lestari Jaya.	√	√	√
4	Wahyuningrum & Khan (2023), Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Jakarta.	√	√	√
5	Ramlah <i>et al</i> , (2021), <i>The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction</i>	√	√	√
6	Suswati (2020), <i>The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance</i>	√	√	

	<i>As Mediator In Casual-Dining Restaurant.</i>			
7	Mahayasa <i>et al</i> (2023), Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (Studi pada <i>Green Terrace</i> Tegallalang, Gianyar - Bali)		√	√
8	Pratiwi & Indarto (2023), Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta)	√	√	√
9	Anjani <i>et al</i> (2023), Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul		√	√
10	Pratiwi <i>et al</i> (2023), Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	√	√	√
11	Aftariansyah & Ratnawili (2023), Pengaruh Stres Kerja Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cental Elektro Bengkulu	√		√
12	Arisanyi & Kusumayadi (2023), Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.	√		√

13	Pratiwi (2023), Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo.	√		√
14	Arlen & Hamsal (2024), Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru.)	√	√	√
15	Ihwanti & Gunawan (2023), Literatur Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan	√	√	√

