

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Menurut Alfresia (2016) sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset yang berharga dalam organisasi baik itu organisasi formal dan bersifat non formal baik yang merupakan organisasi profit atau organisasi non profit, karena dengan adanya SDM dalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik (Prawitasari, 2016). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Menurut Alfresia (2016) karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan

menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Sapitri, dkk. (2018) menyatakan bahwa .Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sapitri, dkk. 2018). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.Sapitri, dkk. (2018) menyatakan bahwa *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan. Terjadinya perpindahan karyawan diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Hafni dan Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menceminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya dan komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasi dengan baik. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan (Sapitri, dkk. 2018).

Sedangkan menurut Nasution (2017) seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because the wan to*), para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan intention to leave karyawan yang rendah. Demikian pula sebaliknya, ketika karyawan kurang memiliki komitmen organisasional, maka intention to leave akan

semakin tinggi, sedangkan menurut Manopo, dkk, (2023) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Penelitian yang dilakukan Sartono, dkk. (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, hal tersebut sejalan dengan penelitian Parwita, dkk. (2018) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah masalah kepuasan kerja. Menurut Syahronica (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa *finansial* maupun *non finansial*. Sapitri, dkk. (2018) menyatakan Kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Menurut Robbins dan Judge (2015:55)

hubungan antara kepuasan kerja dan perputaran pekerja lebih kuat dibandingkan antara kepuasan dan absen. Dalam kepuasan kerja penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan berniat untuk keluar dari tempat kerjanya atau dinamakan *turnover intention*, sedangkan menurut Fauzi, (2022) Rasa pencapaian karyawan di tempat kerja adalah apa yang mendefinisikan kepuasan kerja.

Ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka, karyawan lebih mungkin untuk produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi, dan lebih memperhatikan kualitas pekerjaan mereka, Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Swaminathan (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rizwan (2014) menyatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan (Susilo & Satrya, 2019).

Hasil penelitian penelitian Hidayat (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. hal ini memiliki makna bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari

pekerjaannya. Penelitian ini juga diperkuat oleh Shabrina & Prasetya, (2018), mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain itu, variabel yang menjelaskan terjadinya *turnover intention* di suatu perusahaan, salah satunya adalah stres kerja, Padmarani (2017) menyatakan stres adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Rachmad, dkk (2018) menyatakan Stres yang berlebihan tidak mampu di tolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan, keputusan secara tepat dan prilakunya menjadi terganggu, dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain.

Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas / prestasi kerja cenderung menurun drastis. Evaluasi terhadap berbagai alternative pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover intention* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lainnya sedangkan Aini (2022) sebuah ketidak nyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik, Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai harus

meningkat lebih baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja (Amrianah, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi,dkk. (2019) menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya. Selain itu penelitian yang dilakukan Akbar & Mayliza (2019) juga menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* penelitian ini diperkuat oleh Firdauzi & Saragih (2019) yang memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

*Turnover intention* penting diperhatikan bagi setiap perusahaan tak terkecuali pada bentuk usaha koperasi. Koperasi adalah suatu organisasi yang bergerak di bidang ekonomi rakyat dengan beranggotaan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan (pasal 3 UU No.12 Tahun 1967). Dalam pengertian lain yang tertera dalam pasal 1 No. UU RI No. 25 Tahun 1992 tentang pekeroperasian, definisi koperasi adalah badan usaha yang beranggotaan orang seseorang atau badan hukum koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Salah satu koperasi yang berkembang saat ini adalah KSU Giri Cendana yang berada di kabupaten Bangli. Koperasi ini didirikan pada tahun 2008. Dengan didukung 546 orang anggota nama besar dan citra Koperasi ini yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat

mendukung kebutuhan karyawannya, KSU Giri Cendana seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah. Namun satu tahun terakhir tingkat *turnover* pegawai di KSU Giri Cendana mengalami kenaikan, jumlah *turnover* bisa dilihat dari tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Data *turnover* karyawan KSU Giri Cendana**  
**Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Karyawan Masuk (Orang)</b>	<b>Karyawan Keluar (Orang)</b>	<b>Persentase <i>Turnover</i></b>
Januari	30	1	1	3,3%
Februari	30	0	0	0%
Maret	29	0	1	3,4%
April	30	1	0	0%
Mei	30	0	0	0%
Juni	30	1	1	3,3%
Juli	30	0	0	0%
Agustus	30	0	0	0%
September	31	1	0	0%
Oktober	30	0	1	3,2%
November	30	0	0	0%
Desember	31	1	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>12,9%</b>

Sumber: Data KSU Giri Cendana (2019)

Berdasarkan pada Tabel 1.1, terhitung dari Januari sampai Desember 2019, karyawan KSU. Giri Cendana yang keluar mencapai angka 12,9% dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada tahun 2019 terakhir di KSU Giri Cendana sudah melebihi standar. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda beda, standar tingkat *turnover* karyawan yang normal adalah 10% namun angka tersebut kini dianggap dikesankan terlalu kecil mengingat Angkatan kerja baru begitu mudah beralih tempat kerja (fahrizal & Utama, 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di KSU Giri Cendana tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stress kerja, ada beberapa karyawan yang mengeluh masih berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan. Disamping itu kadang karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka terima, karena usia sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain, selain itu ada beberapa karyawan yang masih belum puas mengenai promosi pada koperasi. Sampai saat ini masih ada pegawai kredit yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari tujuh tahun, tanpa pernah di promosikan. Penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada KSU. Giri Cendana Kabupaten Bangli”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSU Giri Cendana?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSU Giri Cendana?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSU Giri Cendana?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada KSU Giri Cendana.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Giri Cendana.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Giri Cendana.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan dapat dipakai sebagai salah satu sumber informasi dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam aspek kepuasan kerja untuk mewujudnya kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

## 2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Dapat menjadi referensi bagi perusahaan KSU Giri Cendana dalam mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan untuk mencapai kinerja karyawan.
- 2) Dapat menjadi referensi bagi perusahaan KSU Giri Cendana untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* serta kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal Setting Theory

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* (Ginting dan Ariani, 2004). Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*.

Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. *Ginting* dan *Ariani* (2004) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut *Samsudin* (2006:22) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas -aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut *Rivai dan Jauvani* (2009:1) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut *Hasibuan* (2005:10) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh

atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2007:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

a) Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c) Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f) Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h) Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j) Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

k) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran -sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **3. Tujuan – Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti, penulis buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari 4 tujuan, yaitu:

- a) Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

- b) Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c) Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- d) tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

#### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Hafini & Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerjaan pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses. Menurut Purbowati dkk (2019) komitmen organisasi merupakan suatu

keadaan seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Jadi dinyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tindakan di mana seseorang karyawan merasa nyaman terhadap organisasi dan ingin tetap berada di dalam organisasi. Wibowo (2016:431), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerjaan pada KSU Giri Cendana. dimana seseorang karyawan merasa nyaman bekerja di KSU Giri Cendana dan ingin tetap berada di dalam organisasi. sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi

## **2. Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut Rahmawati & Wahyuningsih, (2019), komitmen organisasi cenderung pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasi yang dikarakteristikkan dengan 3 faktor yaitu:

- a) Penerimaan dan kepercayaan akan tujuan dan nilai yang dianut organisasi
- b) Kesiediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan guna kemajuan organisasi
- c) Keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi

### 3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Wibowo (2016), adalah sebagai berikut:

a) Perasaan identifikasi

Perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi.

b) Pelibatan

Bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi.

c) Loyalitas

Individu loyal terhadap organisasi.

#### 2.1.4 Kepuasan kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Syahronica dkk (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Baik secara *financial* maupun *non financial*. Hasibuan (2018), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Parwita dkk, (2019), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya di KSU Giri Cendana, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya pada KSU Giri Cendana.

## **2. Faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja**

Menurut Hidayati & Trisnawati (2016), terdapat faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebut sebagai faktor motivasi dan juga faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kepuasan tetapi hanya berfungsi sebagai faktor pemeliharaan kepuasan yang disebut faktor higienis. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

### a) Faktor Motivasi

prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.

### b) Faktor Higienis

kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

## **3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Gunawan & Ulfa'I (2018) mengungkapkan terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a) Pembayaran (*Pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka.

- b) Pekerjaan (*Job*), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.
- c) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*) yaitu, adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, seperti: kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri individu.
- d) Atasan (*Supervisor*), yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap bawahan, memberikan bantuan teknis, serta memperlakukan bawahan secara baik.
- e) Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

### 2.1.5 Stres Kerja

#### 1. Pengertian Stres Kerja

Mochamad Syafii (2016:17) menyatakan stres kerja yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadi tenaga kerja yang kadang fisik dan mental dapat sakit sehingga tidak dapat bekerja dengan baik. Syahronica dkk (2015), stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berpikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Dewi,dkk (2018) menyatakan Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan

antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, stress kerja merupakan ketegangan yang dialami karyawan di KSU Giri Cendana karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang.

## 2. Faktor Penyebab Timbulnya Stres

Menurut Gunawan & Ulaf'i (2018) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, diantaranya yaitu:

- a) Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologi).
- b) Faktor Organisasi (Tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi).
- c) Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern).

## 3. Sumber Stres

Dari berbagai sumber stres organisasional terdapat lima variabel yang merupakan sumber stres (Hidayati & Trisnawati, 2016), yaitu:

- a) Konflik
- b) Tersendatnya karir (*blocked career*),
- c) Persaingan (*alientation*),
- d) Kelebihan beban kerja (*work overload*)

e) dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

#### 4. Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja menurut (Gunawan & Ulfa'I, 2018) sebagai berikut :

a) Tuntutan tugas

Tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan untuk di selesaikan dengan rentan waktu yang diberikan

b) Ambiguitas peran

Ketidakjelasan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan.

c) Konflik peran

Bentuk perselisihan atau perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan

d) Pengembangan karir.

Upaya seorang karyawan untuk mencapai target atau posisi yang diinginkan.

e) Hubungan kerja

Keharmonisan antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan.

#### 2.1.6 Turnover Intention

##### 1. Pengertian *Turnover intention*

Menurut Widyadmono, (2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sikap dapat

merupakan suatu perasaan yang tidak disertai oleh kecenderungan untuk berbuat atau bertindak sesuai dengan sikapnya. Selanjutnya sikap diarahkan sebagai kesediaan untuk bereaksi terhadap suatu objek yang dapat merupakan benda, orang, peristiwa, lembaga, nilai-nilai, dan sebagainya (Sunyoto, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan di KSU Giri Cendana memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain

## **2. Faktor Penyebab Terjadinya *Turnover Intention***

Menurut Ningsih & Putra, (2019), ada lima faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*, yaitu :

### **a) Faktor Struktural**

Faktor struktural merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya seperti dukungan rekan kerja, rutinitas pekerjaan, dukungan atasan, pemerataan keadilan, beban kerja, keterampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja serta pengembangan karir.

### **b) Faktor *pre-entry***

Faktor *pre-entry* merupakan faktor yang meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk ketidak nyamanan.

### **c) Faktor lingkungan**

Faktor lingkungan merupakan yang berhubungan dengan hal diluar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia di luar perusahaan, serta jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

d) Faktor serikat pekerja

Faktor serikat pekerja merupakan keanggotaan seorang pegawai terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

e) Orientasi pekerjaan

Orientasi pekerjaan merupakan kepuasa kerja, komitmen organisasi dan aktifitas atau usaha pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

### 3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Fitri (2018), ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

a) Memikirkan untuk keluar dari pekerjaan (*thinking of quitting*)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang semaa bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi

b) Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusan tersebut, keluar dari pekerjaannya.

- c) Memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain  
(*intention to search for alternatif*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan dari luar organisasi.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Hidayat (2018) Dengan Penelitian Berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention*, Hasil Penelitian Menyatakan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi.
- 2) Shabrina & Prasetio (2018) Dengan Penelitian Yang Berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Tri Manunggal Karya.
- 3) Kurnia, Dkk (2019) Dengan Penelitian Yang Berjudul Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Sales Pada Pt Suka Fajar Cabang Solok Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa *Job Insecurity* Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Karyawan Bagian Sales Di Di PT Suka Fajar Cabang Solok.

- 4) Nasution, (2017) Dengan Penelitian Yang Berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnerintention*
- 5) Manopo Dkk, (2023) Dengan Penelitian Yang Berjudul Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado Hasil Ini Menunjukkan Bahwan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnoverintention*.
- 6) Sartomo, Dkk (2019) Dengan Penelitian Yang Berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah Turnover Intention karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Kedua. motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Ketiga. komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food

Indonesia. Keempat kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas komitmen organisasi, dan variabel terikat *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden.

- 7) Parwita, Dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji t ditemukan pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,245. Nilai Signifikansi  $0,025 < 0,050$  Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama akan semakin berkurang. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima. Berdasarkan hasil uji t ditemukan pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,237. Nilai Signifikansi  $0,020 < 0,050$ . Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, maka akan semakin mengurangi *turnover intention*

karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima. Berdasarkan hasil uji F diperoleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, Fhitung sebesar 12,307 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  Hasil ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta variabel terikat *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden.. Analisis data yang digunakan adalah uji validasi dan reliabilitas regresi linier berganda.

- 8) Jumiyati, Dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Iskandar Indah Printng Textile Di Surakarta hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien regresi bertanda negatif semakin meningkat kepuasan kerja maka turnover intention karya-wan PT Iskandar Indah Printing Textile

akan menurun. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien bernilai negatif semakin tinggi komitmen organisasi maka turnover intention karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile akan menurun. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi bernilai positif berarti semakin tinggi job insecurity maka turnover intention karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile akan semakin tinggi. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan job insecurity berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta variabel terikat *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden.

- 9) Firdausi & Saragih (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Pt Taspen Kcu Bandung) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Taspen KCU Bandung. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja, dan variabel terikat *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden.

- 10) Prayogi,dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap turnover intention* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Work life balance berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel intervening, artinya Kepuasan kerja (X3) tidak memiliki peran penting dalam model penelitian ini, Kepuasan kerja (X3) tidak dapat memdiiasi antara Work life balance terhadap *turnover intention*, Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel intervening, artinya Kepuasan (X3) tidak memiliki peran penting dalam model penelitian ini, yakni Kepuasan kerja (X3) bukan menjadi perantara perantara stress kerja terhadap turover intention. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja, dan variabel terikat *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisis data yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan *Structural Equational Modelling (SEM)*

- 11) Akbar & Mayliza (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja, dan variabel terikat *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.
- 12) Fauzi, dkk, (2022) dengan penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnintention*
- 13) Susilo & satrya (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.