BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang mrupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2017:10). Era globalisasi mempunyai dampak besar dalam dunia usaha, tidak terkecuali pada para pelaku ekonomi baik di dunia usaha maupun di dunia industri.

PD. BPR Werdhi Sedana menyadari bahwa memerlukan karyawan yang memilikki komitmen tinggi terhadap perusahaan untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan dan tuntunan bagi nasabahnya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada PD. BPR Werdhi Sedana harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan PD. BPR Werdhi Sedana memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar serta menghasilkan BPR yang berkualitas sehingga berpengaruh pada kemajuan atau kelangsuangan hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Maka dari itu sebuah perusahaan harus memilikki kualitas manajamen yang baik agar tujuan organisasi dapat terwujud. R. Supomo dan Nurhayati (2018)

UNMAS DENPASAR

menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

PD. BPR Werdhi Sedana juga perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, perusahaan juga perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*).

Menurut Syahronica dkk (2015) *turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan. Oleh karena itu suatu perusahan dituntut untuk dapat mempertahanakan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluru.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjainya *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif atau negatif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya (Hidayati dan Trisnawati, 2016).

Selain kepuasan kerja komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Komitmen orgnisasi sangat

UNMAS DENPASAR

dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sangat sulit dicapai jika tidak ada komitmen terhadap organisasi. Menurut Ningsih dan Surya (2019), komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana semakin kuat seseorang karyawan ingin bertahan dalam organisasi maka semakin rendah keinginannya untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi penenyab lain terjadinya *turnover intention* yaitu terjadinya stres kerja, dengan kondisi beban kerja yang berlebihan. Menurut Handoko (2014:200), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di PD. BPR Werdhi Sedana yaitu adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan seperti penempatan karyawan pada bagian yang sama dan promosi jabatan dengan rentang waktu yang cukup lama. Hal ini dapat megakibatakan kebosanan dan ketidakpuasan sehingga memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan kemungkinan disebabkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan untuk bekerja lebih keras dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan.

Hasil wawancara tersebut juga terdpat masalah pada stres kerja. hal ini dikarenakan waktu kerja yang tinggi kususnya pada karyawan bagian kredit saat

UNMAS DENPASAR

akhir bulan sering mengadakan lembur untuk meneyelesaikan laporan bualanan dengan upah lembur yang tidak sesuai. Stres kerja yang berlebihan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan *(turnover intention).*

Selain stres kerja, *turnover intention* pada PD. BPR Werdhi Sedana dapat dilihat melalui besarnya tingkat keluar masuknya karyawan. besarnya tiangkat keluar masuknya karyawan pada tiga tahun terakhir, dapat dilihat dari table 1.1 tahun 2017 s/d 2019 ditabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data *turnover* karyawan PD. BPR Werdhi Sedana
Periode Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persen
2017	68	4	13	12,12%
2018	59	6	12	10,16%
2019	53	9	2	13,20%
Total	60			

Menurut Fitri (2018) standar tingkat *turnover* karyawan yang biasa di toleransi pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Berdasarkan pada table 1.1, terhitung dari tahun 2017 s/d 2019, tingkat t*urnover* karyawan pada tiga tahun terakhir ini di PD. BPR Werdhi Sedana sudah melebihi standar yang ditoleril. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanyan masalah

yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melaukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*.**

1.2 Rumusan Masalah

1) Apakah kepuasan kerja berpegaruh terhadap *turnover intention* PD. BPR Werdhi Sedana?
2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* PD BPR Werdhi Sedana?
3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PD. BPR Werdhi Sedana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PD. BPR Sari Werdhi Sedana.
2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* PD. BPR Werdhi Sedana.
3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* PD. BPR Werdhi Sedana.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Ekonomi dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertinbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Dan peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

2.1.1. Turnover Intention

1) Pengertian *Turnover intention*

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Syahronica dkk, (2015) *turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk prilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk meyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015).

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover*

UNMAS DENPASAR

intention adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

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, dungungan 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 ligkungan 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

UNMAS DENPASAR

terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan uantuk 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*

Mobley (2015:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover intention*, yaitu :

a) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

UNMAS DENPASAR

b) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

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

c) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

2.1.2. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Syahronica dkk (2015), kepusan 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*.

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 mugkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka

UNMAS DENPASAR

akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya. Jadi seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung lebih tinggi.

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.

UNMAS DENPASAR

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 pembeljaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.

c) Kesempatan promosi *(Romotion opportunities)* yaitu, adanya kesempatan bagi bawahan untuk manju dan berkembang dalam organisasi, seperti: kesempatan untuk mendapatan 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-workcrs),* yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

2.1.3. Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organsasi

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 kesetian 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

UNMAS DENPASAR

tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang (Akbar, 2015).

Dari beberapa definisi komitmen organisasi yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tindakan di mana seseorang karyawan merasa nyaman terhadap organisasi dan ingin tetap berada di dalam organisasi.

Terciptanya komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja dan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena profesional. Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilaiorganisasi.
b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

UNMAS DENPASAR

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi

tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Kepuasaan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhisatu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasaan yang besar. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidak hadiran dan *turnover*.

2) Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah, (2015) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

a) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
c) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

UNMAS DENPASAR

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kaswara dan Santoso (2015) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu :

a) Komitmen Afektif *(Affective Commitment)*

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi besar terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karna ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada *goal congruence orientation*, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya.

b) Komitmen Berkelanjutan *(Continuance Commitment)*

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi

dibandingkan yang rendah. Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu.

c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment)*

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi oraganisasi.

2.1.4. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

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. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah keadaan yang membuat seseorang merasa tertekan dimana tekanan ini berada di luar batas kemampuannya, yang mana jika berlanjut terjadi tanpa adanya solusi dan tidak segera ditanggulangi, akan berdampak terhadap kesehatan orang yang menderita stres tersebut Putra & Mujiati (2019).

UNMAS DENPASAR

Stres pada umumnya terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, karyawan yang mengalami stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

1) 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 dankarakteristik kepribadian yang intern).

2) 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*),

UNMAS DENPASAR

c) Persaingan (*alientation*),

d) Kelebihan beban kerja (*work overload*)

e) dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

3) 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.

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.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu

UNMAS DENPASAR

mengenai variable yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions*, yaitu sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ftri (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Parwita dkk (2019), dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Krja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention.* Teknik analisis yang digunakan regrensi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negarif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Hidayati & Trisnawati (2016), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions.*

Syahronica & Hakam (2015), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada

UNMAS DENPASAR

Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Halfni & Lyana (2016), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Seleksi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Ftri (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Halfni & Lyana (2016), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Seleksi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negarif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

UNMAS DENPASAR

Rahmawati & Wahyuningsih (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Stres Kerja dan Career Growith Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Kini Jaya Indah. Teknik analisis strata sampling. Hasil penelitian meunjukkan bawha komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi turnover karyawan.

Parwita dkk (2019), dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Krja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention.* Teknik analisis yang digunakan regrensi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Ningsih & Putra (2019), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. Teknik analisis yang digunakan anaisis linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negarif terhadap *turnover intention.*

2.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

UNMAS DENPASAR

Hidayati & Trisnawati (2016), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions.*

Syahronica & Hakam (2015), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Rahmawati & Wahyuningsih (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Stres Kerja dan Career Growith Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Kini Jaya Indah. Teknik analisis strata sampling. Hasil penelitian meunjukkan bawha stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* karyawan.

Ningsih & Putra (2019), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. Teknik analisis yang digunakan anaisis linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

UNMAS DENPASAR

Prayogi dkk (2019), dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*, Teknik analisis yang digunakan path analysis. Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu diatas maka dapat disusun table mapping penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Variabel				Hasil Penelitian
		X_1	X_2	X_3	Y	
1	Fitri (2018 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta	✓			✓	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2	Hidayati & Trisnawati (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama.	✓			✓	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions.*
3	Syahronica & Hakam (2015), Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).	✓			✓	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
4	Halfni & Lyana (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru	✓			✓	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*
5	Parwita dkk (2019), dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Krja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention	✓			✓	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

6	Ftri (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta		✓		✓	Komitmen organisasi berpengarh negatif terhadap *turnover intention.*
7	Halfni & Lyana (2016), Pengaruh Seleksi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru		✓		✓	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*
8	Rahmawati & Wahyuningsih (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi Stres Kerja dan Career Growith Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Kini Jaya Indah.		✓		✓	Komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *intensi turnover.*
9	Parwita dkk (2019), dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Krja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention*		✓		✓	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*
10	Ningsih & Putra (2019), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan		✓		✓	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*
11	Hidayati & Trisnawati (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama.			✓	✓	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

UNMAS DENPASAR

12	Syahronica & Hakam (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).			✓	✓	Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*
13	Rahmawati & Wahyuningsih (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi Stres Kerja dan Career Growith Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Kini Jaya Indah.			✓	✓	Stres kerja bepengaruh positif terhadap *intensi turnover* karyawan.
14	Ningsih & Putra (2019), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan.			✓	✓	Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*
15	Prayogi dkk (2019), dengan penelitian yang berjudul Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*,			✓	✓	Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Keterangan X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Komitmen Organisasi

X_3 : Stres Kerja

Y : *Turnover Intention*