

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akhir-akhir ini, masalah sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan agar tetap dapat bertahan di dalam persaingan yang ketat pada era globalisasi. Pesatnya persaingan bisnis dari waktu ke waktu membuat perusahaan sadar akan pentingnya SDM yang dimiliki. SDM memiliki peran yang utama pada setiap kegiatan perusahaan, karena SDM merupakan elemen penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan demi mencapai tujuan, dan pada akhirnya dapat memenangkan persaingan. Perusahaan dituntut tidak hanya tepat di dalam merekrut calon karyawan, tetapi juga mampu menciptakan dan mempertahankan SDM yang berkualitas bagi perusahaan. Mempertahankan karyawan sama sulitnya dengan mencari calon karyawan, karena mempertahankan berkaitan dengan usaha perusahaan untuk menciptakan kepuasan bagi karyawan.

Mayoritas karyawan belum puas dengan pekerjaan dan perhatian yang diberikan perusahaan akan menyebabkan karyawan tersebut memilih meninggalkan tempat bekerjanya (*turnover*) dan berusaha mendapatkan pekerjaan lain yang dianggap cukup memuaskan. *Turnover* sendiri merupakan fenomena yang wajar terjadi di dalam dunia bisnis, tetapi akan menimbulkan masalah jika *turnover* karyawan memiliki tingkat yang cukup tinggi. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau

kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2019).

Turnover menuju pada hasil akhir berupa berapa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil penilaian yang dilakukan oleh karyawan terkait keberlanjutan ikatannya dengan perusahaan yang belum pasti diwujudkan dengan tindakan meninggalkan perusahaan. Meningkatnya *turnover* karyawan dapat diamati dari seberapa besar keinginan pekerja untuk bekerja di perusahaan lain yang diminatinya. Dampak negatif dari *turnover intention* bagi perusahaan yaitu seperti kebocoran rahasia perusahaan, hal tersebut bisa dilihat dari karyawan yang telah meninggalkan organisasi, dan jika memiliki kesempatan yang memungkinkan akan memberitahu kepada pihak lain yang membutuhkan informasi tentang rahasia perusahaan demi keuntungan pribadi, selain itu juga dapat menurunkan moral karyawan yang ditinggalkan, menciptakan kerugian dari segi biaya SDM dan mengganggu proses kerja (Supriyanti, dan Mayasari, 2022).

Faktor penyebab tingginya tingkat *turnover intention* yaitu tingginya stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi di mana individu menghadapi tekanan, tuntutan, dan beban yang berlebihan dalam lingkungan kerja. Stres kerja dapat timbul akibat berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan kurangnya dukungan sosial. Dampak stres kerja yang signifikan adalah peningkatan tingkat *turnover intention*, yaitu

keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. (Zhang, Y., dan Gan, Y. 2020).

Turnover intention merupakan suatu keinginan yang mengarah kepada niat karyawan untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya, hal ini dapat dilakukan secara sukarela maupun adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang jauh lebih baik, teori dari Mobley (Novrandy dan Tanuwijaya, 2022). Indikator *Turnover intention*, berdasarkan yang di sampaikan oleh (Lubis dan Onsardi. 2021), terdapat tiga indikator penting yang dapat dipakai untuk pengukuran mengenai penyebab terjadinya *Turnover intention*, yaitu *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar kerja), *Intention to Search for another Job* (Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain), dan *Intention to Quit* (Keinginan untuk meninggalkan kerja).

Turnover intention dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. UD. Guna Karya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan Gamelan Bali atau gong Besi yang ada di Kabupaten Bangli dan memiliki karyawan yang berperan penting dalam menjalankan oprasional perusahaan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah menimbulkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan karena hal tersebut kegiatan usaha di UD. Guna Karya menjadi kurang efektif akibat adanya penyesuaian keadaan kerja akibat pergantian karyawan disuatu posisi secara

terus menerus. Tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di tahun 2023 sangat tinggi, mengakibatkan UD. Guna Karya perlu melakukan proses rekrutmen berulang kali dan melakukan penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja baru berulang kali. Pernyataan tersebut didukung dengan data tingkat *Turnover Intention* UD. Guna Karya tahun 2023, yang dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data turnover intention karyawan UD. Guna Karya Bangli

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase data turnover intention
Januari	38	0	2	5,40%
Februari	36	1	1	2,77%
Maret	36	0	1	2,81%
April	35	1	0	0%
Mei	36	0	0	0%
Juni	36	1	3	8,57%
Juli	34	1	0	0%
Agustus	35	0	2	5,88%
September	33	1	0	0%
Oktober	34	2	2	5,88%
Nopember	34	2	1	2,89%
Desember	35	0	0	0%
Jumlah	35	9	11	34,2%

Sumber: UD. Guna Karya Bangli, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat *turnover intention* pada UD. Guna Karya memiliki nilai tertinggi di tahun 2023 yaitu mencapai 34,2% dalam setahun dimana nilai ini merupakan angka yang tinggi untuk tingkat *Turnover Intention* di suatu perusahaan dalam setahun. Penyebab hal tersebut dikarenakan oleh berbagai masalah yang dialami pegawai di UD. Guna Karya. Perusahaan

perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan perlu diidentifikasi, dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Mengidentifikasi terjadinya *turnover intention* penting untuk mempertahankan bakat yang lebih baik. *Turnover intention* dapat menyebabkan pembengkakan biaya khususnya untuk rekrutmen karyawan lagi, sehingga manajemen perlu menaruh perhatian khusus agar dapat mengendalikan *turnover intention* dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara dari lima karyawan di UD. Guna Karya, bahwa Berdasarkan hal tersebut diatas yang terjadi, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tertekan terhadap tidak pasti jam kerja, tuntutan pekerjaan yang sering mendesak, kurangnya perhatian dari atasan, seperti memberikan apresiasi pada karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Hal ini dapat mengakibatkan stres pada kepada karyawan karena memiliki tuntutan pekerjaan yang banyak. Imbas tersebut membuat tingkat *turnover intention* di sebuah perusahaan semakin tinggi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan wahyuningrum *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa Stres kerja merupakan satu dari sekian alasan karyawan mengalami *turnover intention*. Stres kerja berupa kondisi hal yang tidak menyenangkan terkait keadaan emosional yang timbul saat seorang individu meragukan kemampuan yang dimiliki guna menangani berbagai tantangan penting.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari *et. al.*, (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini didukung oleh penelitian Mawadati, dan Rokhyadi (2020) diketahui bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil juga ditemukan oleh penelitian yang diteliti Ibrahim, dkk., (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah serta penelitian dari Janavi, dkk., (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah.

Stres kerja menjadi variabel berikutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggapan sebaliknya juga menyatakan bahwa apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan atau mungkin keluar dari perusahaan atau tempat tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga akan memberikan reaksi yang efektif ataupun sebaliknya terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Karyawan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan maupun tempat kerjanya yang akan mendorong terjadinya *turnover intention* (putri et. al., 2023).

Kepuasan kerja juga dapat memediasi dampak stres kerja pada *turnover intention*. Menurut Sofia dkk., (2019) dalam konteks ini, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator antara stres kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti gaji, kebijakan

perusahaan, kesempatan pengembangan karir, pemberian bonus atau reward dari perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*, karena karyawan cenderung mencari kesempatan membuka usaha atau kerja yang lebih memuaskan di tempat lain.

Turnover intention karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena mampu memberikan dampak bagi karyawan, melalui hal tersebut kepuasan kerja yang rendah secara tidak langsung tidak terlibat dalam perilaku dan tugas formal dan informal untuk kemajuan perusahaan. Penelitian Ali et. al., (2021) menyatakan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan pergantian karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Gebregziabher et. al., (2020) dan Wang et. al., (2020) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan niat berpindah karyawan. Perbedaan hasil penelitian juga diperoleh oleh penelitian yang dilakukan Alam et. al., (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keinginan berpindah.

Hasil observasi dan wawancara dari lima karyawan di UD. Guna Karya, kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Karyawan mengeluh karena kurangnya pemberian bonus saat lembur, dan saat sudah menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan yang terdampak. Pernyataan tersebut juga mengindikasikan bahwa hal ini menjadi pemicu penyebab karyawan dengan mudah meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian Faqihudin, dan Gunistiyo (2019) diketahui stres kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sheraz *et al.* (2018) dan juga Basri (2017), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil juga diteliti oleh penelitian dari Uysal *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu: adanya *research problem* yang ditemukan pada perusahaan dan adanya *research gap* yang telah diungkapkan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UD. Guna Karya Pengotan**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada UD. Guna Karya?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Guna Karya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada UD. Guna Karya?
4. Apakah Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada UD. Guna Karya?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Guna Karya
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada UD. Guna Karya?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Guna Karya?
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada UD. Guna Karya?

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu sumber informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada UD. Guna Karya

1.4.2 Manfaat praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya pada UD.

Guna Karya, dengan harapan dapat mempertahankan karyawan, melalui pengurangan tingkat stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Social Exchange Theory)*

Penelitian ini didasarkan pada teori pertukaran sosial atau yang disebut dengan *Social Exchange Theory*. *Social Exchange Theory* menunjukkan bahwa orang yang merasa bahwa ia/dia mendapat manfaat dari karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar melalui perilaku yang positif, sikap, upaya dan pengabdian. Penelitian lain juga telah dilakukan sebelumnya mengenai stres kerja yang merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* Sofia dkk (2019). Teori *Social Exchange* ditemukan oleh, Peter Blau (1964) Teori ini menganggap bahwa individu menerapkan analisis keuntungan-biaya saat memutuskan bagaimana banyak yang akan menerima dalam sebuah hubungan sosial.

Teori ini menganggap bahwa individu akan meneruskan hubungan jika keuntungan yang didapatkan lebih besar daripada biaya, dan akan menghentikan hubungan jika biaya lebih tinggi daripada keuntungan. Penerapan teori pertukaran social ini juga menjelaskan tentang bagaimana karyawan memandang hubungan kita dengan orang lain sesuai dengan anggapan diri orang tersebut terhadap keseimbangan

antara apa yang di berikan dalam hubungan dan apa yang dikeluarkan dari hubungan itu. Penelitian menggunakan *Social Exchange Theory* sebagai dasar teori karena terdapat hubungan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Penelitian ini mengacu pada *Social Exchange Theory* karena efektif dalam memahami perilaku manusia termasuk ke dalam konteks niat perilaku *turnover intention*. Teori ini mampu diterapkan berbagai konteks organisasi memungkinkan penelitian ini mendapatkan wawasan yang mendalam tentang variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini. Penggunaan *Social Exchange Theory* dalam penelitian untuk menguji pengaruh stres kerja, terhadap *turnover intention*, dan apakah dapat dimediasi oleh variabel kepuasan kerja dan memberikan landasan teoritis yang kokoh dan efektif. *Social Exchange Theory* adalah hubungan sosial yang terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling memengaruhi. *Social Exchange Theory* yang memiliki dampak semakin baik organisasi memperlakukan orang, maka akan meningkat pula kenyamanan karyawan dilihat dari tingkat *turnover* yang rendah. *Turnover intention* dipengaruhi oleh Stres Kerja berdasarkan penelitian Lee *et. al.*, (2023), Sari *et. al.*, (2023), Wahyuningrum *et. al.*, (2023), Sofia *et. al.*, (2019), Ekingen *et. al.*, (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara *signifikan* dan *positif* terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja berdasarkan penelitian Ali *et. al.*, (2021), Gebregziabher *et. al.*, (2020), Wang *et. al.*, (2020), Scanlan *et. al.*, (2019), Purba *et. al.*,

(2020) menyatakan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh secara *signifikan* dan *positif* terhadap *turnover intention*.

2.1.2 *Turnover Intention*

1) Pengertian *Turnover Intention*

Indri (2019) yang mendefinisikan *turnover intention* adalah batasan turnover sebagai berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Niswatun (2022) mengatakan bahwa *turnover intention* sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain, tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Aprijal, 2021).

Mohyi (2021), *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, ini adalah evaluasi posisi karyawan saat ini sehubungan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginannya untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Kecenderungan atau tingkat sikap dimana karyawan karyawan memiliki kemungkinan untuk keluar dari organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela. *Turnover intention*

yaitu keinginan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan kemauan sendiri (Susiani, 2020). Suhakim & Badrianto (2021) menyatakan bahwa dasar dari pengertian *turnover intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini dan berpindah ke tempat kerja lain secara sukarela. Keinginan ini disebabkan berbagai faktor termasuk ketidakpuasan kerja, pencarian kondisi kerja yang lebih baik serta peluang kerja yang lebih menarik di tempat lain.

2) Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menurut Junaidi *et. al.*, (2020) sebagai berikut:

a) Adanya pikiran untuk keluar

Seorang karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Adanya pikiran keluar dari pekerjaannya bila karyawan merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja kurang memadai.

Selain itu, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

b) Mencari lowongan pekerjaan

Mencari alternatif pekerjaan lain. Dimana individu akan mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih baik dan gaji yang lebih besar.

c) Keinginan untuk berpindah perusahaan

Niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) karena merasa tidak ada perkembangan karier di tempat kerja saat ini. Karyawan berniat untuk pergi jika mereka telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik dan imbalan lebih memuaskan diakhiri dengan Keputusan meninggalkan perusahaan.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres adalah respon spesifik yang dibuat tubuh terhadap semua tuntutan non spesifik contohnya, mencakup tantangan (misalnya akan menyiapkan presentasi di hadapan orang penting), ancaman (misalnya ketika kompetensi kita dipertanyakan), atau berjuang untuk memenuhi harapan orang lain dan cenderung tidak realistis, misalnya karyawan diharapkan menjadi seorang manajer yang kompeten, namun sebenarnya ia hanya pandai dalam pekerjaannya dan tidak pandai mengelola, (ratna sari, dkk 2022). Definisi stres dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan karyawan berinteraksi secara positif, (Manihuruk *et. al.*, 2020).

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasi kan dengan suatu peluang. Kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting, (sulastr

dan onsardi., 2020). Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya, sementara kepuasan kerja merupakan faktor utama pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Steven *et. al.*, 2020). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan (Dwipayani *et. al.*, 2020).

Pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja menjadi suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

2) Indikator stres kerja

Menurut Siskadillah (2019) stres kerja meliputi beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan yang tinggi terkait dengan volume pekerjaan, kompleksitas tugas, dan tenggat waktu yang ketat dapat menyebabkan stres. Karyawan yang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan ini cenderung mengalami peningkatan tingkat stres.

b) Tuntutan Peran

Ketidajelasan dalam peran dan tanggung jawab di tempat kerja dapat menyebabkan kebingungan dan stres. Karyawan yang tidak

memahami ekspektasi dari atasan atau rekan kerja mereka sering kali merasa tertekan.

c) Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi fisik di tempat kerja, seperti kebisingan, pencahayaan yang buruk, dan ergonomi yang tidak memadai, dapat berkontribusi pada stres. Lingkungan yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas.

d) Lingkungan Kerja Sosial

Hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, sangat mempengaruhi tingkat stres. Lingkungan sosial yang negatif, seperti konflik atau kurangnya dukungan, dapat meningkatkan stres kerja.

e) Keseimbangan Kerja-Hidup

Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres. Karyawan yang merasa terjebak dalam pekerjaan tanpa waktu untuk diri sendiri atau keluarga cenderung mengalami stres yang lebih tinggi

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. Perspektif luas mengenai pekerjaan karyawan yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (putri *et. al.*, 2023). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan

yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga memiliki arti sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan, (Dwipayani *et. al.*, 2020).

Kepuasan merupakan bentuk perasaan senang, suka atau gembira atas sesuatu. Karyawan perusahaan puas jika mendapat balas jasa yang sesuai atau ditempatkan di posisi yang diharapkan, (Ardianto *et. al.*, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan, (Fitriantini *et. al.*, 2019). Pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi pandangan mengenai perasaan karyawan yang dapat dinilai positif dan negatif mengenai pekerjaan yang dilakukan.

2) Indikator kepuasan kerja

Putri *et. al.*, (2023) Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

a) Pekerjaan

Mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Acuan tersebut memberikan gambaran sejauh mana pekerja puas dengan tugas dan kewajiban yang mereka lakukan sehari-hari.

b) Upah

Mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Upah memberikan acuan bahwa sejauh mana pekerja puas dengan skala gaji yang ditawarkan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan tenaga mereka.

c) Pengawas

Pengawas memiliki peran penting yang digunakan untuk menggambarkan pemimpin atau atasan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berinteraksi serta cara bimbingan dan kepemimpinan atasan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja bawahan.

d) Rekan Kerja

Mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersama di tempat kerja. Rekan kerja akan menggambarkan sejauh mana interaksi dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja pekerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, berikut dijelaskan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dipilih.

- 1) Penelitian oleh Lee *et. al.*, (2023). yang berjudul Pengaruh Mediasi Termoderasi dari Perhatian Penuh terhadap Hubungan Antara Penyakit

Muskuler dan Rangka, Stres Kerja, dan Pergantian Karyawan di Antara Petugas Pemadam Kebakaran Korea. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah terhadap total 549 petugas pemadam kebakaran pria Korea. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Hierarkis, Digunakan untuk menganalisis kekuatan prediktor variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah efek mediasi yang dimoderasi dari kesadaran pada hubungan: MSD, stres kerja, dan niat berpindah. Efek tidak langsung bersyarat untuk tingkat kesadaran menengah dan tinggi signifikan.

- 2) Penelitian oleh Sari *et. al.*, (2023) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 79 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*.
- 3) Penelitian oleh Wahyuningrum *et. al.*, (2023) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 115 orang karyawan, Penelitian

ini menggunakan metode Path analysis yang dibantu aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil pengujian memaparkan bila adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, sementara stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan, terdapat hasil pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hasil akhir tidak ditemukan efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan stress kerja dengan *turnover intention*

- 4) Penelitian oleh Sofia *et. al.*, (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Rumah Sakit Bali Royal Hospital, yang berjumlah 259 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dalam pendekatan kuantitatif, peneliti menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap turnover intention.
- 5) Penelitian oleh Ekingen *et. al.*, (2023). yang berjudul Mediasi pengaruh stres kerja dalam hubungan antara ketakutan terhadap COVID-19 dan intensi *turnover* perawat dalam organisasi dan profesional. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah terhadap 486 perawat yang bekerja

di tujuh rumah sakit di Turki. Penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional*, Hasil dari penelitian ini adalah Model mediasi menunjukkan bahwa ketakutan terhadap COVID-19 berhubungan positif dengan stres kerja dan niat pergantian organisasi dan profesional. Model tersebut juga mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan niat pergantian organisasi dan profesional.

- 6) Penelitian oleh Tentama *et. al.*, (2019). yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang tenaga penunjang pendidikan yang merupakan karyawan tetap di Universitas X Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang didukung oleh uji asumsi, yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja dan diperoleh nilai $F = 12,274$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Terdapat pengaruh yang sangat signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t = 4,307$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$).
- 7) Penelitian oleh Bhastary *et. al.*, (2020) yang berjudul Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang

negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

- 8) Penelitian oleh Padmanabhan *et. al.*, (2021). yang berjudul Dampak *locus of control* terhadap stres di tempat kerja dan kepuasan kerja: sebuah studi percontohan pada karyawan sektor swasta. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sebanyak 65 responden dipilih. Teknik analisis data yang digunakan adalah mean, S.D, uji-t *independen*, dan koefisien korelasi *Pearson*. Hasil ini juga menunjukkan bahwa lokus kendali kerja dan stres di tempat kerja ditemukan berkorelasi positif; lokus kendali kerja dan kepuasan kerja ditemukan berkorelasi negatif; stres di tempat kerja dan kepuasan kerja berkorelasi negatif.
- 9) Penelitian oleh Uysal *et. al.*, (2019) yang berjudul Peran Mediasi Kepemimpinan Toksik dalam Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 124 pekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 10) Penelitian oleh Kumar *et. al.*, (2019) yang berjudul Stres pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit dan Kaitannya dengan Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja dan Kualitas Pelayanan Keperawatan. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres yang dialami oleh staf keperawatan di rumah sakit. Teknik analisis data yang digunakan adalah tinjauan literatur, penulis juga mengumpulkan dan menganalisis hasil

dari berbagai studi yang relevan mengenai stres di kalangan staf keperawatan. Penelitian ini mencakup penggunaan berbagai alat untuk menilai stres kerja, seperti *Ways of Coping Questionnaire (WOCQ)* dan *Nursing Stress Scale (NSS)*. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja, kinerja kerja, dan kualitas perawatan keperawatan. Stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja di kalangan perawat.

- 11) Penelitian oleh Ali *et. al.*, (2021). yang berjudul Keinginan untuk Berpindah Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 144 peserta dari rumah sakit swasta di Erbil, Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi dan Analisis koefisien. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan pergantian karyawan.
- 12) Penelitian oleh Gebregziabher *et. al.*, (2020). yang berjudul Hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja di antara perawat di rumah sakit komprehensif dan khusus Axum, Tigray, Ethiopia. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 148 perawat diikutsertakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sistematis, Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi logistik bivariante. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa tingkat kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan niat keseluruhan. Perawat yang tidak puas dengan otonomi pekerjaan mereka 2,55 (95% CI: 1,194, 5,466) lebih mungkin berniat meninggalkan tempat kerja mereka daripada perawat yang melaporkan merasa puas.

- 13) Penelitian oleh Wang *et. al.*, (2020). yang berjudul Kepuasan kerja, kelelahan, dan keinginan berpindah kerja di antara penyedia layanan kesehatan primer di pedesaan Tiongkok: hasil dari pemodelan persamaan struktural. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sebanyak 1.148 PCP dari 47 THC berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi Pearson dan pemodelan persamaan struktural, sedangkan *predictor* keinginan untuk berpindah kerja diteliti menggunakan regresi logistik *multivariate*. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kelelahan ($\gamma = -0,52$) dan keinginan untuk pindah kerja ($\gamma = -0,29$).
- 14) Penelitian oleh Scanlan *et. al.*, (2019) yang berjudul Hubungan antara kelelahan, keinginan untuk pindah kerja, kepuasan kerja, tuntutan pekerjaan, dan sumber daya pekerjaan bagi tenaga kesehatan mental di layanan kesehatan mental Australia. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sebanyak 277 personel kesehatan mental berpartisipasi, model penelitian ini menggunakan model Job Demands-Resources sebagai landasan. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja, keinginan untuk berganti karyawan, dan kelelahan semuanya saling berkorelasi kuat.
- 15) Penelitian oleh Purba *et. al.*, (2020). yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 orang, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

