BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. *Turnover Intention*

1.1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Sarminah (2006) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya.

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

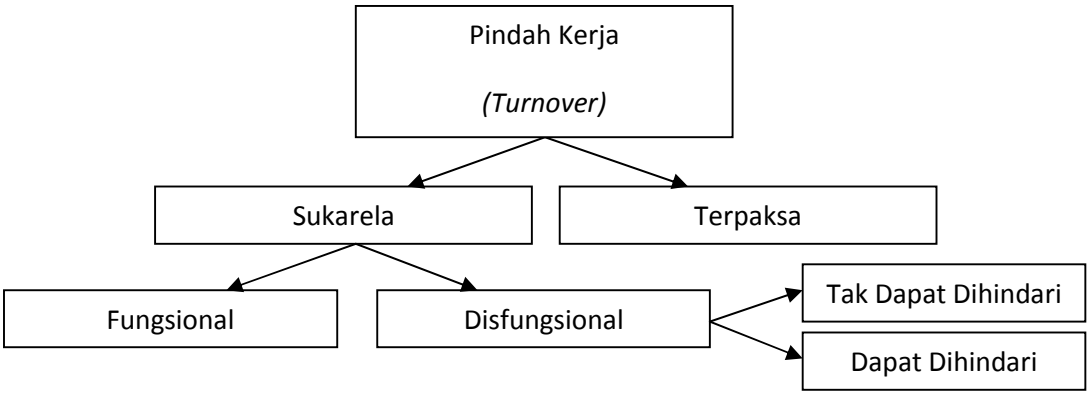
Harnoto (2002) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja (Russ dan McNeilly, 1995).

Allen (2004), menjelaskan bahwa pindah kerja atau *turnover* merupakan pegawai berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Pindah kerja dapat dikelompokan menjadi beberapa jenis yaitu pindah kerja sukarela *(voluntary turnover)* yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang pindah kerja karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut. Jenis selanjutnya ialah pindah kerja terpaksa *(involuntary turnover)* dimana inisiatifnya berasal dari organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Misalnya, organisasi/perusahaan akan merampingkan organisasinya, bisnis perusahaan menurun, kinerja karyawannya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kerjanya. Karyawan yang terkena kebijakan perusahaan harus mencari pekerjaan di organisasi/perusahaan lain. Biasanya, pindah kerja ini dilakukan pula ketika perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain. Perusahaan pengakuisisi umumnya menyeleksi karyawan yang akan terus dipakai dan karyawan yang akan diputuskan hubungan kerjanya. Pindah kerja biasanya juga terjadi ketika suatu perusahaan merger dengan perusahaan lainnya, sehingga ada karyawan yang harus dipensiunkan dini atau dipindahkan ke perusahaan lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 3. Jenis Pindah Kerja (Allen, 2004)

Jika terjadi pindah kerja terpaksa, perusahaan harus membayar kompensasi kepada karyawan yang pindah kerja. Pindah kerja fungsional merupakan pindah kerja yang tidak merugikan organisasi/perusahaan. Sedangkan pindah kerja difungsional merupakan pindah kerja dari karyawan yang bertalenta atau memiliki predikat kinerja yang baik dan perusahaan sangat membutuhkan karyawan tersebut, sehingga hal ini merugikan perusahaan karena biaya perekrutan karyawan baru dan waktu yang hilang untuk beroperasi terganggu karena perusahaan belum menemukan penggantinya, adapun jika pekerjaan tersebut diberikan kepada karyawan lain maka membutuhkan biaya tambahan untuk biaya lembur karyawan tersebut. *Turnover* dapat dihindari jika organisasi/perusahaan dapat memengaruhi agar karyawan tidak berhenti atau pindah ke perusahaan lain. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Jika *turnover* tersebut tidak dapat dihindari, maka perusahaan tersebut tidak memiliki kontrol terhadap masalah pindah kerja ini.

Menurut Mondy (2008), sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungannya tempat yang bagus untuk bekerja, para karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan tetap untuk mengundurkan diri. Biasanya karyawan tersebut tidak melihat adanya peluang promosi, atau setidaknya tidak cukup banyak. Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk menguranginya. Para karyawan yang sering kali berkualifikasi adalah karyawan yang akan melakukan pengunduran diri karena mereka lebih leluasa bergerak. Di sisi lain, para karyawan yang berkualifikasi biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, karena jika banyak karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan, maka daya saingnya akan menurun. Di sinilah perusahaan harus mencari cara untuk membalik kecenderungan tersebut.

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

1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

March dan Simon dalam Dong-Hwan Chu dan Jung-Min Son (2012) *turnover intention* adalah awal nyata seseorang meninggalkan pekerjaannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena kedua faktor yang mempengaruhi perasaannya untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu konsep organisasi sebagai kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi itu sendiri.

Price dan Mueller dalam Dong-Hwan Chu dan Jung-Min Son (2012) menambahkan pernyataannya bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, termasuk pemberian upah, integrasi sosial, komunikasi formal, sentralisasi karyawan, rutinitas pekerjaan yang cenderung ke arah *burnout*, peran atau tugas yang berlebihan, kesempatan promosi dan pengembangan karir, pelatihan umum, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja, dan distribusi keadilan.

Hal tersebut dijelaskan dalam model meninggalkan pekerjaan yang dikemukakan oleh Mobley, Horner, dan Hollingworth, mereka menemukan bukti yang menunjukan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkolerasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkolerasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab, dan lain-lain (Minto, 2013).

Zeffane dalam Kurniasari (2005) menyatakan bahwa perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi pasar tenaga kerja, faktor pendidikan, upah,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketrampilan kerja dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelejensi, sikap, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2001) menegaskan dan mendefinisikan pula mengenai kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor timbulnya *turnover intention* yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Elangovan, 2001)**.** Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit* (*turnover/quit*), yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan kearah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti.

Hal lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Moore (2000) bahwa, *turnover* merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan erat dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sehingga perusahaan dihadapkan dengan menurunnya kontinuitas karyawan dan tingginya biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan rekruitmen dan melatih karyawan baru. *Job stressors* dan kurangnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Firth, dkk (2004) di Australia juga menyatakan bahwa rasa stres tidak hanya berpengaruh pada pengurangan rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga merupakan variabel penyumbang terbesar terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi.

2. Kepuasan Kerja

2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Definisi komprehensif bahwa kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif. Jadi kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hal ini bisa dikatakan sebagai persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006 dalam Kaswan, 2012).

Tiffin (1958) dalam As'ad (1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Dapat disimpulkan bahwa sikap yang diberikan karyawan pada pekerjaannya dipengaruhi oleh factor-faktor yang ditimbulkan dalam pekerjaanya.

Porter (1995) dalam Sopiah (2008) memberikan pendapat mengenai kepuasan kerja merupakan perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dikatakan puas terhadap pekerjaannya apabila terdapat keadilan antara kewajiban yang harus dilakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan terhadap perusahaan dan hak yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan rekan kerja, serta kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (penyelia).

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) memberikan gambaran mengenai dimensi pekerjaan yang merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respon afektif, yaitu pekerjaan itu sendiri yang dapat memberi kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab, gaji atau upah yang dianggap pantas dengan pekerjaannya, kesempatan promosi untuk maju dalam organisasi, pengawasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, rekan kerja yang mendukung secara teknis dan sosial, serta kondisi pekerjaan bagus dan nyaman.

Hal tersebut dapat disimpulkan pula dengan menggunakan faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (1996) dalam Sopiah (2008), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
    a. Merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini
    b. Memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Upah

   a. Menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan

3. Promosi

   a. Memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir

4. Penyelia

   a. Merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan

   b. Merasa bahwa hasil kerja dihargai oleh atasan

5. Situasi kerja dan rekan kerja

   a. Merasa memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja

2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2008), 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 frustasi dan berniat untuk keluar dari tempat kerjanya atau dinamakan *turnover intention*.

Dalam rangka menguatkan penelitian tentang kepuasan kerja, Herzberg dalam Dessler (1992) berpendapat bahwa setiap orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Hal ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman lahiriah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi karyawan serta *turnover* akan meningkat.

3. Stres Kerja

3.1. Definisi Stres Kerja

Pengalaman stres dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Selye dalam Waluyo (2013), mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tuntutan yang mendorong organisme beradaptasi/menyesuaikan diri, atau dikenal *general adaption syndrome*. (Sunyoto, 2004). Di samping itu, Selye dalam Beehr menjelaskan, *"work stress is an individual's response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavioural reaction."* Yakni stres kerja sebagai sumber yang menyebabkan reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Soewondo (1992) dalam Waluyo (2013), juga mendukung pernyataan ini dengan mengemukakan penyebab stres kerja yang paling utama ialah kondisi dan situasi pekerjaan, kemudian dari bidang pekerjaannya, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, serta dari faktor hubungan interpersonalnya.

Beehr dan Newman mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Luthans, 2006).

Sedangkan Ivancevich dan Matteson mendefinisikan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan. Kemudian mereka memperinci definisi stres kerja sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Dari definisi Ivancevich dan Matteson inilah dapat diketahui tiga komponen penting untuk mengetahui definisi stres kerja sesungguhnya. Pertama, mengacu pada reaksi terhadap situasi atau kejadian, bukan situasi atau kejadiannya itu sendiri. Kedua, menekankan bahwa stres dapat dipengaruhi oleh perbedaan individu. Ketiga, menekankan frasa "kebutuhan psikologi dan fisik yang berlebihan," karena hanya situasi tertentu atau situasi yang tidak biasa (berlawanan dengan penyesuaian hidup minor) yang dapat menghasilkan stres.

Hal-hal tersebut disimpulkan oleh pendapat Helmi yang menjelaskan stres melalui beberapa pendekatan. Pertama melalui pendekatan respons stres timbulnya stres, yang dihubungkan dengan adanya peristiwa yang menekan sehingga seseorang dalam keadaan tidak berdaya dan menimbulkan dampak negatif, misalnya pusing, tekanan darah tinggi, mudah marah, sedih, sulit berkonsentrasi, nafsu makan bertambah, sulit tidur, ataupun merokok terus menerus. Pendekatan kedua, dihubungkan dari sisi *stressor* (sumber stres). Stres merupakan kekuatan yang menimbulkan tekanan-tekanan dalam diri dan melebihi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

batas optinum. Pendekatan ketiga melalui pendekatan interaksionis yang menitikberatkan adanya transaksi antara tekanan dari luar dengan karakteristik individu, yang menentukan apakah tekanan tersebut menimbulkan stres atau tidak. (Safaria, 2003).

Penelitian tentang stress didasarkan pada kondisi dinamik yang di dalam individu menghadapi peluang, kendala (*constraints)* atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala merupakan kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2006).

Dapat disimpulkan pula dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal, dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dengan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

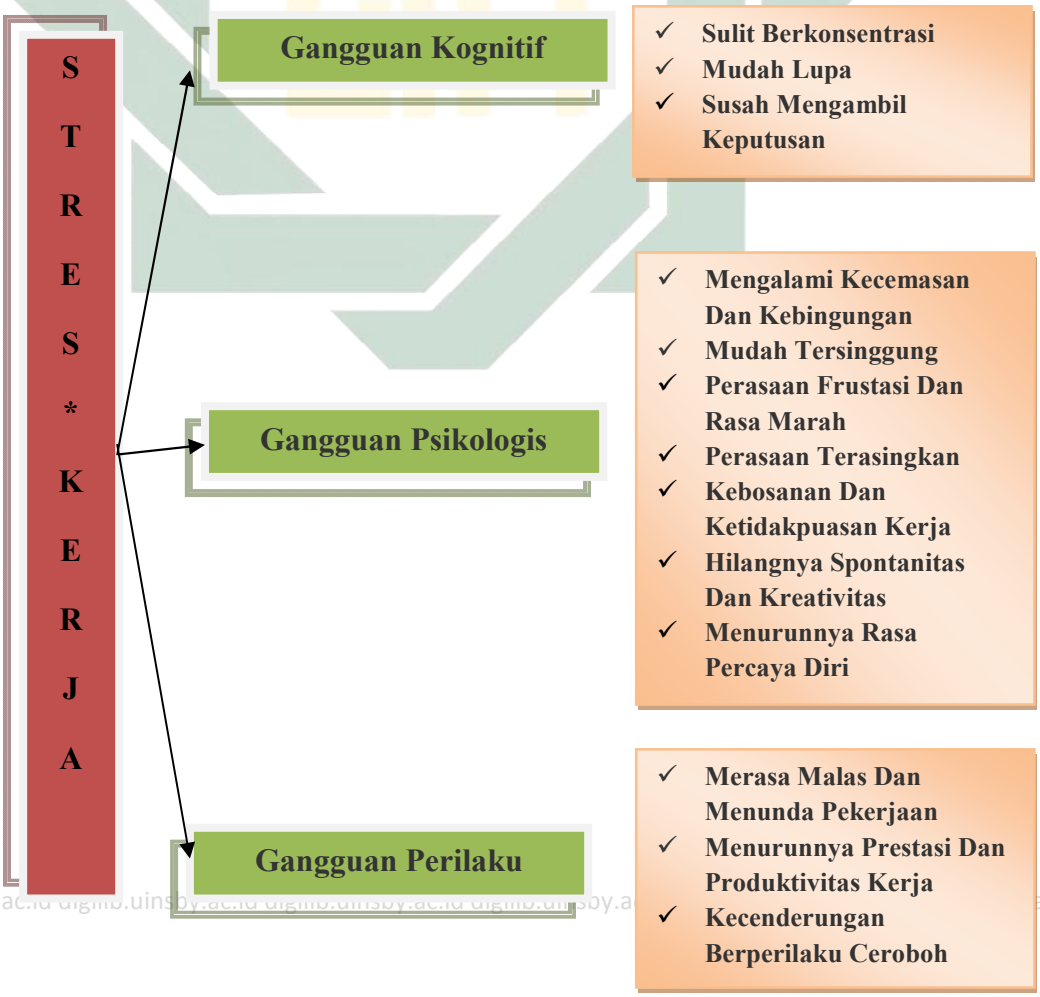
Dari beberapa teori yang dikemukakan dapat diketahui bahwa stres merupakan suatu kondisi dimana individu merasakan adanya penurunan kondisi badan baik secara fisik maupun psikis akibat berbagai faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal sehingga menimbulkan kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala (*constraints)*, atau tuntutan (*demands*) yang mengakibatkan kendala bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya yang ditandai beberapa hal yang bersifat kognitif, psikologis, dan perilaku, seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sulitnya berkonsentrasi, kecenderungan mengalami kebingungan, keterasingan, dan mudah tersinggung, menurunnya rasa percaya diri, kurangnya motivasi, kurang membangun hubungan interpersonal, merasa dirinya mudah lupa dan cepat bosan, merasa lelah fisik dan prestasi menurun, merasa kehilangan kreativitas dan spontanitas, kecenderungan susah mengambil sebuah keputusan, kemudian merasa malas dan sering menunda-nunda pekerjaan hingga sering melakukan tindakan-tindakan dengan ceroboh.

3.2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Gejala-gejala yang ditimbulkan oleh *stressor* menurut beberapa ahli di atas, dan ditambahkan pula oleh Selye dalam Waluyo (2013) dapat diketahui dimensi dan indikator stres kerja, yakni:



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Firth (2004) dalam jurnalnya "*How can managers reduce employee intention to quit?*", menjelaskan bahwa *intention to quit* sebagian besar dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, dan perasaan stress. Dukungan supervisor merupakan mediator berpengaruh yang dapat mengurangi dampak dari *stressor* dan *intention to quit*. Memonitor beban kerja dan hubungan supervisor terhadap bawahan tidak hanya mengurangi tingkat stress, tapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pada perusahaan. Dengan memonitor hal-hal tersebut, *intention to quit* karyawan serta *turnover* berikutnya dapat dikurangi, dan kemudian dapat menghemat biaya dan tenaga untuk melakukan *recruitment*, pelantikan dan pelatihan karyawan baru.

B. Kerangka Teori

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu, bahwa tingkat *turnover intention* relatif tinggi yang ditandai dengan menurunnya kontuinitas karyawan karena beberapa faktor internal dan eksternal. Allen (2004), menjelaskan bahwa pindah kerja atau *turnover* merupakan pegawai berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Harnoto (2002) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja (Russ dan McNeilly, 1995).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Turnover intention ini disebabkan oleh faktor kepuasan kerja yang rendah, dimana kondisi emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan rekan kerja, serta kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (penyelia) menurun (Robbins, 1996 dalam Sopiah, 2008). Wanberg dan Banas (2000) juga menemukan rendahnya kesediaan karyawan menerima perubahan akibat rendahnya kepuasan kerja yang menyebabkan tingginya intensi keluar karyawan atau yang dikenal dengan *turnover intention*.

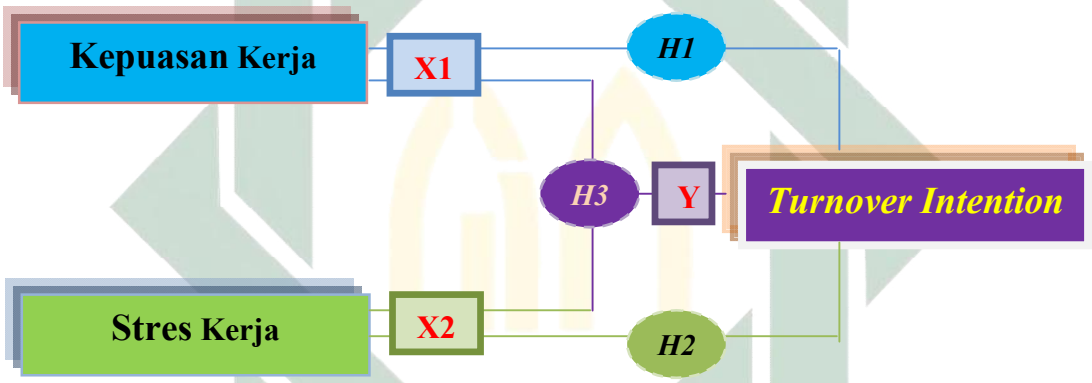
Mobley et al. (1979) mengemukakan intensi turnover salah satunya dipengaruhi oleh faktor individual (personal). Secara implisit pada faktor individual ini terdapat stres individu. Robbins dan Judge (2008) menegaskan bahwa keluarnya karyawan secara sukarela dari pekerjaan, lebih memungkinkan terjadi pada individu yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Dan tingginya tingkat stres kerja atau kondisi dimana individu merasakan adanya penurunan kondisi badan baik secara fisik maupun psikis akibat berbagai faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal sehingga menimbulkan kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala (*constraints)*, atau tuntutan (*demands*) yang mengakibatkan kendala bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya yang ditandai beberapa hal yang bersifat kognitif, psikologis, dan perilaku (Selye dalam Waluyo, 2013).

Penelitian ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Moore (2000) bahwa, *turnover* merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan erat dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keluar dari perusahaan saat ini mereka bekerja, sehingga perusahaan dihadapkan dengan menurunnya kontinuitas karyawan dan tingginya biaya yang harus dikeluarkan untuk proses rekrutmen kembali. Stres kerja yang tinggi dan rendahnya kepuasan kerja individu inilah merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan keinginan individu tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dengan demikian variabel bebas *(dependent variable)* yaitu kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan variabel terikat *(independent variable)* yaitu *turnover intention.*



Gambar 4. Bagan konseptual teori

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
2. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
3. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id