

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Landasan Teoritis

##### 1. Stres Kerja

##### a. Definisi Stres Kerja

Stres kerja atau *work stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya (Bulolo dkk, 2021). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan cara berpikir proses. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menimbulkan pekerjaan stres dan membuat orang merasa lebih negatif dan tidak puas (Irawanto et al., 2021). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja (Budiasa, 2021:22).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja atau *work stress* merupakan suatu kondisi ketegangan yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Dalam konteks ini, Stres kerja penting untuk diteliti karena dapat berdampak signifikan pada karyawan dan perusahaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan mental seperti kelelahan. Stres yang berkepanjangan juga dapat menurunkan produktivitas kerja, yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi dan lebih rentan terhadap *burnout*. Selain itu, stres yang tinggi meningkatkan *turnover intention*, yang dapat menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang berharga dan meningkatkan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan pengganti. Stres kerja memengaruhi karyawan dengan menurunkan kualitas kerja dan kesejahteraan mereka. Karyawan yang stres cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan mengalami kesulitan dalam menjaga fokus serta kinerja. Mereka juga lebih sering absen atau mengambil cuti sakit, yang berdampak pada kelancaran operasional perusahaan.

#### b. Cara Mengatasi Stres Kerja

Beberapa cara mengatasi stres kerja menurut Fauzi dkk (2022) yaitu:

- (1) Menetapkan tujuan dan standar kinerja yang masuk akal dan dapat dicapai tetapi tidak memaksakan beban yang mustahil pada karyawan adalah salah satu cara untuk merancang tempat kerja.
- (2) Memperjelas peran, mengurangi risiko ambiguitas dan konflik, dan memberikan otonomi karyawan dalam struktur yang ditentukan.
- (3) Penempatan, yaitu menempatkan pekerja pada pekerjaan yang masih sesuai dengan keahliannya. Pengembangan karir, yang memerlukan perencanaan karir berdasarkan keahlian karyawan.
- (4) Sebuah metode untuk mengelola kinerja yang memungkinkan karyawan dan manajer berbicara tentang harapan dan kekhawatiran mereka.

### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (5) Penyuluhan untuk memberi karyawan kesempatan berbicara dengan orang HR tentang masalah.

Sebab itu, peningkatan *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh peningkatan stres kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor dan indikator stres kerja. Di sisi lain, karyawan yang kurang stres di tempat kerja cenderung untuk tidak pergi dari organisasi tersebut.

### c. Indikator Stres Kerja

Beberapa indikator stres kerja menurut Tawaqal dkk (2019), antara lain:

#### (1) Tuntutan tugas

Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

#### (2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

#### (3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

#### (4) Struktur organisasi

Bagaimana sebuah organisasi dikoordiansikan dan diorganisir untuk mencapai tujuan bersama.



(5) Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Supriyanto dan Nadiyah (2022) yaitu:

(1) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

(2) Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

(3) Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja (Nabawi, 2019). Sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang jelas dan lebih luas. (Robbins and Judge, 2021:79). Kepuasan kerja merupakan rasa senang atau positif yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan berbagai hal dalam pekerjaannya (Sutikno, 2020).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki dimensi emosional dan evaluatif yang berkaitan dengan bagaimana karyawan merasa terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kedisiplinan kerja, moral kerja, prestasi kerja, dan niat untuk bertahan di perusahaan juga diakui sebagai indikator atau hasil dari tingkat kepuasan kerja. Kesimpulannya, kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan retensi di perusahaan. Kepuasan kerja penting karena berpengaruh pada kinerja, komitmen, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan lebih jarang mencari pekerjaan lain, sehingga membantu perusahaan

## 2. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





mengurangi *turnover* dan biaya rekrutmen. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, serta menurunkan absensi dan *turnover intention*. Karyawan yang puas cenderung lebih proaktif dan nyaman di lingkungan kerja, yang berdampak positif pada keseluruhan produktivitas organisasi.

#### b. Cara Mengungkapkan Kepuasan Kerja

Cara mengungkapkan ketidakkepuasan kerja menurut Hermingsih dan Purwanti (2020) yaitu:

##### (1) Tingkat frekuensi keluar masuk karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan frekuensi keluar masuknya karyawan yang rendah. Sebaliknya, jika karyawan dalam suatu organisasi kebanyakan merasa kurang puas, biasanya frekuensi keluar masuknya karyawan akan lebih tinggi.

##### (2) Tingkat ketidakhadiran karyawan

Karyawan yang merasa kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Mereka sering tidak hadir dalam bekerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

#### c. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator untuk kepuasan kerja yang diterangkan Yunita (2021) adalah:

##### (1) Gaji

Upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2) Rekan Kerja

Sesama karyawan yang kemampuannya cakup dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

(3) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

(4) Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

(5) Kesempatan Promosi

Suatu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk jabatan dan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan diikuti tanggung jawab yang tinggi juga.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Puri dan Wisnu (2020) antara lain:

(1) Mutasi

Jika mutasi memberikan peluang perkembangan karir, tanggung jawab yang lebih besar, atau lingkungan kerja yang lebih baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, jika mutasi dianggap tidak adil

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan.

## (2) Motivasi kerja

Karyawan yang merasa termotivasi memiliki keinginan lebih besar untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mencapai tujuan, dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Faktor-faktor motivasional seperti pengakuan, pengembangan karir, dan penghargaan dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja.

## (3) Lingkungan kerja

Faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, komunikasi yang efektif, fleksibilitas pekerjaan, dan suasana kerja yang positif dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, konflik, tekanan, dan ketidaksetaraan dalam lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

### C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

### 3. *Turnover Intention*

#### a. Definisi *Turnover Intention*

Keinginan berpindah merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain (Umiati dan Hamka, 2023). *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut (Lestari dan Mujiati, 2018). *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela untuk



mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Muslim, 2021).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mencerminkan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Intensi ini dapat mencakup berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau perubahan dalam aspirasi karir. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman terhadap *turnover intention* dapat membantu perusahaan untuk mengambil langkah-langkah pencegahan atau perbaikan guna mempertahankan karyawan yang berpotensi mengundurkan diri. *Turnover intention* penting untuk diteliti karena berhubungan langsung dengan stabilitas tenaga kerja dan biaya operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dapat menyebabkan peningkatan *turnover*, yang berujung pada biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan. *Turnover intention* memengaruhi perusahaan dengan meningkatkan risiko kehilangan karyawan berpengalaman, menurunkan moral tim, dan mengganggu kontinuitas operasional.

#### b. Indikator *Turnover Intention*

Beberapa indikator menurut Fatari dan Wiguna (2023) yaitu:

- (1) 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



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- (2) 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.
- (3) 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.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang memengaruhi *turnover intention* menurut Iskandar dan Rahadi (2021), terdapat beberapa faktor *turnover intention* karyawan yaitu:

#### (1) Umur karyawan

Umur karyawan dapat memengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Misalnya, karyawan yang lebih muda mungkin lebih cenderung mencari peluang baru atau mencari pengalaman yang berbeda, sementara karyawan yang lebih tua mungkin memiliki pertimbangan lain seperti stabilitas dan rencana pensiun.

#### (2) Masa kerja karyawan

Lama masa kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat memainkan peran dalam keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

## © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Karyawan yang baru bergabung mungkin lebih rentan terhadap perubahan, sementara karyawan yang telah bekerja dalam organisasi dalam waktu yang lama mungkin menghadapi risiko kejenuhan atau keinginan untuk tantangan baru.

(3) Beban kerja yang dipikul karyawan

Jika karyawan merasa beban kerjanya terlalu berat atau tidak seimbang dengan kompensasinya, ini dapat menjadi faktor pendorong untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan.

(4) Lingkungan kerja organisasi atau perusahaan

Kualitas lingkungan kerja, termasuk budaya perusahaan, hubungan interpersonal, dan dukungan dari atasan, dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap atau pergi. Lingkungan yang mendukung dan positif cenderung memotivasi karyawan untuk bertahan.

(5) Tingkat kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam memahami *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap, sementara ketidakpuasan dapat mendorong mereka untuk mencari peluang lain.

(6) Tingkat kepuasan gaji yang diterima karyawan

Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan lainnya juga dapat memainkan peran penting. Jika karyawan merasa bahwa gaji mereka tidak sebanding dengan kontribusi dan kebutuhan hidup, ini dapat menjadi pendorong untuk mencari kesempatan yang lebih baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(7) Nilai organisasi atau perusahaan

Kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi juga dapat memengaruhi keputusan untuk tinggal atau pergi. Jika karyawan merasa nilai dan tujuan pribadinya sejalan dengan nilai organisasi, mereka mungkin lebih cenderung untuk tetap.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan (Padaniah dan Haryono, 2021). Berikut merupakan **Tabel 2.1** penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dijalankan dan diperoleh dari jurnal nasional maupun jurnal internasional sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Penelitian |  | Hasil Penelitian  |
|----|------------|--|---|
| 1  | Judul      | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat <i>Turnover Intention</i> Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1 | 1. Pengaruh negatif dan tidak signifikan dari Kepuasan Kerja bagi <i>Turnover Intention</i><br>2. Pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja bagi <i>Turnover Intention</i> . |
|    | Peneliti   | Nadya Salsabila dan Budi Fernando Tumanggor  |   |
|    | Sumber     | Jurnal Sumber Daya Aparatur. Volume 5 No. 2, Tahun 2023, Hal: 1-19   |   |
| 2  | Judul      | Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i>                | 1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .<br>2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .                               |
|    | Peneliti   | Desak Putu Rijasawitri dan I Wayan Suana   |   |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



|   |          |  |   |
|---|----------|--|---|
|   | Sumber   | E-Jurnal Manajemen, Volume 9 No. 2, Tahun 2020, Hal: 466-486   |   |
| 3 | Judul    | Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan                                    | 1. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .<br>2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .   |
|   | Peneliti | Kurniawaty, Mansyur Ramly, dan Ramlawati   |   |
|   | Sumber   | Management Science Letters. Volume 9 No. 6, Tahun 2019, Hal: 877-886   |   |
| 4 | Judul    | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar | 1. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar<br>2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar |
|   | Peneliti | Ni Luh Putu Januarda Supriyanti dan Ni Made Dwi Ariani Mayasari  |   |
|   | Sumber   | Bisma: Jurnal Manajemen. Volume 8 No. 2, Tahun 2022, Hal: 321-330  |   |
| 5 | Judul    | Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT Prodigy          | 1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .<br>2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .   |
|   | Peneliti | Angelina Suseno  |   |
|   | Sumber   | Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 5 No. 6, Tahun 2021, Hal: 637-642   |   |

Sumber: Penelitian-penelitian Terdahulu (2024)

Berdasarkan pada **Tabel 2.1**, beberapa penelitian yang telah dikaji dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Meskipun ada variasi dalam hasil penelitian,

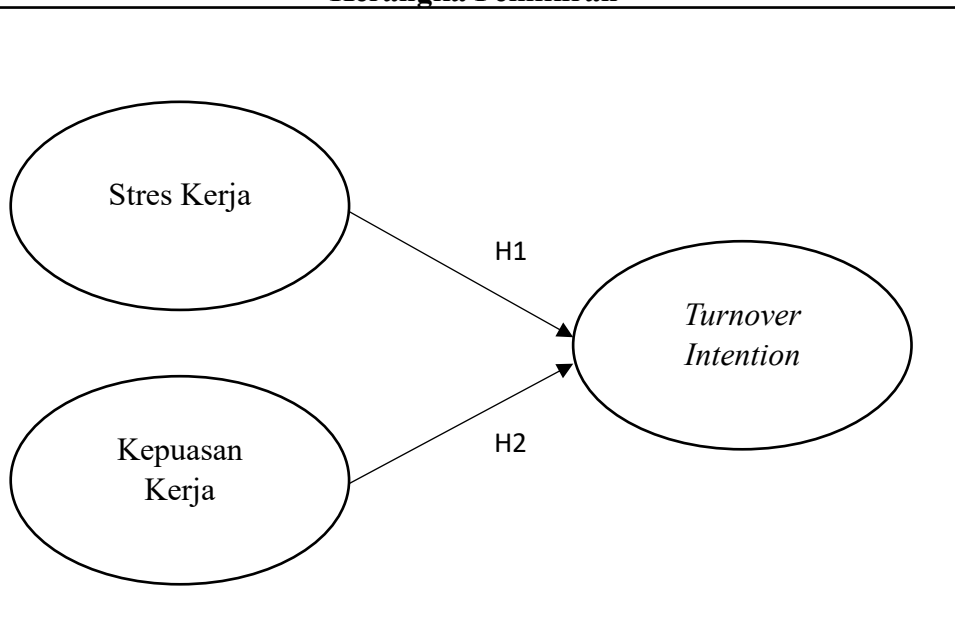


sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, pengaruh ini bervariasi tergantung pada kondisi lain seperti kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan antara variabel-variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Agar dapat lebih memperjelas antara hubungan antar variabel tersebut. Berikut merupakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada **Gambar 2.1** tersebut.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Kerangka Pemikiran (2024)

Berdasarkan pada **Gambar 2.1** dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y) karyawan di PT Lisaboy Gaya Cantika.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan, seperti tekanan dari target yang tinggi, beban kerja yang berat, serta konflik peran dalam pekerjaan, dapat menyebabkan penurunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kepuasan kerja. Penurunan kepuasan kerja ini berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan (*turnover intention*). Sebaliknya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di PT Lisaboy Gaya Cantika, yang mungkin ditandai dengan hubungan baik antar rekan kerja, pengakuan atas hasil kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan lebih rendah.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka penelitian diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020) mengatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lalu terdapat penelitian lain dilakukan oleh Kurniawaty dkk (2019) mengatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut suseno (2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta berdasarkan penelitian Salsabila dan Tumanggor (2023), mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian menurut Supriyanti dan Mayasari (2022) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



**Hipotesis 1** : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil riset dari Salsabila dan Tumanggor (2023) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Suseno (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lalu terdapat penelitian lain dilakukan oleh Kurniawaty dkk (2019) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Serta berdasarkan penelitian menurut Supriyanti dan Mayasari (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat *turnover intention* terjadi di perusahaan.

**Hipotesis 2** : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.