

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. landasan Teori

2.1.1 Kepuasan kerja (X1)

Menurut Indra dan Adam, (2000:115) kepuasan kerja adalah : "sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah "sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Menurut Hariandja (2001:291- 292), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, Promosi, dan lingkungan kerja. Dari indikator dalam perusahaan menyatakan, dilihat dari gaji yang mereka terima tak sesuai dengan banyaknya jam kerja dan overtime yang diberlakukan di perusahaan. Karyawan tidak merasakan kepuasan kerja karena sistem olah gaji dan jam kerja PT. Bomin Permata Abadi yang masih buruk.

Menurut Robbins (2001) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan bisa menjadi frustrasi. Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja baik, biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk memberikan situasi kondusif di lingkungan perusahaan.

2.1.2 Stres kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz *et al.*, 2015). Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Fauji, 2013).

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi (Safaria, 2011). Wijaya (2014) menyebutkan dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu: pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat. Dilihat dari indikator yang terjadi di perusahaan, meningkatnya

turnover intention perusahaan yaitu dipengaruhi oleh stress kerja yang sangat tinggi. Karyawan pada PT.Bomin Permata Abadi didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Rendahnya tingkat pendidikan menyebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan akan lebih kesulitan dalam menanggapi pekerjaan.

2.1.3 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasional merupakan pengenalan dan loyalitas seseorang terhadap sebuah organisasi (Good *et al.*, 1996 dalam Sunjoyo 2002:21). Komitmen terhadap suatu organisasi meliputi tiga sikap (*attitude*) : (a) rasa (*sense*) pengenalan terhadap tujuan organisasi, (b) rasa (*feeling*) keterlibatan dalam tugas-tugas organisasional, dan (c) rasa (*feeling*) loyalitas terhadap organisasi (Ivancevich & Matteson, 1999 dalam Sunjoyo 2002:21).

Terdapat indikator turnover karyawan di PT. Bomin Permata Abadi yang dikarenakan karyawan merasa tidak aman karena karyawan merupakan pegawai kontrak. Selain itu kerjasama antar operator atau rekan kerja tidak terjalin dengan baik, tidak saling mendukung, sehingga kerjasama antar rekan kerja kurang solid. Hal ini dari cara kerja operator yang kurang bertanggung jawab. Kurangnya hubungan langsung dengan atasan membuat operator kurang mengerti akan tugasnya. Indikasi ini juga terlihat dari minimnya promosi operator yang berstatus karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap. Komitmen organisasional (*organizational commitment*)

adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne,1997 dalam Andini 2006:26)

Menurut Mobley dalam Andini (2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi. Merupakan sikap atau loyaltas karyawan kepada organisasi dan ditandai dengan partisipasi pada organisasi sebagai titik fokus dan berlanjut sampai organisasi mencapai sukses.

2.1.4 Turnover intention (Y)

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan lain (Etnaningtias, 2011).

Menurut Zeffane (2003) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat.

Mobley (2000) menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Kemudian

Booth & Hamer (2007) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Menurut Mobley (2000), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Menurut Ium et.al dalam Andini (2006:12) intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2006:13) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention .

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Sumber	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Utami,	Pengaruh job	Convience	- Job insecurity-

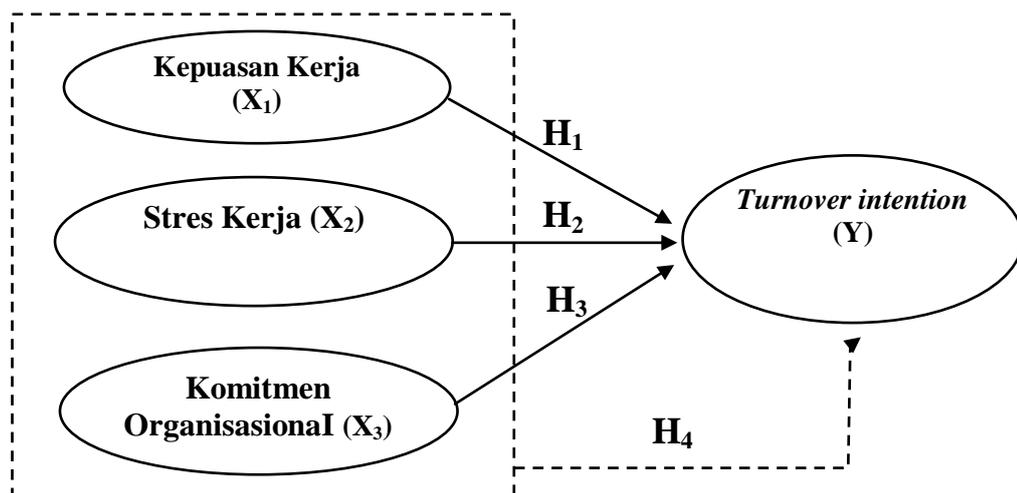
Bonussyeani (2009)	insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja	sampling	berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja - Job insecurity berpengaruh negative dan signifikan pada kepuasan kerja - Job insecurity berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional - Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja
Handaru (2012)	Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada divisi jamsostek	Analisis Regresi Linier berganda	- Secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi dan kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat. - Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.
Septiari (2016)	Pengaruh Job Insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan	Regresi linier berganda dengan SPSS versi 15.0 for windows	- Variabel job insecurity dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan hotel asana agung putra bali
Kuding	Pengaruh Job	Convenience	- Terdapat pengaruh

(2011)	insecurity, terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	sampling dan regresi linier sederhana dengan SPSS	yang signifikan antara job insecurity dengan keinginan berpindah kerja pada karyawan yang berkerja pertelevisian - Komitmen organisasional tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada job insecurity terhadap keinginan kerja
Hanafiah (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover intention)	Purposive sampling	- Kepuasan kerja dan Ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT BUMA desa suaran kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori yang sudah dijelaskan di atas dimana kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
 - - - - -→ Pengaruh secara berganda

2.4. Perumusan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh *kepuasan kerja* terhadap *turnover intention*

Penelitian Brief dan Wiess (2002) mengungkapkan bahwa pandangan utama kepuasan kerja mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Perasaan gembira dari pengalaman kerja seseorang berarti mencerminkan bahwa dirinya jauh dari rasa khawatir, tegang, stres, ataupun terancam. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan, sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya dan tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Utami, Bonussyeani 2009. Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.4.2. Pengaruh *Stres kerja* terhadap *turnover intention*

Penelitian (Parvaiz *et al.*, 2015). salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan. faktor - faktor yang mempengaruhinya meliputi psikologis, fisik, perilaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septiari 2016. Menyatakan bahwa *stres kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Stres kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.4.3. Pengaruh *Komitmen organisasional* terhadap *turnover intention*

Mathis dan dan Jackson (2001) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan Keinginan Untuk Pindah Kerja. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Septiari 2016. Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *komitmen organisasional* berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention

