

BAB II

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Pergantian karyawan (*Turnover Intention*) yang dilakukan seorang karyawan secara sukarela ataupun tidak merupakan suatu fenomena yang sering terjadi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan atau organisasi. *Turnover intention* sendiri merupakan sebuah keadaan dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi dengan maksud dan tujuan tertentu.

Menurut Mobley *et al.* (1979) keinginan keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya dengan pilihannya sendiri tanpa adanya paksaan. Penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak (*involuntary*) (Robbins dan Judge, 2017). Keinginan karyawan untuk pindah dapat disebabkan karena karyawan tersebut merasa sudah tidak nyaman ataupun alasan lainnya sehingga mereka keluar dari organisasinya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Manullang dikutip dalam Sidharta dan Margaretha (2011) menyebutkan penyebab terjadinya *turnover intention* kedalam tiga sebab utama, yaitu karena keinginan perusahaan; karena karyawan merupakan karyawan yang tidak

potensial, keinginan pribadi; yaitu keinginan dari karyawan sendiri untuk keluar dari tempat bekerja, dan sebab lain; antara lain habisnya masa kontrak antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Turnover intention dianggap sebagai masalah karena beberapa akibat yang ditimbulkannya. Yulianto dikutip dalam Sidharta dan Margaretha (2011) mengutarakan bahwa dampak positif *turnover intention* pada karyawan adalah pembaharuan dalam organisasi, pengurangan atau pencegahan *turnover* lainnya dan berkurangnya konflik atau bertambahnya keyakinan dari diri individu. Adapun akibat negatif yang disebabkan oleh *turnover intention* yaitu dilihat dari segi biaya, prestasi, pola komunikasi social, merosotnya semangat kerja pada karyawan, strategi pengendalian yang kaku dan biaya peluang strategi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al.* (1979) beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan pindah kerja atau *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan tertentu yang telah ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalam organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang saling berkesinambungan antar karyawan. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja diantaranya yaitu umur seseorang, status perkawinan dan pendidikan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi juga dapat menjadi penyebab keluarnya karyawan pada organisasi. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan social. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu pada ruangan bekerja, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya yang ada di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja yang dialami oleh karyawan sangat berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi yang diterima, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. Ketika rasa puas dalam bekerja meningkat, maka karyawan akan tetap bertahan pada organisasinya.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab karyawan keluar atau bertahan dalam organisasinya. Komitmen yang tinggi yang ditanamkan dalam diri karyawan menjadi hal yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan tingginya komitmen dan loyalitas karyawan pada organisasinya dapat menekan tingginya intensi *turnover* pada karyawan.

1. Dimensi *Turnover Intention*

Dimensi *turnover intention* menurut Harnoto dalam Tika dkk. (2016) ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Dimensi-dimensi yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* pada karyawan diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

b. Malas bekerja

Karyawan akan cenderung lebih malas bekerja karena memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain yang mampu mencukupi kebutuhannya saat ini.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan yang tinggi akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan kepada atasan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Indikator yang berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap

beban-beban yang diberikan, namun karyawan justru berperilaku positif yang meningkat dari biasanya, hal inilah yang menunjukkan karyawan ini kemungkinan akan keluar dari perusahaan.

2. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley *et al.* (1979) mengemukakan, terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Mencerminkan sikap individu yang berfikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Hal ini terjadi diawali dengan tidak adanya kepuasan akan pekerjaan tersebut sehingga menyebabkan karyawan berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Mencerminkan sikap individu untuk keluar dari pekerjaan apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik kemudian nantinya diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap bertahan pada organisasinya atau keluar.

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for alternative*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk mencari pekerjaan lain. Apabila karyawan sering memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya

maka karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

3. Dampak Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al. (1979) tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan akan memberikan dampak bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Dampak terjadinya *turnover intention* dapat meliputi:

a. Beban kerja

Ketika *turnover intention* pada karyawan tinggi maka beban kerja yang dialami oleh karyawan lain akan meningkat dikarenakan jumlah karyawan yang berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya maka semakin tinggi pula beban kerja yang dialami selama itu.

b. Biaya penarikan karyawan

Biaya penarikan karyawan akan meningkat ketika banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantikan karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Peningkatan biaya pelatihan karyawan akan menjadi permasalahan baru ketika intensi *turnover* tinggi dan banyaknya karyawan yang keluar dari organisasi. Biaya ini digunakan untuk pelatihan calon karyawan baru

yang menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan juga karyawan yang dilatih.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Banyaknya karyawan yang keluar dari organisasi memberikan dampak yang negatif. Salah satunya yaitu berkurangnya jumlah produksi atau pencapaian target penjualan akibat berkurangnya jumlah karyawan. Terlebih apabila yang keluar dari organisasi merupakan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan berkompeten.

e. Banyaknya pemborosan akibat adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover intention* membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya dapat dihindari jika mampu mengelola SDM dengan baik sehingga karyawan dapat bertahan lama di perusahaan dan intensi turnover sendiri dapat dihindari.

f. Dapat memicu stress pada karyawan

Banyaknya karyawan yang keluar dapat memicu terjadinya stress kerja pada karyawan. Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi lagi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini yaitu dapat memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari organisasinya.

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasinya serta keinginan untuk tetap menjadi

anggota organisasi Allen dan Meyer (1990). Sedangkan menurut Robbins dan Judge dikutip dalam Hendrayani (2013) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans yang dikutip dalam Biantoro (2012) komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses bagaimana seorang karyawan dapat mengekspresikan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan dari organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan memberikan pelayanan yang optimal (Ping *et al* dikutip dalam Puspitawati 2014). Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk tetap loyal terhadap organisasinya dan bersedia bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen organisasional merupakan pengenalan dan loyalitas seseorang terhadap sebuah organisasi. Menurut Gibson *et.al.* dalam Kaswan (2019) komitmen terhadap suatu organisasi meliputi tiga sikap (*attitude*) : (a) perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal terhadap organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dikutip (1990) mengungkapkan 3 dasar pembagian komitmen organisasi, yakni:

a. Komitmen kontinuan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain diluar.

b. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Affective commitment berhubungan dengan sikap seorang karyawan yang memilih untuk tetap menekuni pekerjaannya.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini berhubungan dengan loyalitas atau kesetiaan karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam perusahaan karena adanya tekanan dari orang lain.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Berikut merupakan indikator untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990):

a. Keinginan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya

Karyawan memiliki mind set bahwa pekerjaan pada perusahaan tempat ia bekerja memiliki arti yang besar bagi karyawan tersebut, sehingga ia memiliki tujuan agar memberikan kontribusi yang besar dengan bekerja sebaik-baiknya.

b. Kesetiaan karyawan

Kondisi dimana karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya sehingga ia memilih untuk tetap bersama organisasinya.

c. Kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan

Karyawan memiliki rasa bangga dan merasa bahwa perusahaan tempat ia bekerja sangat berpengaruh bagi dirinya baik dari sisi kepentingan dirinya sendiri maupun bagi perusahaan sehingga karyawan merasa bekerja di organisasi tersebut dengan perasaan senang dan bangga.

4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steer dan Porter yang dikutip dalam Puspitawati (2014) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu perusahaan yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factor* dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, yang meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab dari seorang karyawan.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam perusahaan, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkan pekerjaannya.

5. Faktor Akibat Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah dalam Bintoro (2012) tinggi atau rendahnya komitmen organisasi pada karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja akan berdampak pada:

- a. Karyawan itu sendiri, dapat ditunjukkan dengan perkembangan karir karyawan dalam organisasi atau perusahaan
- b. Organisasi, komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi yang menurun, loyalitas pada karyawan dan lain sebagainya.

C. Stress Kerja

1. Definisi Stress Kerja

Stress kerja yang dialami oleh karyawan merupakan hal yang dapat memberikan dampak negative bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Stress pada umumnya terjadi disebabkan oleh sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017) stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Selye dikutip dalam Syahronica (2015) menyebutkan bahwa stress kerja merupakan sumber atau stressor kerja yang dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stress merupakan

kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

Stress kerja yang dialami karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat. Menurut Handoko dalam Wartono (2017) stress didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan juga proses berpikir seseorang. Dalam hal ini ketika karyawan merasa stress maka emosi dan kondisi karyawan menjadi tidak stabil. Selain itu akan berpengaruh pada proses berpikir karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat.

2. Penyebab Terjadi Stress Kerja

Luthans dikutip dalam Abdullah (2016) menjelaskan bahwa sumber atau penyebab stress kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. *Extra organization stressor*, yaitu penyebab stress yang bersumber dari luar organisasi
- b. *Organization stressor*, yaitu penyebab stress yang berasal dari dalam organisasi
- c. *Group stressor*, yaitu penyebab stress yang berasal dari kelompok
- d. *Individual stressor*, yaitu penyebab stress yang berasal dari individu karyawan sendiri.

3. Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja menurut Robbins dan Judge (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Gejala-Gejala Stres

Menurut Braham dalam Zainal dkk. (2014) mengemukakan beberapa tanda-tanda gejala stress, yaitu diantaranya :

- a. Fisik, yaitu disebabkan oleh beberapa hal seperti sulit tidur atau tidur yang tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, keringat berlebihan, tekanan darah tinggi dan kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu mudah marah dan tersinggung, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah dan sering mengalami kegugupan.

- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, daya ingat yang menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun yang berlebihan, dan pikiran hanya dipenuhi oleh satu hal atau masalah.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan terhadap orang lain menurun, mudah mengingkari janji, dan sering mencari kesalahan orang lain.

5. Jenis Stres

Menurut Nasir dalam Ambarwati (2014) terdapat dua jenis stress, yaitu diantara:

- a. *Eustres* (stress yang baik)

Stress dikatakan berdampak baik atau positif apabila seseorang mencoba untuk memenuhi tuntutan untuk menjadikan orang lain maupun dirinya sendiri mendapatkan sesuatu yang baik dan berharga.

- b. *Distres* (stress yang buruk)

Distres dihasilkan dari sebuah proses memaknai sesuatu yang buruk, dimana respon yang digunakan selalu negative dan nada indikasi mengganggu integritas diri sehingga dapat diartikan sebagai ancaman.

D. Logika Berfikir dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang dapat memberikan dampak tidak konsentrasinya karyawan dalam bekerja yang kemudian akan menghambat tercapainya tujuan dari organisasi. Sedangkan komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas atau kesetiaan

karyawan terhadap organisasi dengan cara melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian Christien A. Karambut dkk (2012) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian dari Sri Rulestri L.H. dan Henry Eryanto (2013) hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan menurun. Dalam penelitian yang dilakukan Putu Agus Eka Rismawan dkk. (2014) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Eric G. Lambert and Eugene A. Paoline III (2008) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada komitmen organisasi. Dari penelitian tersebut hasil yang ditemukan yaitu adanya pengaruh negative dan signifikan antara hubungan stress kerja terhadap komitmen organisasi, artinya ketika stress kerja pada karyawan semakin tinggi maka komitmen dalam diri karyawan akan semakin rendah.

Seorang karyawan yang mengalami stress dalam bekerja tentunya akan berdampak pada komitmen yang telah ditanamkan dalam diri seorang karyawan. Stress yang tinggi dan terjadi terus menerus secara langsung akan menurunkan komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka komitmen organisasi pada karyawan akan meningkat. Maka berdasarkan logika

hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, hipotesis yang dirumuskan yaitu hubungan negatif signifikan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting untuk sebuah organisasi, dimana komitmen ini sebagai predictor yang berpengaruh besar terhadap keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengakhiri hubungannya dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Dinar Hendrayani, (2013) terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap *turnover intention*. Jessica Lauren, (2017) melakukan penelitian yang hasilnya komitmen organisasioal memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*. Leodoro J. Labrague, Denise M. McEnroe Petite, Konstantinos Tsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet,

Donna S. Gloe (2018) komitmen organisasi perawat berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*.

Dalam penelitian diatas masih terdapat kesimpang siuran hasil antara pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Namun secara garis besar komitmen organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* karena ketika komitmen organisasi pada karyawan itu tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah, begitu juga sebaliknya. Maka berdasarkan logika hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, hipotesis yang dirumuskan yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan keadaan dimana dapat mempengaruhi emosi, poses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang apabila keadaan ini terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Sedangkan *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS dkk (2013) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ni Ketut S. Dan I Komang

Ardana (2016) mengemukakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Byoung Kwon Lee, et.al. (2016) stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat *turnover*.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan pada umumnya akan berdampak negative bagi perusahaan. Salah satu hal yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh karyawan yaitu salah satunya dapat menyebabkan keluarnya karyawan dari organisasi. Maka semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga intensi *turnover* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila stress kerja semakin rendah maka semakin rendah pula niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Maka berdasarkan logika hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, hipotesis yang dirumuskan yaitu stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Stress kerja merupakan keadaan yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen seorang karyawan pada organisasinya. Ketika karyawan merasa stres dalam bekerja yang cukup tinggi maka hal tersebut dapat menimbulkan menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan.

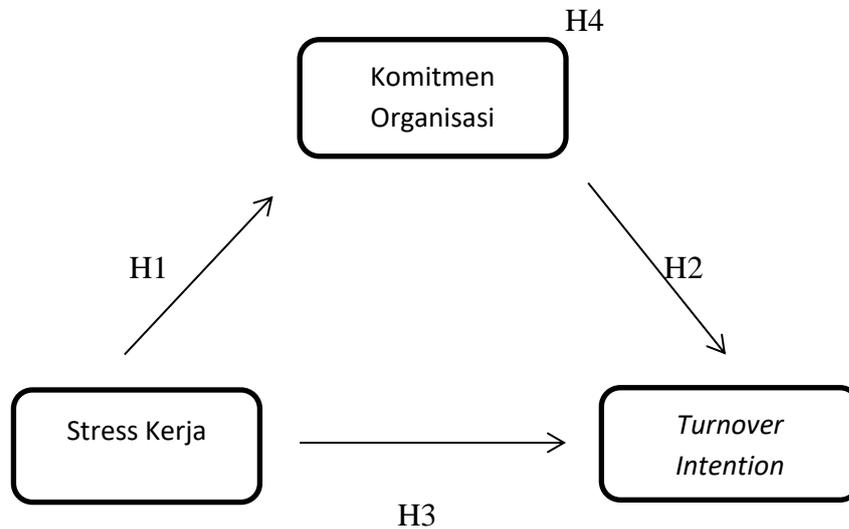
Dengan menurunnya komitmen tersebut maka intensi *turnover* pada karyawan akan semakin meningkat. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan, dengan rendahnya komitmen organisasi karyawan maka intensi *turnover* karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan tersebut merasa stress akan pekerjaannya. Ketika stress kerja meningkat pada karyawan maka akan menimbulkan perasaan ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru di perusahaan lain. Akan tetapi, jika karyawan merasakan stress dalam bekerja namun masih memiliki komitmen yang tinggi maka belum tentu karyawan tersebut mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian artinya ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, ketika karyawan merasakan stress akan pekerjaan maka belum tentu karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaan di perusahaan dimana ia bekerja.

Berdasarkan logika berfikir diatas maka hubungan antara stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening adalah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.

H4: Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.

E. Model Penelitian



Gambar 2.1

Model penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 model penelitian diatas diketahui terdapat satu variabel dependen, satu variabel indenpenden dan satu variabel mediasi. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*, variabel independennya adalah stress kerja dan variabel mediasi adalah komitmen organisasi. Dari model penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening atau mediasi.

Sumber:

H1: Christien A. Karambut, dkk (2012), Eric G. Lambert and Eugene A. Paoline III (2008), Putu Agus Eka R., dkk (2014), Sri Rulestri L.H. dan Henry Eryanto (2013)

H2: Sulastri Irbayuni (2012), Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011), Dinar Hendrayani (2013), Jessica Lauren (2017), Evelyn Tnay *et.al*, (2013), Leodoro J. Labrague *et.al*, (2018)

H3: Agung AWS, dkk (2013), Byoung Kwon Lee, *et al* (2016), Ni Ketut S. dan I Komang Ardana (2016)