

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Stress Kerja**

###### **a. Definisi Stress**

Tidak dapat dihindarkan bahwa setiap individu pasti semua pernah merasakan stress dikarenakan suatu permasalahan yang dihadapi di lingkungannya sekitar baik lingkungan social maupun pada lingkungan pekerjaannya. Stres adalah sebuah perasaan tekanan yang dirasakan perawat ketika menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2016). Perihal ini dapat dilihat dari emosi yang tidak menentu (tidak stabil), sebuah perasaan akan ketidak tenagan, tekanan darah mengalami peningkatan serta mendapatkan gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan sebuah keadaan yang dirasakan oleh seseorang ketika mendapatkan satu peluang, sebuah kendala, atau tuntutan dengan perolehan hasilnya akan dianggap tidak pasti namun sangat penting (Robbins, 2017). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress adalah tindakan yang dilaksanakan oleh individu dalam menanggapi perubahan di sekitar individu tersebut.

Stres merupakan sebuah keadaan yang menyebabkan kondisi tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ketertekanan tersebut secara umum adalah sebuah kondisi yang mempunyai karakteristik tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan seseorang untuk memberikan responnya. Lingkungan disini tidak hanya berarti lingkungan fisik semata, namun berasal dari lingkungan social. Lingkungan seperti ini dimiliki dalam sebuah organisasi kerja yang merupakan tempat setiap perawat menggunakan sebagian besar waktunya di kehidupan kesehariannya (Nawawi, 2018).

Stres kerja merupakan sebuah keadaan yang menyebabkan tegang yang memberikan pengaruh pada emosi, langkah piker dan keadaan seseorang (Hadiprojo & Handoko, 2011). Apabila stress kerja sudah terlalu besar akan memberikan ancaman kepada seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hasilnya, diri perawat akan berkembang beberapa macam gejala stress yang dapat menyebabkan gangguan pelaksanaan kerja. Gejala ini terdiri dari kesahatan fisik ataupun kesahatan psikis. Orang yang mendapatkan stress dapat menjadi grogi dan merasa khawatir yang berlebihan. Mereka menjadi lebih mudah marah dan agresig, tidak santai maupun menunjukkan sikap yang tidak bekerja sama.

Mereka yang mengalami gejala stress sering melarikan diri dengan minum minuman keras atau merokok secara berlebihan. Di samping itu mereka bisa mendapatkan berbagai penyakit fisik, seperti tekanan darah tinggi dan sulit untuk tidur. Keadaan tersebut walaupun dapat terjadi karena penyebab lain, akan tetapi umumnya hal tersebut adalah gejala stress. Stress kerja adalah bagian dari kehidupan dalam sehari-hari. Potensi mengalami stress dalam pekerjaan cukup tinggi, antara lain disebabkan karena perselisihan dalam interaksi atasan, pekerjaan dengan tuntutan konsentrasi yang tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik maupun mental, lingkungan kerja yang sangat tidak mendukung, adanya persaingan antar rekan kerja yang tidak sehat, dan lain-lain.

b. Penyebab Stress

Keadaan penyebab stress dinamakan stressors. Penyebab stress terdiri dari dua penyebab yaitu *on the job* dan *off the job* (Hadiprojo & Handoko, 2011). Penyebab stress *on the job* adalah beban kerja yang sangat berlebih, sebuah rekanan maupun desakan waktu, kualitas pengawas yang buruk, iklim kerja yang tidak stabil, umpan balik mengenai pelaksanaan yang tidak memadai, sebuah kewenangan yang tidak cukup untuk melaksanakan sebuah

tanggung jawab peranan, frustrasi, pertengkaran antar pribadi maupun kelompok, perbedaan nilai-nilai organisasi dan perawat. Sedangkan sebab stress kerja *off-the job* diantaranya kekhawatiran keuangan, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan (misalnya perceraian), perubahan yang terjadi di rumah, serta masalah pribadi, seperti kematian saudara. Stres yang tidak dapat diatasi akan berdampak pada turunnya prestasi. Kemampuan dalam mengatasi stress oleh sendiri dihadapi berbeda pada masing-masing individu. Ada yang memiliki daya tahan dalam menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres. Sebaliknya tidak sedikit orang yang memiliki daya tahan yang rendah dalam menghadapi stres, sehingga akan berakibat pada *burnout* yakni sebuah kondisi jiwa dan emosi serta kelelahan fisik karena stress akan berlanjut dan tidak dapat teratasi. Jika hal ini terus terjadi, maka akan berakibat pada prestasi yang bersifat turun. Stres kerja diperlukan pada tingkat tertentu, karena tanpa adanya stress dalam pekerjaan perawat tidak akan merasa tertantang yang menyebabkan prestasi akan menurun. Sebaliknya dengan adanya stress, perawat akan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi maka dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Langkah yang diambil guna membantu para perawat dalam

menghadapi stres yang dihadapi adalah sebagai berikut (Siagian, 2019).

- 1) Membuat kebijaksanaan manajemen dalam memberikan bantuan perawat dalam menghadapi berbagai stress.
- 2) Menyampaikan kebijaksanaan tersebut ke seluruh perawat sehingga tahu kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dalam bentuk apa jika mereka mendapaykan stress.
- 3) Memberikan pelatihan para manajer dengan tujuan agar peka pada munculnya gejala stress di kalangan bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak buruk terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- 4) Melatih perawat dalam mengenali sumber stress.
- 5) Membuka komunikasi dengan perawat sehingga benar-benar diikutsertakan dalam mengatasi stress yang dihadapinya.
- 6) Memberikan pantauan secara terus menerus dalam kegiatan organisasi sehingga kondisi dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara awal.
- 7) Menyempurnakan dalam membantun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasa dari kondisi kerja dapat dihindari.
- 8) Penyediaan bantuan bagi para perawat apabila mereka menghadapi stress.

9) Walaupun stress dapat memberikan peran positif ketika berperilaku seseorang dalam pekerjaan.

c. Indikator Stres Kerja

Stress kerja diukur dengan indikator sebagai berikut ini: (Kurniadi, 2016)

- 1) Ambiguitas Peran
- 2) Konflik Peran
- 3) Beban Peran.

## **2. Beban Kerja**

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah aspek yang selalu diperhatikan oleh setiap organisasi, dikarenakan beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan hasil kerja perawat. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu (Irwanday, 2007). Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan untuk dilakukan karyawan (Qureshi et al., 2012). Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam periode tertentu dalam keadaan yang kondusif (Hariyono et al., 2009).

Analisis beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan, dengan kata lain analisa beban kerja ditujukan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepatnya dilimpahkan kepada petugas (Komarudin, 2010).

Analisa beban kerja merupakan mengetahui baik jumlah perawat ataupun kualifikasi perawat yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diharapkan organisasi (Simamora, 2016). Definisi beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja diukur dengan suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan melakukan secara sistematis dengan mempergunakan analisa jabatan, teknis analisa jabatan atau dengan manajemen teknik lainnya. Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen dalam mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan dimaksudkan agar digunakan untuk alat penyempurnaan sumber daya manusia (Kurnia, 2010).

b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja diukur dengan indikator sebagai

berikut ini:(Rachmad et al., 2017)

- 1) Target Yang Harus Dicapai.
- 2) Kondisi Perawatan.
- 3) Penggunaan waktu kerja.
- 4) Standar Pekerjaan.
- 5) Konsistenitas pekerjaan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Kinerja perawat dipengaruhi banyak faktor antara lain jumlah komposisi dari pemberian kompensasi, tepatnya penempatan, pelatihan promosi, mutasi, dan rasa aan di masa depan. Faktor-Faktor di atas masih ada faktorlain yang juga mampu mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini, walaupun faktor ini adalah faktor yang penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi banyak organisasi-organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Prestasi kerja akan berhasil dicapai apabila perawat mampu memiliki motivasi yang tinggi. Motif berprestasi yang



perlu dipunyai oleh perawat harus dimunculkan dari dalam diri sendiri dan dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang dimunculkan dari dalam diri sendiri akan membentuk sebuah kekuatan diri dan apabila situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2016). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan atau alat yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta aturan pekerjaan yang mengaturnya baik sebagai individu maupun anggota kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja berpengaruh besar pada pelaksanaan penyelesaian kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para perawat dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012).

b. Faktor Yang Memberikan Pengaruh terhadap Lingkungan Kerja

Faktor yang memberikan pengaruh pada terbentuknya lingkungan kerja diantaranya adalah: (Sedarmayanti, 2011)

### 1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar mempunyai manfaat bagi perawat guna memberikan keselamatan kerja. Oleh karena itu perlu memperhatikan adanya penerangan (pencahayaan) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang masih kurang jelas, sehingga akan memperlambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2) Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk metabolisme. Udara di sekitar dinyatakan kotor jika mempunyai kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas yang sangat berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 3) Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar dalam mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenagan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga hasil kerja meningkat.

4) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan keamanan. Salah satu upaya dalam menjaga keamanan di tempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

5) Hubungan perawat

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi perawat dengan pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi perawat, sehingga kinerja perawat dapat meningkat.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut ini:(Rachmad et al., 2017)

- 1) Suasana Kerja
- 2) Hubungan sesama rekan kerja
- 3) Hubungan perawat dan pimpinan
- 4) Tersedianya fasilitas untuk perawat
- 5) Penerangan/cahaya ditempat kerja

**4. *Turnover intention***

a. Definisi *Turnover intention*.

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Qureshi et al., 2012).Seseorang dapat mendefinisikan *turnover intention* estimasi pribadi kemungkinan seorang karyawan dengan sengaja bermaksud untuk meninggalkan organisasi secara permanen dalam waktu dekat. Istilah "intention" berfungsi sebagai penentu utama dari tindakan berhenti dari perilaku kerja(Al-khrabsheh et al., 2018).

Hayes (Jiang et al., 2018)menyatakan bahwakaryawan yang tidak puas pada dirinya akan muncul ide *turnover*, dan *turnover intention* adalah langkah terakhir sebelum perilaku *turnover* yang

sebenarnya. Oleh karena itu *turnover intention* menyajikan prediktabilitas besar pada perilaku turnover nyata.

b. Tipe-tipe *Turnover*

Pada dasarnya turnover terbagi menjadi 2 kategori, yaitu:(Iqbal, 2010)

1) Involuntary Turnover

*Involuntary Turnover* dibedakan menjadi:

a) Discharge Turnover

*Turnover* yang ditujukan kepada karyawan perorangan, karena masalah disiplin dan / atau kinerja pekerjaan.

b) *Downsizing* Turnover

Ini terjadi sebagai bagian dari restrukturisasi organisasi atau program pengurangan biaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan nilai pemegang saham.

2) Voluntary Turnover

Voluntary turnover, dibedakan menjadi:

a) Avoidable turnover

Merupakan *turnover* yang berpotensi dapat dicegah dengan tindakan organisasi tertentu, seperti kenaikan gaji atau penugasan pekerjaan baru.

b) *Unavoidable turnover*

Turnover yang terjadi dalam keadaan yang tidak dapat dihindari disebut *unavoidable turnover*. Misalnya, kematian karyawan atau kepindahan suami.

c. Dampak *Turnover intention*.

Turnover karyawan dari organisasi tempatnya bekerja, akan membawa dampak pada organisasi. Tingginya turnover dapat membawa dampak berupa finansial dan non finansial. *Turnover* yang tinggi dapat menjadi hambatan serius untuk produktivitas, kualitas, dan profitabilitas di perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil. Pada perusahaan terkecil, tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi sebuah tantangan untuk memiliki staf yang cukup untuk memenuhi fungsi sehari-hari, bahkan di luar masalah seberapa baik pekerjaan dilakukan ketika staf tersedia (Iqbal, 2010).

Sebuah kajian literatur menyebutkan dampak *turnover intention* bagi organisasi antara lain : (Ridlo, 2012)

- 1) Menyangkut waktu dan fasilitas wawancara dalam proses seleksi yaitu dampak terhadap biaya penarikan perawat.
- 2) Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan perawat yang dilatih.

- 3) Apa yang dikeluarkan buat perawat lebih kecil dari yang dihasilkan perawat baru tersebut yaitu dampak terhadap biaya latihan.
- 4) Tingginya tingkat kecelakaan para perawat baru.
- 5) Hilangnya produksi selama masa pergantian perawat.
- 6) Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara penuh.
- 7) Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya perawat baru.
- 8) Perlunya diadakan kerja lembur, supaya tidak terjadi penundaan produksi.

d. Indikator *Turnover intention*

*Turnover intention* diukur dengan indikator sebagai berikut ini: (Kurniadi, 2016)

- 1) Memikirkan Untuk Keluar
- 2) Pencarian Alternatif Pekerjaan
- 3) Niat Untuk Keluar

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, diantaranya adalah:

- 1) Faktor Pribadi dan Sikap Karyawan

Prediktor *turnover intention* karyawan yang mendapatkan perhatian besar dari peneliti adalah sikap terkait

pekerjaan karyawan. Sikap terkait satu pekerjaan yang mendapatkan perhatian terbesar dalam penelitian sebagai prediktor *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Para peneliti pada umumnya menemukan bahwa semakin puas para karyawan maka komitmen organisasinya meningkat, dan karyawan akan produktif dan efektif dalam organisasi. Adapun karyawan yang tidak puas maka *turnover intention* dan ketidakhadirannya meningkat.

## 2) Penilaian Kinerja dan Umpan Balik

Supervisor di sebagian besar organisasi tidak memberikan penilaian kinerja dan umpan balik yang jujur dan obyektif karena dapat merusak harga diri karyawan. Penilaian kinerja dan umpan balik di Arab Saudi, mungkin dipandang oleh karyawan sebagai tidak ramah dan bermusuhan. Pada budaya Arab, terdapat kebiasaan untuk memberikan umpan balik melalui perantara untuk menghindari konflik dan mengirim pesan yang salah.

## 3) Kurangnya Penghargaan

Sebuah penelitian mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada kualitas tempat kerja, menemukan bahwa penghargaan merupakan sumber penting kepuasan dan retensi



karyawan. Pada survey tersebut, penghargaan dan pujian menempati peringkat keempat di antara 12 dimensi yang digunakan. Kurangnya penghargaan menjadi salah satu penyebab utama karyawan meninggalkan organisasi. Kurangnya penghargaan juga menjadi penyebab menurunnya tingkat produktivitas karyawan.

#### 4) Kurangnya Kemajuan Pribadi dan Profesional

Ini adalah salah satu alasan utama mengapa karyawan meninggalkan organisasi. Ketika karyawan mengamati peluang terbatas untuk kemajuan profesional atau pribadi dalam pekerjaan, mereka lebih suka bergabung dengan perusahaan lain yang dapat memberikan pertumbuhan karier yang baik dan paket gaji yang baik. Kebijakan promosi yang tidak adil yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak negatif terhadap komitmen organisasi mereka.

#### 5) Komunikasi yang tidak efektif

Komunikasi merupakan salah satu faktor dari pergantian karyawan. Sebuah studi mendapatkan hasil bahwa komunikasi yang buruk antara manajemen dan pekerja berkontribusi pada tingkat turnover pekerjaan yang tinggi (Iqbal, 2010).

Pendapat yang lain menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover *intention* diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Stress Kerja

Strese kerja dan *turnover intentions* selalu menjadi masalah penting bagi para manajer. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa pengalaman stres terkait pekerjaan, stres karena lingkungan kerja yang tidak stabil dan tidak aman yang mencakup keamanan kerja, kontinuitas, keadilan prosedural menyimpang dari tingkat kepuasan karyawan, stres karena ketidakamanan keuangan, kurangnya informasi tentang cara melakukan pekerjaan secara memadai, harapan yang tidak jelas dari rekan kerja dan penyelia, tekanan pekerjaan yang luas, dan kurangnya konsensus tentang fungsi atau tugas pekerjaan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

2) Beban kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan untuk dilakukan karyawan. Sejumlah peneliti telah mendukung hubungan positif antara beban kerja dengan *turnover intention*.

### 3) Lingkungan kerja

Salah satu di antara faktor *turnover* tinggi dalam tempat kerja adalah lingkungan kerja organisasi yang terdiri dari komunikasi di tempat kerja, lingkungan politik, perilaku kolega dan manajer yang tidak memuaskan karyawan. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan buruk disebut sebagai alasan utama untuk *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan (Qureshi et al., 2012).

## 5. Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang pasti, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2011).

Komitmen organisasi diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh perawat oleh organisasi atau unit dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon efektif individu.

didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang,serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi (Rivai, 2010).

b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer and Allen(Luthans, 2011)mengusulkan komitmen organisasi tiga komponen, dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), melibatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) melibatkan komitmen berdasarkan biaya yang dihabiskan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau manfaat.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) melibatkan perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi karena mereka harus; itu adalah hal yang benar untuk dilakukan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut ini:(Kurniadi, 2016)

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota
- 2) Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja.
- 3) Penerimaan nilai organisasi.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari-hari. Lingkungan kerja akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Apabila lingkungan kerja baik, maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan yang baik pula.

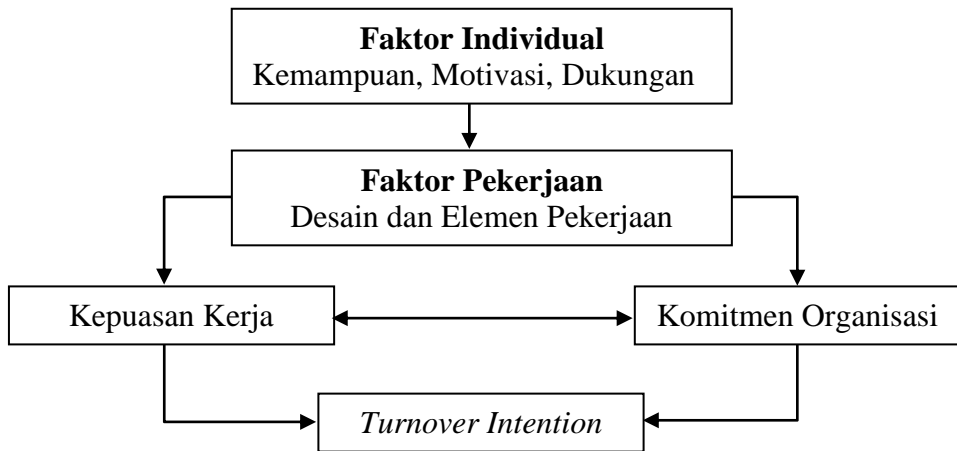
2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan dari hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### 3) Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan suatu ketidakseimbangan fisik dan psikis. Stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Apabila stres meningkat, akan menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Herjany & Bernarto, 2018).

Pendapat lain menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja meliputi faktor pribadi dan faktor pekerjaan. Faktor pribadi meliputi kemampuan, motivasi, dan dukungan. Adapun faktor pekerjaan meliputi desain pekerjaan dan elemen kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Mathis & Jackson, 2010). Faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Faktor yang Berpengaruh terhadap  
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**

Sumber: (Mathis & Jackson, 2010)

Adapun pada sebuah penelitian terdahulu didapatkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan membawa dampak seperti kebosanan dan stress kerja, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan kerja karyawan, akan berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi (Arifin et al., 2018).

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

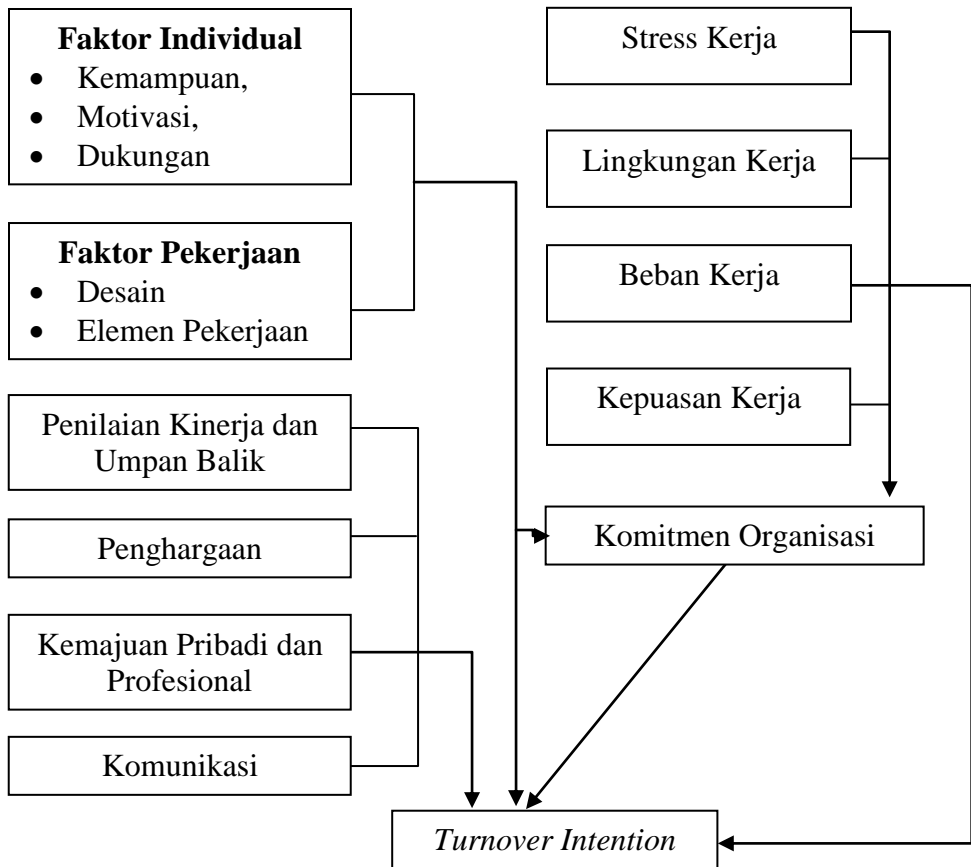
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Arifin, Alhabsji, & Utami (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Askiyanto, Soetjipto, & Suharto (2018)	The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang)	Beban kerja, stres, dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention. Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan iklim organisasi terhadap turnover intention merupakan pengaruh langsung.
3	Herjany & Bernarto (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
4	Lestari & Mujiati (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh positif, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Rumoning (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin	Lingkungan kerja tidak berpengaruh, disiplin kerja



No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat	dan stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.
6	Riani & Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Lee <i>et al</i> (2016)	Impact of Work Environment and Work-Related Stress on Turnover Intention in Physical Therapists	Stres kerja berpengaruh positif, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
8	Qureshi <i>et al</i> (2012)	Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice	Beban kerja berpengaruh positif, sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

### C. Kerangka Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar sebagai berikut:

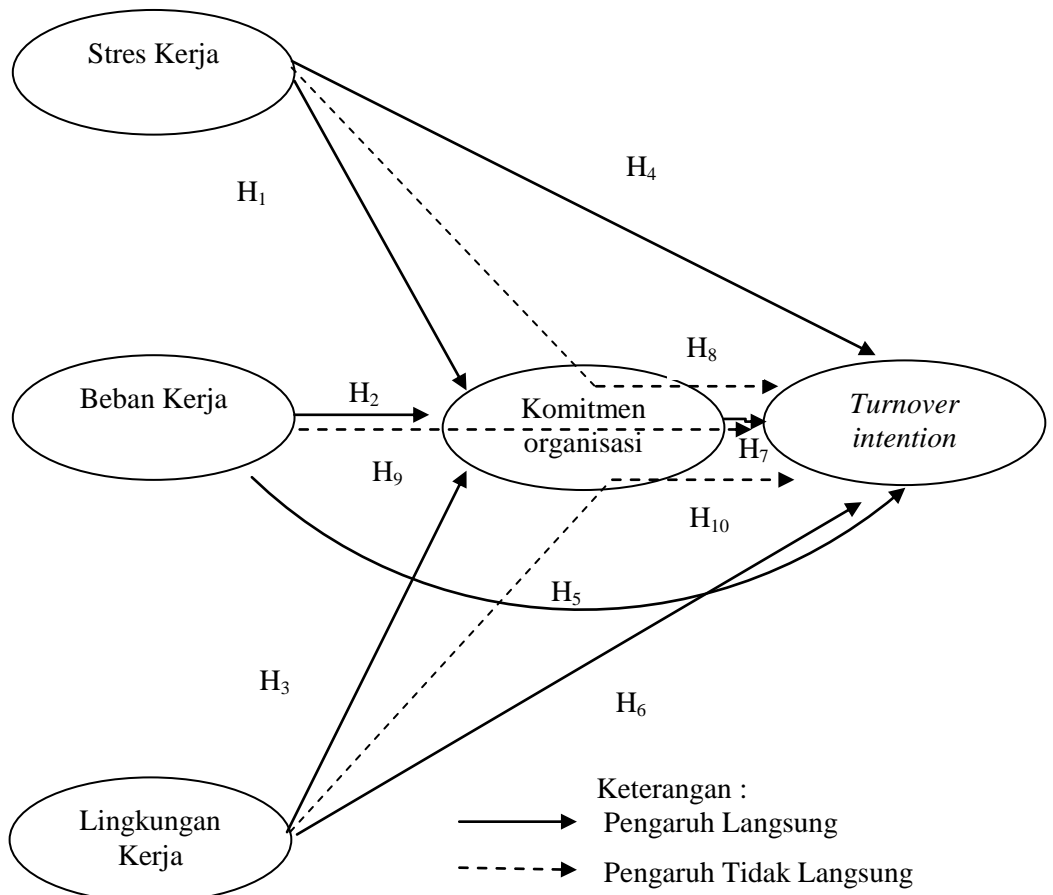


**Gambar 2. 2 Kerangka Teori**

Sumber: (Arifin et al., 2018); (Herjany & Bernarto, 2018); (Qureshi et al., 2012); (Iqbal, 2010); (Mathis & Jackson, 2010)

### D. Kerangka Konsep

Definisi mengenai stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening maka dapat kita menarik sebuah merumuskan model mengenai kerangka konsep sebagai berikut ini.



**Gambar 2. 3 Kerangka Konsep**

## E. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H2 : Ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘AisyiyahKudus.
- H4 : Ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H5 : Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H6 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H7 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H8 : Ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyahx Kudus.
- H9 : Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- H10 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.