

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Ardan & Jaelani (2021), *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan berbagai alasan pribadi. Tampubolon & Sagala (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan yang disertai pertimbangan matang atas keputusan tersebut.

Menurut Marcella & Le (2022), *turnover intention* adalah keinginan yang telah dipikirkan secara sadar untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang di organisasi lain. Sudja'i & Arifin (2021) mendefinisikannya sebagai kondisi di mana karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi meski belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Sementara itu, Susilo & Wahyudin (2020) menjelaskan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat, yang mencerminkan sikap atau perasaan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat, dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023) *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Kepuasan Kerja

Jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani, kemungkinan besar mereka akan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.

2. Stres Kerja

Tingkat stres yang tinggi ditempat kerja juga berkontribusi pada *turnover intention*. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan dapat mempertimbangkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Stres kerja juga dapat mengurangi kepuasan dan meningkatkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

3. Keseimbangan Kerja Hidup

Kurangnya waktu untuk keluarga, istirahat, atau aktivitas pribadi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti. Keseimbangan yang buruk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan.

4. Keadilan Organisasi

Persepsi terhadap ketidakadilan dalam organisasi, baik dalam hal distribusi tugas, penghargaan, maupun perlakuan dari atasan, dapat meningkatkan niat keluar. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih adil.

5. Kepemimpinan Dan Dukungan Manajerial

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung atau kurangnya dukungan dari manajer dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan niat keluar.

6. Kesempatan Pengembangan Karir

Kurangnya peluang untuk pengembangan profesional dan promosi dapat membuat karyawan merasa stagnan dan mencari peluang lain yang menawarkan pertumbuhan karier yang lebih baik.

7. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bertahan. Sebaliknya, jika komitmen karyawan rendah, niat untuk keluar menjadi lebih besar.

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Berikut indikator *turnover intention* menurut Abdillah Manopo et al., (2023:456) meliputi :

1. Absensi yang meningkat

seorang karyawan mulai sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas bisa menjadi indikasi bahwa mereka mulai kehilangan motivasi atau merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kenaikan absensi biasanya mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki niat mencari cara untuk menghindari kewajibannya dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang mulai menunjukkan kurangnya semangat dalam bekerja sering kali menjadi indikasi adanya niat untuk keluar dari pekerjaan. Mereka mungkin tidak lagi menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, lebih sering menunda pekerjaan, dan hanya melakukannya dengan setengah hati. Penurunan semangat ini biasanya dipicu oleh perasaan bosan atau tidak puas dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka kehilangan motivasi untuk memberikan yang terbaik.

3. Adanya niat keluar dari perusahaan

Adanya keinginan mendasar dari seorang karyawan untuk mengakhiri Hubungan kerja dengan perusahaan. Niat ini bisa termanifestasi dalam berbagai bentuk, baik secara verbal maupun non-verbal. Karyawan mungkin secara eksplisit menyatakan keinginannya untuk mencari pekerjaan baru atau berhenti.

4. Mencari pekerjaan baru

Aktivitas mencari pekerjaan baru adalah salah satu indikator paling jelas dari adanya *turnover intention*. Tindakan nyata seperti memperbarui CV, mendaftar di situs job portal dan menghadiri wawancara kerja merupakan bukti konkrit bahwa karyawan sedang aktif mencari alternatif pekerjaan lain.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya menggambarkan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut

Karomah (2020), kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek penting seperti gaji, peluang promosi, kualitas pengawasan, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dan bahagia terhadap kondisi maupun lingkungan kerjanya.

Robbins et al. dalam Astutik & Priantono (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan aspek emosional seseorang ketika menjalani pekerjaannya. Artinya, kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, Tarigan et al. (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dirasakan seorang karyawan mengenai pekerjaannya, baik berupa perasaan positif yang timbul akibat pencapaian dan kenyamanan, maupun perasaan negatif ketika pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Penilaian tersebut umumnya bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan.

Sementara itu, Handoko (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terkait pekerjaannya, yang tercermin bukan hanya dari perasaan internal, tetapi juga dari perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau puas yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan penilaian subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan serta hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja dan dapat memnuhi harapan mereka cenderung

akan menunjukkan sikap positif, sementara ketidakpuasan dapat muncul jika pekerjaan tidak sesuai dengan harapan mereka.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Heslie & Gede (2020), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, antar lain :

1. Faktor Internal:

Faktor internal berkaitan dengan aspek-aspek pribadi atau karakteristik individu yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

a. Perasaan tentang pekerjaan

Sikap dan pandangan pribadi terhadap pekerjaan sangat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan menyenangkan cenderung lebih puas.

b. Kepribadian

Tipe kepribadian seseorang juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Individu dengan kepribadian yang optimis dan fleksibel cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang lebih pesimis atau rigid.

c. Motivasi pribadi

Motivasi internal karyawan, seperti keinginan untuk berkembang, pencapaian tujuan pribadi, dan kebutuhan untuk diakui, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

d. Harapan dan persepsi

Persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk harapan tentang gaji, promosi, dan pengakuan, juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Jika harapan mereka terpenuhi, mereka akan merasa puas.

2. Faktor Eksternal :

Faktor eksternal berkaitan dengan elemen-elemen yang ada di luar individu, seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Kondisi kerja

Lingkungan fisik kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan rasa nyaman karyawan.

b. Kebijakan dan budaya organisasi

Kebijakan perusahaan terkait dengan kompensasi, promosi, cuti, serta budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai-nilai yang diterima bersama, juga memiliki pengaruh besar. Organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memberi kesempatan untuk berkembang biasanya lebih bisa memuaskan karyawan.

c. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Hubungan sosial di tempat kerja sangat memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

d. Kompensasi dan tunjangan

Gaji yang kompetitif, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya adalah faktor eksternal yang signifikan dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang adil lebih cenderung merasa puas.

e. Kesempatan untuk berkembang dan promosi

Adanya peluang untuk pengembangan karir dan promosi juga merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang melihat peluang untuk maju dalam karir mereka akan merasa lebih puas.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Winardi dalam Refi Dwi & Mudji Kuswinarno (2024:91) sebagai berikut :

1. Gaji dan Tunjangan Karyawan

Gaji dan tunjangan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena cenderung membuat karyawan merasa puas. Apabila imbalan yang mereka terima sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan kebutuhan mereka.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang positif sangat berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja. Kondisi tempat kerja yang bersih, aman dan nyaman dapat membuat karyawan merasa lebih betah serta meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat lebih berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Baik berupa kerja sama tim yang baik, komunikasi yang lancar serta dukungan sosial di tempat kerja. Karena karyawan yang merasa dihargai dan diterima, cenderung akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya.

5. Peluang pengembangan karir karyawan

Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Oleh karena itu, organisasi yang memberikan peluang untuk pengembangan karir cenderung akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan emosional, mental, atau fisik yang dialami seseorang akibat tuntutan yang ada di tempat ia bekerja. Menurut Nafisah, et, al., (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan akibat adanya ketidakseimbangan antara

tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres kerja terjadi ketika beban atau tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan melebihi kemampuan mereka untuk mengelola atau menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga menimbulkan perasaan tertekan, cemas, serta kelelahan yang mengakibatkan karyawan tersebut merasa stres.

Stres kerja juga didefinisikan sebagai reaksi yang dialami karyawan terhadap tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan mereka. Kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, serta memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Stres kerja ini terjadi ketika tekanan pekerjaan terlalu tinggi dan karyawan merasa kesulitan untuk menghadapi pekerjaan mereka yang pada akhirnya dapat mengganggu efektivitas kerja mereka Ramlawati et, al., (2021) Menurut Sopiah & sangadji (2020), stres kerja adalah kondisi emosional yang dialami oleh seorang karyawan yang ditandai dengan perasaan tidak tenang, cemas, tegang, takut, atau gugup.

Namun menurut Sutardi et, al., (2020) stres kerja didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir yang dialami oleh seorang karyawan terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kapasitas atau kemampuan untuk menghadapinya.

Berdasarkan beberapa uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional yang dialami oleh karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres kerja ini sering terjadi ketika beban pekerjaan tidak

sesuai dengan kemampuan karyawan yang pada akhirnya mengganggu efektivitas kerja mereka.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berikut beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Adiyanti & Kusumah (2023) sebagai berikut :

1. **Beban kerja**

Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat meningkatkan stres bagi karyawan. Ketika seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan, atau merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan, dapat meningkatkan terjadinya stres kerja.

2. **Kepemimpinan yang tidak efektif**

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, kurangnya komunikasi yang jelas dari atasan serta kepemimpinan yang buruk yang dapat menyebabkan ketidakjelasan peran, frustrasi, dan kurangnya motivasi di tempat kerja juga dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja.

3. **Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung**

Suasana kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang berisik, tidak aman, atau tidak ergonomis, dapat menyebabkan peningkatan stres. Selain itu, kurangnya fasilitas yang memadai juga bisa berperan dalam menambah beban psikologis bagi pekerja.

4. **Hubungan Antar Rekan Kerja**

Konflik interpersonal, kurangnya kerjasama, atau hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat menjadi faktor penting penyebab stres.

5. Ketidakpastian Karir

Ketidakjelasan mengenai prospek karir atau rasa takut kehilangan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang.

6. Peran yang Tidak Jelas

Ketika karyawan tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka atau peran mereka tidak terdefinisi dengan baik, maka kebingungan dan stres dapat muncul yang menyebabkan frustrasi dan menurunkan efisiensi.

7. Ketidakseimbangan antara Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan

Karyawan yang merasa kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka seringkali mengalami stres yang lebih tinggi, karena tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dapat menjadi penyebab utama stres dalam pekerjaan.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Ningrat & Mulyana (2022), Adapun indikator-indikator stres kerja meliputi :

1. Beban kerja yang berlebihan

Lingkungan kerja yang tidak nyaman baik segi fisik maupun psikologis dapat meningkatkan stres kerja.

2. Ketidakpastian peran

Ketidakpastian ini mengarah pada stres kerja karena karyawan tidak tahu bagaimana cara untuk memenuhi ekspektasi tersebut.

3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan terjadinya stres kerja.

4. Hubungan sosial yang buruk

Interaksi sosial yang buruk antara rekan kerja dan atasan dapat memperburuk kondisi yang menyebabkan meningkatnya tingkat stres kerja.

5. Ketidakpastian pekerjaan

Ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan dapat menyebabkan kecemasan dan stres pada karyawan.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan, loyalitas, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Gumilar et al. (2020), komitmen organisasi merupakan alat ukur untuk melihat sejauh mana keterikatan karyawan dengan organisasi, apakah mereka merasa memiliki ikatan kerja sama yang kuat, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas. Arifudin (2020) menambahkan bahwa komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai pengorbanan tinggi dari karyawan yang mencerminkan keyakinan mereka terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja.

Lebih lanjut, Sopiah & Sangadji (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak hanya mencakup loyalitas dan perasaan terikat secara emosional, tetapi juga melibatkan tekad karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal serupa juga diungkapkan oleh Frimayasa (2020) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan dan kedekatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari rasa tanggung jawab terhadap visi, nilai, dan keberhasilan organisasi, sehingga hubungan yang terjalin bukan hanya bersifat profesional tetapi juga emosional.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan dan kesediaan seorang karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi serta keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari pencapaian visi dan misi organisasi tersebut.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor komitmen organisasi menurut Sopiah et, al., (2020) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu:

- a. Kepribadian dan nilai pribadi

Prinsip individu yang sejalan dengan nilai nilai organisasi lebih cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi.

- b. Pengalaman kerja

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang positif dan diberi kesempatan untuk berkembang didalam organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

2. Faktor Organisasi :

a. Kepemimpinan dan manajerial

Kepemimpinan yang adil, terbuka dan mendukung perkembangan karyawan akan meningkatkan rasa ketertarikan karyawan terhadap organisasi.

b. Peluang pengembangan karir

Kesempatan untuk berkembang daam organisasi dapat memperkuat komitmen karyawan.

3. Faktor Sosial :

a. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan rasa ketertarikan karyawan terhadap organisasi.

b. Pengaruh sosial

Karyawa yang merasa dihargai dan diterima oleh kelompok sosial dalam organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

4. Faktor Eksternal :

a. Stabilitas ekonomi dan keamanan pekerjaan

Keamanan pekerjaan dan stabilitas ekonomi organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

b. Komitmen eksternal

Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memiliki Hubungan yang kuat dengan pihak eksternal akan merasa lebih terikat dengan perusahaan dan meningkatkan komitmen mereka.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Prihatiningsih & Susanti (2023) komitmen organisasi memiliki indikator dan ciri khas yang berbeda, yang mempengaruhi alasan mengapa karyawan memilih untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada organisasi tersebut, antara lain :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Efektif)

Komitmen efektif ini merujuk pada keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen efektif akan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi dan mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi tersebut. Secara emosional, karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa bangga bekerja di organisasi tersebut dan cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi. Mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan kompensasi, tetapi mereka juga merasa terhubung secara pribadi dengan misi dan nilai-nilai yang dijalankan oleh organisasi tersebut. Biasanya, komitmen afektif ini berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, keterlibatan yang dalam, serta hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinu)

Komitmen kontinu ini merujuk pada keterikatan karyawan terhadap organisasi yang lebih didorong oleh pertimbangan praktis atau biaya yang akan dikeluarkan jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen kontinu sering kali muncul ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki banyak pilihan atau alternatif yang lebih baik di luar organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh situasi ekonomi, keterbatasan kesempatan kerja, atau ketergantungan pada fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun karyawan dengan komitmen kontinu mungkin tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, mereka akan tetap bertahan karena alasan praktis atau rasional, seperti kebutuhan untuk mempertahankan kesejahteraan finansial atau sosial mereka.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif ini merujuk pada rasa kewajiban moral yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap bekerja di organisasi, karena mereka merasa bahwa yang mereka lakukan adalah hal yang benar dan harus dipertahankan karena perusahaan telah memberi mereka banyak peluang dan merasa bahwa mereka telah memiliki kewajiban untuk membayar budi atau membalas kebaikan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif sering kali merasa bahwa mereka memiliki ikatan moral untuk tetap bekerja di organisasi, meskipun mereka tidak memiliki ikatan emosional yang kuat seperti komitmen afektif dan komitmen kontinu.

2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penelitian mengambil sumber-sumber lain pada jurnal penelitian yang telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu sebelumnya. Berikut penelitian terdahulu yang peneliti ambil:

1. Parashakti & Apriani (2020)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Menurut Robbins dan Judge (2017), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Rivai dan Sagala (2010), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah metode nonprobability sampling dengan teknik sampel yaitu sampel jenuh. Karena jumlah populasi sedikit maka peneliti memutuskan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 59 orang. Hasil

penelitian ini menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,652. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model pada variabel *turnover intention* dikategorikan sebagai moderat sebab memiliki nilai di atas 0,33. Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 65,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Bawawa et al., (2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. SIG Asia kota Bitung. Menurut Handoko (2002:193) mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka.” Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Menurut Mathis dan Jackson (2009:99) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi

seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Menurut (Zeffane 2003), arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* pada PT SIG Asia Kota Bitung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang responden menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan terhadap karyawan atas pencapaiannya yang luar biasa, hal ini akan memberikan perasaan senang dan membuat karyawan merasa lebih dihargai.

3. Manopo et al., (2023)

Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu

pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Menurut Nusran dan Dirgahayu (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 58 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan.

4. Muzajjad et, al., (2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Mentari Internasional Jombang.

Menurut Waspodo et al. (2013), *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi secara sukarela, baik dengan cara mencari pekerjaan lain maupun berhenti sama sekali dari pekerjaannya saat ini. Menurut Khan dan Aleem (2014), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, peluang pengembangan karier, serta penghargaan yang diberikan organisasi. Menurut Widyadmono (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan berpihak, terikat, dan merasa memiliki terhadap organisasinya, serta adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Saeka (2016), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Mentari Internasional Jombang.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 94 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung -2,391 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, Sehingga dapat dinyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja

memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t hitung -5,957 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat dinyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang. Variabel stress kerja (X3) memiliki nilai t hitung 3,400 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, Sehingga dapat dinyatakan bahwa secara parsial stress kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang.

5. Rahmizal & Lasmi (2021)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* adalah keinginan untuk pindah dari satu lingkungan kerja ke yang lain atau keinginan untuk pindah, namun belum sampai pada realisasi berorganisasi. Menurut Robbins (2007) Budaya organisasi merupakan persoalan mendasar sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan hubungan atau harmonisasi antar karyawan yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau tidak yang secara langsung akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai tujuan utamanya. Menurut Simamora (2004) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu untuk kepentingan organisasi serta pengakuan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Handoko (2014) menjelaskan stres kerja merupakan keadaan yang dialami individu sebagai kondisi dinamik

dalam menghadapi pembukaan, pemaksaan, atau permintaan terkait dengan apa yang dianggap meragukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi sebanyak 162 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus slovin. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,047 < 0,05$.

Tabel 2. 1 Penetitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Parashakti & Apriani (2020) Sumber : Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN : 2747-0199 P-ISSN : 2747-0180 Volume 1, November 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta.	Terdapat perbedaan pada Objek dan Waktu penelitian	Terdapat persamaan pada Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Stres Kerja (X3) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Bawawa et al., (2021) Sumber : Jurnal EMBA ISSN :2303-1174	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. SIG Asia Kota Bitung	Terdapat perbedaan pada Objek dan Waktu Penelitian	Terdapat persamaan pada Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Stres Kerja (X3) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berengaruh secara simultan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Vol. 9 No 2 April 2021				
3.	Manopo et al., (2023) Jurnal : EMBA ISSN : 2303-1174 Vol.11 No 1 Januari 2023	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado	Terdapat perbedaan pada Kompensasi (X1), Waktu dan Objek Penelitian	Terdapat persamaan pada Komitmen Organisasi (X2), Stres Kerja (X3) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4.	Muzajjad et, al., (2021) Sumber : Jurnal eBA Vol. 8 No.1 Februari 2021 ISSN 2620-7958	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Mentari Internasional Jombang	Terdapat perbedaan pada Waktu dan Objek Penelitian	Terdapat persamaan pada Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Rahmizal & Lasmi (2021) Sumber : Jurnal Pundi	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi.	Terdapat perbedaan pada Budaya Organisasi (X1), Waktu dan Objek Penelitian	Terdapat persamaan pada Komitmen Organisasi (X2), Stres Kerja (X3) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Vol. 05, No. 01, Maret 2021 ISSN: 2556 - 2278				

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Tarigan et, al., (2022) kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dirasakan seorang karyawan tentang pekerjaan mereka, baik perasaan perasaan positif yang didorong oleh pencapaian dan kenyamanan atau perasaan negatif yang muncul jika pekerjaan yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan individu yang berasal dari penilaian subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan itu sendiri.

Hubungan antara kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka produktifitas karyawan dapat dikatakan memiliki sikap dan perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaannya. Karena semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka dapat menimbulkan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, dan semakin rendah niat seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzajjad et,al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki nilai t hitung $-2,791) > t$ tabel $1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga dapat dipahami semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

2.6.2 Hubungan Stres Kerja (X2) dengan *Turnover Intention* (Y)

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan memiliki perasaan yang mengganggu pekerjaan akibat dari ketidakseimbangan antara keadaan fisik dan mentalnya. Karyawan akan merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* disebabkan karena adanya tekanan psikologis, tidak adanya keseimbangan kerja dan kehidupan, kualitas interaksi yang buruk ditempat kerja Putri & Anisa (2022). Kemudian Cooper dan Marshall dalam Nur et, al., (2024:138), menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi pada *turnover* karyawan. Mereka berpendapat bahwa stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja, konflik interpersonal, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber stres kerja agar dapat mempertahankan karyawan berbakat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muzajjad et, al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan hasil penelitian stres kerja memiliki nilai t hitung $3,400 > t$ tabel $1,666$ dan nilai

signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

2.6.3 Hubungan Komitmen Organisasi (X3) dengan *Turnover Intention* (Y)

Menurut Indah dan Puspasari (2021), komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya, maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah. Namun dengan adanya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga bisa mempengaruhi keinginan keluar bagi setiap karyawan. Permasalahan yang terjadi akibat rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan seperti karyawan sering berharap rekannya yang menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya bisa dilakukan sendiri dan mulai menunda waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat menjadi salah satu alasan karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan Rahmah et al (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi terjadinya *turnover intention*. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian yang

dilakukan oleh Muzajjad et, al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan hasil penelitian komitmen organisasi memiliki nilai t hitung $(-59,57) < t$ tabel $1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dipahami semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seorang karyawan, semakin rendah kemungkinan ia akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut akan mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.6.4 Hubungan Antar Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dalam dunia kerja yang dinamis, mempertahankan karyawan berbakat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Salah satu faktor yang sering berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) adalah niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023:80), niat ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Deswarta & Mardiansah (2021:60), ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki komitmen

yang lebih tinggi terhadap organisasi, loyalitas yang kuat, dan niat yang lebih rendah untuk keluar. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa lebih terikat dengan perusahaan, memiliki loyalitas yang kuat, dan kurang mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Lebih lanjut Adiyono et, al., (2023:285) menjelaskan komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi penyangga terhadap dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, penurunan kinerja, dan meningkatkan niat untuk keluar. Deswarta (2021:63) mengemukakan stres kerja dapat mengurangi kepuasan kerja, merusak komitmen organisasi, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih kondusif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muzajjad et,al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan nilai f hitung $61,061 > f$ tabel $2,74$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

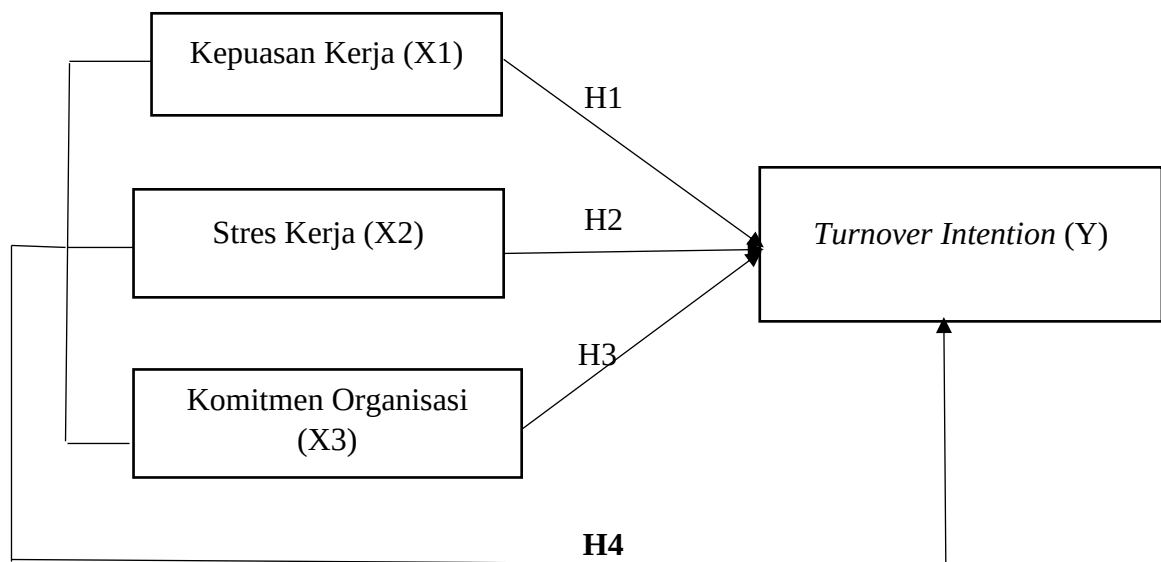
Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.7 Kerangka Konseptual

Menurut Wiatini (2021) mendefinisikan bahwa kerangka konseptual adalah representasi yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang akan

diteliti dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk memvisualisasikan Hubungan antar variabel yang akan diukur, sehingga memudahkan peneliti dalam merumuskan hipotesis dan analisis data. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.