

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Salah satu hal penting bagi perusahaan yang harus diperhatikan dan diusahakan penurunannya adalah keinginan berpindah. Keinginan berpindah yang rendah perlu didukung adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat stress kerja yang rendah.

Berdasarkan hal tersebut maka, bab dua ini akan membahas mengenai variabel-variabel penelitian yaitu keinginan Berpindah, Kepuasan kerja, dan Stresskerja. Pada bab ini juga akan juga akan dipaparkan mengenai pengaruh dari kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah, dan Pengaruhstress kerja terhadap keinginan untuk berpindah. Selain itu pada bab ini juga akan memaparkan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

#### **2.1 Keinginan Berpindah**

##### **2.1.1. Definisi Keinginan Berpindah**

Keinginan berpindah dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Keinginan berpindah menurut Robbins dan Judge (2011) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. keinginan berpindah dapat berupa pengunduran diri, berpindah ataupun keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpeper (2011) menyatakan bahwa keinginan

berpindah merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi secara perilaku keinginan yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Keinginan berpindah pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Sebagai aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, niat bentuk pindah yang kuat pengaruhnya memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan membutuhkan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan suatu spesifik dalam perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah cukup kompleks dan saling untuk berkaitan satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Novliadi, 2007).

#### **1. Usia**

Tingkat keinginan untuk berpindah yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Hal ini juga didukung oleh Chen dan Chan (2008), bahwa keinginan berpindah lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda dari pada karyawan yang lebih tua.

## 2. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan untuk keinginan berpindah lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi memungkinkan keinginan berpindah.

## 3. Tingkat Pendidikan dan intelegensi

Mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Iamudah merasa gelisah akan tugas dan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merasa tidak nyaman. Sebaliknya mereka mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan monoton. Mereka akan berani keluar mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya terbatas pula.

## 4. Keterikatan terhadap perusahaan

Karyawan yang mempunyai rasa keterkaitan yang cukup kuat terhadap perusahaannya berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*Sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan.

Sementara itu, menurut Harnoto 2002 (dalam Gandika & Fransiska, 2015), faktor-faktor yang dapat mengukur keinginan untuk berpindah seorang karyawan. yaitu:

### 1. Mulai malas kerja

Karyawan yang ingin melakukan pindah kerja, cenderung akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di perusahaan lain.

a. Absensi yang meningkat.

b. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

2. Karyawan yang akan melakukan perpindahan lebih sering membuat pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan, seperti meninggalkan tempat kerja ketika kerja jam- jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

3. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan- kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

4. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, jika justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan berpindah.

### **2.1.3 Dampak keinginan Berpindah**

Keinginan berpindah kerja pada karyawan dapat berdampak pada organisasi yang pada akhirnya keputusan karyawan benar-benar meninggalkan organisasi. Karena keinginan untuk berpindah tersebut berasal dari individu sendiridan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan (Dwiningtyas 2015). Beberapa dampak yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan,

antara lain meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi masalah pola komunikasi dan, menurunnya semangat kerja, strategi- strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang (Manurung dan Ratnawati,2013). Dharma (2013) menyebutkan dampak berpindah karyawan bagi perusahaan adalah:

1. Biaya penarikan Karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan menyangkut waktu pengawas departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawanbaru tersebut.
3. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
5. Peralatan produksi yang tidak digunakan sepenuhnya.
6. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
7. Perlu melakukan kerja lembur.

## **2.2 Kepuasan kerja**

### **2.2.1 Definisi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbin (2003) merupakan suatu sikap seseorang yang dilihat secara umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap antusiasme dan kebahagiaan terhadap suatu pekerjaan. Hal tersebut sama dengan apa yang yang dikatakan oleh Luthans (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sesuatu perasaan menyenangkan atau emosi positif sebagai suatu hasil dari penilaian kinerja seseorang atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Rivai dan Segala (2006) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Darmawan (2013), kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja dan atasan.

Kreitner & Kinicki 2005 (dalam Gandika & Franziska, 2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respon emosional terhadap sebagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang bahwa individu (karyawan) dalam merespon situasi dan dalam kondisi pekerjaan mereka.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan sebagai suatu hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sikap mental, dalam hasil penelitian dengan pekerjaannya. Dalam perasaan tersebut mencerminkan sikap dan perilaku dalam bekerja.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Psikologi industri & organisasi telah mempelajari beberapa faktor-faktor lingkungan dan pribadi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor lingkungan adalah persyaratan pekerjaan, beberapa banyak yang akan di bayarkan dan bagaimana itu dapat mempengaruhi kehidupan pekerjaan diluar tempat kerja.

Sedangkan faktor-faktor pribadi adalah jenis kelamin, usia dan etnik pekerja (Bernstein, 2010) kepuasan kerja itu sendiri adalah sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur keobjektivitasannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variable-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam priansa, 2017) terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor ekstrinsik, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari luar adalah:
  - Gaji atau upah, gaji yang layak dalam meningkatkan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonomi.
  - Keamanan kerja, kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri
  - Kondisi kerja, karyawan akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana dan kondisi kerja yang kondusif, kerjasama yang baik dan harmonisdengan rekan kerja.
  - Status atau kedudukan yang meningkatkan akan berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan.
  - Kebijakan perusahaan, tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan
  - Mutu teknik pengawasan, standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik dan berkelanjutan akanmeningkatkan kinerja karyawan.

- Interaksi anawan, hubungan yang terjalin dengan baik dan kooperatif akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Faktor Intrinsik, Faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:
- Pengakuan (*recognition*), pengakuan dan penghargaan merupakan faktor pendorong yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin lebih tinggi.
  - Tanggung jawab (*responsibility*), adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk merasa bertanggung jawab.
  - Prestasi (*achievement*), karyawan yang memiliki keinginan motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
  - Pekerjaan (*the work*), pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
  - Kemungkinan untuk berkembang (*the possibility of growth*), kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.
  - Kemajuan (*advancement*), kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

### **2.2.3 Dampak Kepuasan kerja**

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak hanya meliputi variabel kerja, hingga kerja dan perpindahan, tetapi juga variable nonkerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup (priansa, 2017). Berikut uraian mengenai



dampak kepuasan kerja karyawan.

Hubungan penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hingga membuktikan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi kerja yang ada akhirnya meningkatkan kinerja. Hubungan juga ada yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan yang menghargai kinerja yang bagus ketimbang pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Robbin (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja mengarah pada kepuasan kerja, jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, perusahaan akan menghargai produktivitasnya. Maka disimpulkan bahwa apabila karyawan senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka produktivitasnya akan rendah.

## **2.3 Stress Kerja**

### **2.3.1 Definisi Stress kerja**

Dalam menjalankan pekerjaan seseorang pekerja dapat mengalami stress kerja. Istilah beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stress. Beberapa tekanan kerap kali berasal dari penyelia, sehingga kualitas penyelia yang jelek bisa mengakibatkan stress terhadap karyawan. Penyelia yang otokratik, wewenang pekerjaan yang tidakjelas merupakan contoh lain dari sumber stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Greebreg dalam Kristanto (2007) mendefinisikan stress kerja sebagai kombinasi antara sumber –sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stress di luar organisasi, yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu hasilnya dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. sebagai hasilnya, pada diri karyawan berbagai macam gejala stress dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sehingga orang yang mengalami stress kerja bias menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Veithzal *et.al.*,2009).

Siagian (2008) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketengangan yang berpengaruh empsi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak bisa diatasi baik biasanya lingkunganya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Stress di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis (Qureshi *et.al.*, 2013)karyawan sering dihadapi dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stress. Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh paille (2011) menunjukkan hasil bahwa stress kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antara rekan-rekan dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Stress kerja akan muncul apabila

disuatu titik karyawan merasa tidak dapat lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja, karyawan tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan terkait. Pada tahap yang semakin parah, stress bias membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012).

Menurut Hasibun (2006), stress kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan, maka dari itu bekerja merupakan salah satu bentuk ragam dari segala aktivitas hidup manusia dalam memenuhi kebutuhan, dimana setiap orang akan melakukan produktivitas tinggi dengan menghadapi pencapaian status, keadaan yang lebih baik serta mencapai kondisi yang memuaskan.

Stress kerja dapat menimbulkan konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stress kerja dialami secara terus menerus dan tidak terkendali dapat menyebabkan terjadinya burnout yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Bagi organisasi stress di tempat kerja dapat berakibatkan pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentuk emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja dan tingginya keinginan untuk berpindah. Stress di tempat kerja pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (saragih, 2010).

Handoko (2010) menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi

lingkungan. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli kesimpulan stress kerja merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi seseorang dalam beraktivitas dalam bekerja.

### 2.3.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi Stress kerja

Handoko (2008) menyatakan karyawan yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadimudah marah, tidak dapat relaksa, atau menunjukkan sikap yang kooperatif sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Hani Handoko (2008) jugamenyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan diantaranya:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk menjalankan tanggung jawab
- g. Kemenduan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai- nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagi bentuk perubahan

Mengenai penyebab stress, Robbins (2006) juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stress, diantaranya:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerjafisik.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Antara Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kekuatannya dukungan sosial dari rekan – rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi,

tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel keinginan berpindah dan kepuasan kerja yang dapat merupakan potensi sumber stress.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Merasa memberikan tekanan yang tidak realistis untuk bekerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan tidak dapat mengikuti.

### **2.3.3 Dampak Stress kerja**

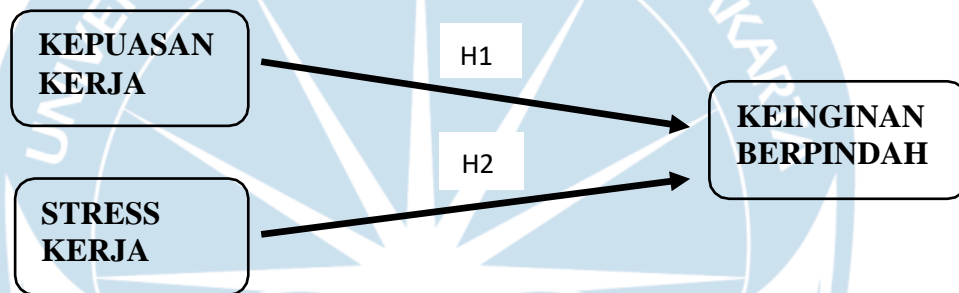
Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice, 1999). Bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Dampak stress tidak hanya terjadi pada individu penderita stress melainkan juga pada organisasi/ perusahaan, Arnold (1986).

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara

psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja dan stress kerja, memicu perasaan teralienasi hingga keinginan untuk berpindah (Greenberg & Baron,1993: Quick & Quick,1984; Robbins,1993).

## 2.4 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variable yaitu variable independen, variable depeden. Variable independen adalah Kepuasan kerja (X1), Stress kerja (X2) dan Variabel dependen (Y) adalah keinginan berpindah. Model Penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Dilihat dari fenomena yang ada di perusahaan seperti kepuasan kerja dan stress kerja terhadap keinginan berpindah. Permasalahan yang terjadi secara umum yakni keinginan berpindah yang disebabkan oleh stress kerja dikarenakan beban kerja yang penuh, sehingga kami mengambil solusi agar dapat memecahkan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Sehingga kerja telah sering diidentifikasi

sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Begitupun dengan stress kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas bekerja di perusahaan. Dimana karyawan harus benar-benar dijaga kestabilannya baik secara fisik dan cara komunikasi.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian – penelitian yang menyangkut pengaruh kepuasan kerja stress kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap keinginan berpindah sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions pada Novotel Semarang, yang ditulis oleh Lia Witasari (2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention serta komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
2. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort, yang ditulis oleh Agus Eka (2014). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, serta komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja



terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar, yang ditulis oleh Anggraini (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Keinginan Berpindah**

Menurut Robbins (2006) dalam bukunya perilaku organisasi, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsahan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan kerja juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun kembali faktor-faktor lain seperti kondisi kepuasan kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini. Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja pengunduran diri adalah level kinerja karyawan.

**H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Keinginan berpindah**

### **2.6.2. Pengaruh Stres kerja terhadap Keinginan Berpindah**

Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stress kerja karyawan. Stress kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan

mencapai kinerja yang optimal, tetapi stress juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi serta tidak tercapainya kepuasan kerja yang dapat diakibatkan adanya tingkat stress yang cukup tinggi. Mansoor *et.al.* (2011) berpendapat bahwa stress berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang memperkuat kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Karena stress menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

**H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keinginan berpindah**