

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka terciptanya keberhasilan pembangunan nasional jangka panjang, untuk terciptanya keberhasilan pembangunan nasional memerlukan sumber daya manusia yang potensial. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu tinggi, sumber-sumber lain seperti modal, material tidak akan berperan secara signifikan atau maksimal dalam mencapai tujuan yang telah digariskan. Pada umumnya kita semua menyadari bahwa Sumber Daya Manusia pada suatu lembaga adalah sumber yang paling penting di dalam proses manajemen. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia sangat penting perannya sehingga harus dikelola secara maksimal.

*Daycare* yang merupakan sebuah lembaga pada umumnya didirikan karena melihat banyak hal terjadi pada masyarakat mengenai tindakan yang tidak baik banyak dilakukan oleh oknum mengatas namakan pengasuh anak. Untuk menghindari kekacauan sistem pengawasan berdasarkan fenomena saat ini yaitu semakin banyaknya penculikan dan kekerasan terhadap anak sehingga *daycare* mulai banyak diminati yang bukan hanya sekedar tempat penitipan tetapi lembaga resmi yang memiliki perizinan khusus dari pihak yang berwajib dalam

pelaksanaan pengasuhan anak. *Daycare* saat ini memberikan *Probleme Solving* bagi ibu rumah tangga yang super sibuk sekaligus wanita karier yang memiliki jadwal kegiatan begitu padat dan tidak ada waktu untuk buah hatinya tetapi masih dapat mengawasi dengan bantuan sistem yang ada di *daycare*. Dalam hal ini tentu sumber daya manusia yang di sediakan oleh *daycare* harus sesuai dengan keahlian agar tidak tumpang tindih.

Peranan sumber daya manusia dalam lembaga atau organisasi melebihi peran yang dimiliki oleh sumber daya yang lain. Dalam hal ini, sumber daya manusia berperan untuk membentuk orang-orang yang kompeten. Kompetensi yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia saat ini merupakan kompetensi yang dapat membuat individu dapat bersaing secara global, kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dapat mengakibatkan tingginya tingkat persaingan baik dalam sektor Sumber Daya Manusia (SDM) maupun persaingan di lembaga.

Namun pada kenyataannya, semakin tinggi tingkat persaingan dapat mengakibatkan sulitnya lembaga dalam mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Untuk dapat bersaing dengan lembaga lain, maka lembaga harus memiliki keunggulan yang kompetitif dibanding dengan lembaga pesaingnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dinilai sebagai faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan lembaga. Manajemen lembaga dituntut untuk memiliki dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten dan inovatif agar dapat lebih unggul dalam industri, sekaligus dalam memanfaatkan semua fungsi sumber daya manusia yang termasuk dalam fungsi sumber daya manusia.

Lembaga jasa seperti *Daycare* memiliki kondisi dan perilaku karyawan yang diatur sebagaimana fungsi kerja di lembaga tersebut khususnya untuk pengasuh anak. *Daycare* dapat menerima siswa kapanpun tidak terikat waktu, selagi jumlah kuota siswa belum terpenuhi. Bisa dibayangkan, pengasuh *Daycare* harus selalu siap menenangkan anak yang menangis hebat kala berpisah dengan orang tuanya. Bisa jadi kejadiannya tidak berlangsung dalam satu atau dua hari saja namun sampai lebih dari satu minggu. Hal tersebut biasanya terjadi pada anak-anak yang belum terbiasa ditinggal oleh orang tuanya. Bukan hanya itu, pengasuh harus selalu sigap melayani kebutuhan anak antara lain memenuhi kebutuhan anak untuk bermain sambil belajar, makan, minum, BAK, BAB, tidur siang, mandi sore dan lain sebagainya.

Besarnya tanggung jawab serta adanya ‘tantangan’ untuk bisa mengkondisikan anak agar tidak menangis saat ditinggal oleh orang tuanya mengakibatkan sedikitnya peminat masyarakat untuk menjadi pengasuh *Daycare* dilihat daritunjangan profesi pengasuh, besarnya gaji pengasuh *Daycare* yang berpulang pada kekuatan lembaga penyelenggara *Daycare* sendiri. Fenomena tersebut berpengaruh pada perilaku karyawan yang nantinya akan menentukan kinerja lembaga yang merupakan *turnover intention*. Proses *turnover intention* ditandai dengan suatu kondisi seorang karyawan yang berniat untuk meninggalkan lembaga. Seseorang yang berkomitmen rendah pada lembaga akan terlihat menarik diri dari lembaga yang pada akhirnya akan mengarah pada keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tingkat *turnover intention* lembaga yang tinggi dapat mengakibatkan

kerugian bagi lembaga karena dapat berakibat pada perputaran atau pergantian karyawan yang lebih tinggi sehingga lembaga memerlukan biaya yang cukup besar lagi untuk melakukan pergantian tersebut (Dewi & Wibawa, 2016). Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang dapat mengakibatkan kerugian bagi lembaga serta dapat memberikan dampak yang positif atau negatif bagi karyawan sendiri. Apabila karyawan yang pergi itu mempunyai keterampilan yang unik atau menduduki jabatan yang sangat penting, maka dengan keluarnya karyawan ini dapat memberikan efek beruntun terhadap prestasi organisasi tersebut sampai jabatan yang lowong itu terisi, dan efek ini dapat berlangsung terus hingga pergantiannya nanti berhasil menguasai fungsinya.

Menurut Robbins dan Timothy (2016:46) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Bila kepuasan terjadi, pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan termotivasi dan betah dalam bekerja sehingga tercipta suatu kepuasan kerja. Dan untuk pengaruh negatif dibuktikan oleh penelitian tersebut berupaya menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka terdapat kecenderungan rendahnya niat untuk keluar dari lembaga. Karyawan

yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berupaya untuk bertahan dalam lembaga, sementara karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memilih dan berupaya untuk keluar dari lembaga. Selain kondisi diatas, karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam suatu lembaga sehingga sangat memungkinkan untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan mereka tidak dapat terpenuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak lembaga membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja dilembaga. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Darul Hikam merupakan salah satu lembaga yang mempunyai *Daycare* sebagai unit kerjanya, Darul Hikam didirikan pada 1 April 1966 sebagai wujud kepedulian terhadap kualitas dan peran generasi penerus bangsa di zaman global, diawali dengan mendirikan Mesjid Darul Hikam berukuran 10 x 12 m dan diresmikan pada tanggal 1 Agustus 1966. Pada tahun 1970 bangunan pun bertambah lagi di sebelah timur Mesjid Darul Hikam hingga membuka Sekolah

Menengah Pertama (SMP) dengan Kepala Sekolah pertama Drs. E. Sudardja pada tahun 1972, Darul Hikam menambah bangunan Sekolah Dasar dua unit di tahun 1976 dan membuka Sekolah Pendidikan Guru di tahun berikutnya. Tidak hanya mendirikan SD hingga SMP, pada tahun 1989 Darul Hikam membuka Pendidikan Sekolah Menengah Ekonomi Tingkat Atas (SMEA). Kemudian di tahun 2005 membeli Gedung Kampus Akademik Akuntansi Bandung di Jalan Tubagus Ismail Depan. Perkembangan Darul Hikam mulai berkembang pesat saat itu terbukti menjadi salah satu yayasan dengan unit sekolah lengkap dimulai *Daycare*, PG/TK, Sekolah Dasar, Primary DHIS, Secondary DHIS, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas hingga Asrama.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu unit Darul Hikam yaitu *Dehakidz* Darul Hikam *Daycare and Learning Centre* Bandung yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda 273 F dekat dengan Perguruan Darul Hikam (kurang lebih 100m) sebagai cabang pertama dan di Jalan Teuku Angkasa No 33 lokasinya strategis dekat dengan perkantoran seperti Kampus ITB, Kampus UNPAD, Kampus ITHB, Kampus UNIKOM, Bank BCA, BJB, BNI, Kantor Pemerintahan, dll. Sebagai cabang kedua dan menjadi pusat unit *Derhakidz*. *Dehakidz* Darul Hikam *Daycare and Learning Centre* Bandung sendiri mulai beroperasi 6 Januari 2014 sebagai salah satu komitmen Perguruan Darul Hikam dalam membantu orangtua menyediakan partner pengasuhan dan pendidikan bagi buah hatinya.

Hasil wawancara untuk mendapatkan data awal keluar masuk pegawai dilakukan dengan pihak OM (*Office Manager*) *Dehakidz* Darul hikam *Daycare and Learning Center* Bandung di Jl. Teuku Angkasa, yaitu berdasarkan dari

Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) *Dehakilz*, Pegawai *Dehakilz* Teuku Angkasa berjumlah 42 orang terdiri dari 1 Kepala *Dehakilz*, 1 Kepala Bidang Kurikulum, 1 Kepala Bidang Kesiswaan, 1 Kepala Bidang Keuangan, 1 Kepala Bidang Sumber Daya Manusia, 1 *Office Manager*, 1 Psikolog, 1 Dokter, 3 Guru, 1 Kepala Pengasuh, 3 Ketua Kelompok Pengasuh, 24 Pengasuh, 2 Petugas K3, dan 1 Satpam. Untuk pegawai di *Dehakilz* Dago berjumlah 33 orang terdiri dari 1 Penanggung jawab bagian Keuangan, 1 Penanggung jawab bagian Administrasi, 4 Guru, 1 Kepala Pengasuh, 23 Pengasuh, 2 Petugas K3, dan 1 Satpam. Maka diperoleh data sebagai berikut:

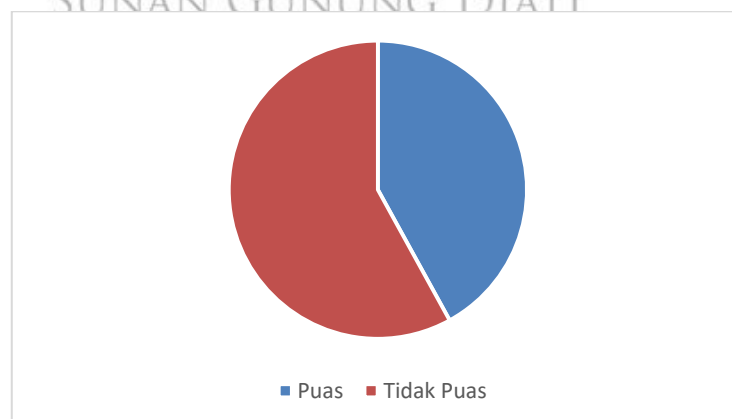
**Tabel 1.1**  
***Turnover Dehakilz Darul Hikam Daycare And Learning Center***  
**Bandung**

<b>Tahun Periode</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan yang keluar</b>	<b>Jumlah karyawan yang masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>
Jan-Jun 2014	24	6	8	26
Jul-Des 2014	26	10	13	30
Jan-Jun 2015	36	5		31
Jul-Des 2015	31	6	-	25
Jan-Jun 2016	25	1	9	35
Jul-Des 2016	35	4	11	42
Jan-Jun 2017	42	12	5	35
Jul-Des 2017	35	-	15	50
Jan-Jun 2018	50	8	17	59
Jul-Des 2018	59	6	25	75

*Sumber: HRD Dehakilz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*

Data diatas diambil setiap per 6 bulan, terlihat bahwa tingkat *turnover* di *Dehacidz Darul Hikam Daycare And Learning Center* Bandung masih cenderung tinggi terutama pada periode Januari sampai dengan Juni tahun 2017 yaitu sebanyak 12 karyawan yang keluar hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan sters kerja yang semakin tinggi sehingga akan berdampak negatif bagi lembaga. Berdasarkan data yayasan yang diperoleh, meskipun *turnover intention* itu tinggi namun memiliki kinerja yang baik dan dari hasil penelitian awal untuk memperoleh data terkait indikasi awal terjadinya *turnover* tersebut dengan menggunakan metode yang lebih ilmiah, penulis mencoba menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan *Dehacidz Dago* dan *Tengku Angkasa* yang berjumlah 30 orang sebagai sampel dengan metode pertanyaan tertutup kepada responden dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Data Kepuasan Kerja Karyawan**  
*Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung

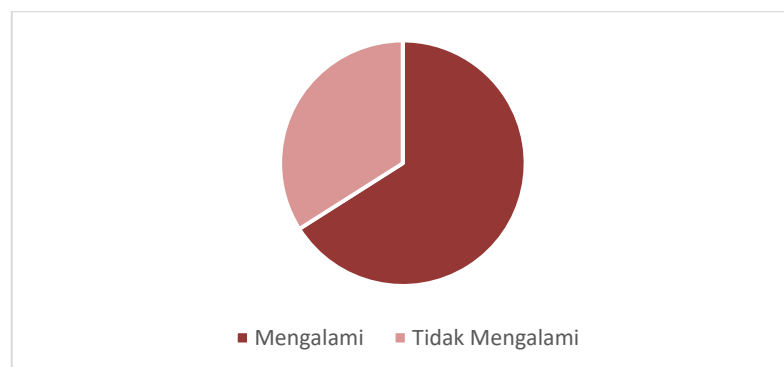


*Sumber: Data diolah*



Data diatas diolah penulis dengan membagikan kuesioner kepada karyawan *Daycare*, diperoleh persentase 42% karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung* merasa puas dan 58% merasa kurang puas. Kepuasan kerja menurut Marihot Tua Evendi (2012:290) dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan/pengawasan, promosi, dan lingkungan kerja bila dilihat di *Dehacidz Dayacare and Learning Center Bandung* berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratu Aisyah selaku OM (*office Manager*) di perusahaan tersebut, pada umumnya kepuasan kerja karyawan dinilai baik, hasil survei yang dilakukan terlihat untuk indikator pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan pengawasan itu sangat memuaskan karyawan, namun pada indikator gaji dan promosi atau apresiasi itu dirasa kurang memuaskan karyawan. Sehingga peneliti melihat adanya gap dimana kepuasan kerja itu pada umumnya baik namun *turnover intention* tinggi, hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kepuasan gaji dan promosi atau apresiasi yang dirasakan oleh karyawan.

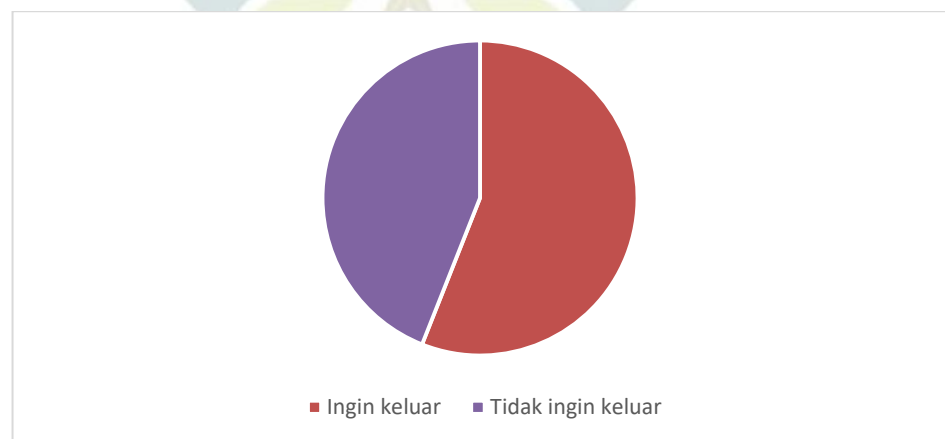
**Gambar 1.2**  
**Data Stres Kerja Karyawan**  
***Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung***



*Sumber: Data diolah*

Data diatas diolah penulis dengan membagikan kuesioner kepada karyawan *Daycare*, diperoleh persentase stres kerja karyawan sebanyak 66% mengalami stres kerja karyawan dan 34% mengalami stres kerja karyawan. Menurut teori Robbins dengan indikator faktor lingkungan, faktor perusahaan, dan faktor pribadi semuanya baik secara keseluruhan, namun menurut hasil wawancara hanya ada satu indikator yang kemungkinan menyebabkan *turnover intention* pada karyawan yaitu faktor perusahaan.

**Gambar 1.3**  
**Data Turnover Intention**  
***Dehakidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung***



*Sumber: Data diolah*

Data diatas diolah penulis dengan membagikan kuesioner kepada karyawan *Daycare*, diperoleh persentase *turnover intention* sebesar 56% untuk karyawan yang ingin bertahan dan 44% karyawan yang memiliki niat untuk keluar.

Menurut Mobley et al (2011) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*".

## **B. Identifikasi Masalah**

Melihat latar belakang dan survei awal yang dilakukan penulis dengan bagian *Office Manager Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung* maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang terjadi pada karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung* disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan dan stres kerja karyawan. Dimana Karyawan merasa Lembaga tidak dapat memenuhi kepuasan yang diharapkan oleh karyawan, salah satunya pada aspek gaji dan aspek apresiasi. Karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan oleh Lembaga tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan karyawan, selain itu juga perilaku atasan yang tidak memberikan apresiasi atau pujian untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak dapat diatasi dengan baik, maka akan berdampak pada tingginya *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan sikap-sikap negatif dari karyawan seperti rendahnya kinerja karyawan, pemogokan, keterlambatan kerja, ketidak disiplin waktu kerja dan menurunnya prestasi kerja karyawan. Karena itu tingkat stres kerja karyawan pun semakin tinggi hal itu dapat menyebabkan dampak negatif bagi karyawan

sendiri dan akan berpengaruh juga terhadap *turnover intention* di Lembaga dibuktikan dengan keluar masuk nya karyawan di *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*.

### C. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*?
3. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*?

### D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Dehakidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Dehakidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Keilmuan

- a. Bagi Akademis

Menjadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dan sebagai bahan literatur bagi pembaca khususnya rekan-rekan yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

- b. Bagi penulis

Untuk dapat melakukan klarifikasi penelitian yang sudah ada dan sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, serta dapat meningkatkan pemahaman mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat yang digunakan oleh lembaga sebagai bahan pertimbangan, saran dan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan sters kerja terhadap *turnover intention* untuk kemudian dapat diterapkan dalam menelaah keadaan organisasi yang hasilnya dapat dimanfaatkan untuk perbaikan atau penyempurnaan yang sekiranya masih diperlukan dalam suatu prses pencapaian tujuan dan pengambilan keputusan.

2. Kegunaan Praktis

Penulis dapat memperoleh pengalaman praktis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung, sehingga dapat memperoleh gambaran yang jelas antara kesesuaian fakta dengan teori yang ada.

**F. Kerangka Pemikiran**

**1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk karyawan dalam *turnover intention* di Lembaga. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan jika karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap Lembaga maka dampak negatif akan timbul dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga tersebut.

Kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, dimana keadaan tersebut dapat berupa perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, Handoko (2006). Hal tersebut dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan terhadap Lembaga.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2012:100). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, bahwa semakin jarang diberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari Lembaga. Stres kerja pada karyawan juga merupakan salah satu akibat dari bekerja, perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga berada pada posisi yang diharapkan dan dapat mengurangi tingginya tingkat *turnover intention*. Dampak stres kerja dapat menguntungkan dan merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54). Dapat disimpulkan dari

penuturan di atas bahwa adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

*Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, Rivai (2009:238). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihan sendiri, Mobley et.al. (2011). Kepuasan kerja dan sedikitnya tingkat stres kerja merupakan faktor untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya jika karyawan merasakan ketidakpuasan yang rendah dan stres kerja yang tinggi maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

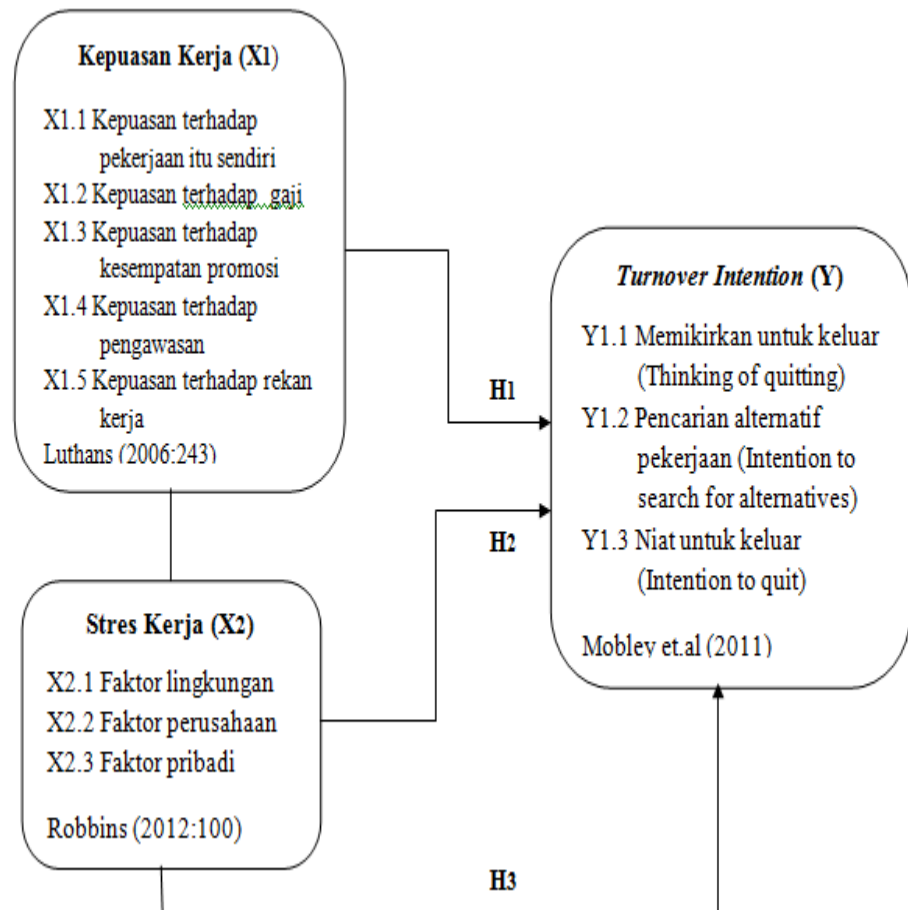
Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja dapat berdampak pada peningkatan keinginan karyawan untuk keluar dari suatu lembaga.

Berdasarkan pada uraian teoritis mengenai *turnover intention*, kepuasan kerja dan stres kerja, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini adalah:



Gambar 1.4

## Kerangka Pemikiran Penelitian



BANDUNG

## G. Penelitian Terdahulu

Berikut ini penulis mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai gambaran pembanding dan untuk mendukung penelitian, agar mempermudah pengambilan hasil dan kesimpulan.

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbandingan	
		Persamaan	Perbandingan
1.	Lia Witasari (2009): Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Empiris Pada Novodel Semarang)	Sama-sama menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,	Penelitian ini menggunakan Metode <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , selain itu bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat secara tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Yuda Bayu Girana (2010): Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Pada PT. Sankyu Indonesia <i>Internasional Branch Office</i> Cilegon	Penelitiannya menggunakan metode deskriptif dan verivikatif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap <i>intensi turnover</i> karyawan	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verivikatif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap <i>intensi turnover</i> karyawan dengan kontribusi sebesar 30,25%, sedangkan 69,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Leni Handayani (2011): Pengaruh Kepuasan Kerja	Penelitian sama menggunakan metode survei dengan	Metode yang digunakan yaitu menggunakan survei adalah metode pengumpulan

No	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbandingan	
		Persamaan	Perbandingan
	Dan Stres kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan CV. KARUNIA ABADI.	pengumpulan data primer dan memberikan pertanyaan-pertanyaan kuesioner kepada responden bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .	data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Ratna Sari Dewi (2015): Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Atas Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang.	Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner	Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner dan menggunakan desain penelitian survey explanatory research dan menunjukkan hasil bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan atas gaji berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Shintia Rahmajulita (2017): Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verivikatif.	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verivikatif. Dengan menggunakan metode <i>probability sampling</i> . Dan

No	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbandingan	
		Persamaan	Perbandingan
	Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit AMC Bandung.		menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> perawat dirumah sakit AMC Bandung. Korelasi antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> perawat tergolong rendah dan negatif.
6.	Rizky Fadillah (2017): Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Neuron Works Indonesia 2017.	Penelitian sama menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.	Hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, 2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, 3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
7.	Deana Chelsya Gunawan (2018):	Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif	Penelitian menggunakan metode deskriptif dan

No	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbandingan	
		Persamaan	Perbandingan
	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. LEN Industri (PERSERO).	dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, wawancara, observasi, dan kuesioner.	verifikatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan, wawancara, observasi, dan kuesioner. Sehingga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja karyawan dengan dimensi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan ( <i>supervise</i> ), rekan kerja sebesar 21,07% dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Fina Oktaviani (2018): Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Empiris: CV. Sumbermas Elektrindo Bandung).	Metode penelitian menggunakan survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu.	Penelitian ini menggunakan metode survei dan pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan pertanyaan kepada responden individu. Dan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Dengan demikian

No	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbandingan	
		Persamaan	Perbandingan
			dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerjadan stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .

### H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

H2: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

H3: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG