BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin cepat kita dituntut untuk menjadi insan yang dapat beradaptasi dan berkembang dengan cepat pula, perkembangan-perkembangan yang terjadi di dunia ini didasari atas kebutuhan manusia akan sebuah keinginan untuk semakin berkembang dan maju. Perkembangan itu tidak hanya muncul pada ilmu saintek seperti adanya program-program komputer baru yang sangat dapat membantu ataupun penemuan akan obat yang dapat menyembuhkan segala jenis penyakit akan tetapi dalam ilmu ekonomi pun khusunya ilmu manajemen perkembangan-perkembangan mengenai teori-teori keilmuan tersebut sangatlah pesat kemajuannya setiap tahunnya selalu ada penelitian yang dilakukan oleh banyak pihak mengenai ilmu manajemen.

Manajemen pada dasarnya adalah sebuah ilmu yang diperlukan oleh semua pihak, mulai dari instansi pemerintahan suatu negara sampai sebuah keluargapun memerlukan ilmu manajemen. Karena dengan manajemen yang baik maka semua pekerjaan akan berjalan dengan efektif dan efisien. Terlepas dari pentingnya penerapan ilmu manajemen, sumber daya manusia lah yang sangat berperan dalam ilmu ini sebagai alat operasional untuk menjalankan perusahaan dibanding faktor-faktor operasional lainnya.

Peran dan fungsi manusia dalam perjalanan waktu terus mengalamami peningkatan untuk menyesuaikan dengan kondisi dan kepentingan perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sejak abad ke-21 sudah merupakan hal yang lumrah bahwa SDM merupakan hal yang sangat penting dan lebih dipentingkan disebuah perusahaan karena manusia sudah dikenal sebagai modal awal untuk berkembangnya sebuah perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM dalam sebuah perusahaan merupakan satu hal yang wajib karena dengan SDM yang berkualitas maka produktivitas perusahaan akan mengalami lonjakan dalam perkembangannya. Kenyataannya bukanlah hal yang mudah menjadikan SDM sebagai modal perusahaan paling berharga, karena banyak kendala yang ditemukan dalam membentuk SDM berkualitas, salah satu kendala yang seringkali ditemukan adalah *turnover* atau tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dilibatkan dalam semua keputusan dan praktik manajemen di sebuah perusahaan yang mempengaruhi secara langsung kinerja sumber daya manusianya. Mengarahkan organisasi dan mengembangkannya serta mempertahankannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman juga dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia untuk meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau menekan tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) yang disebabkan oleh berbagai macam permasalahan yang ada pada perusahaan dan salah satunya adalah permasalahan *Job Stress*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Chen dan Francesco (2000) mengungkapkan salah satu pengertian *Turnover Intention*, “kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan untuk berpindah dan bekerja ke perusahaan lain, sesuai dengan seberapa sering karyawan berfikir untuk meninggalkan suatu organisasi”.

Bagi sebuah perusahaan stres dapat mengakibatkan kinerja yang rendah, produktivitas kerja menurun, pengambilan keputusan yang tidak sesuai, sehingga dapat membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan sebuah perusahaan.

Penggantian karyawan lama dengan karyawan baru memang dapat mendatangkan sebuah peluang untuk menggantikan karyawan yang mempunyai kinerja buruk dengan karyawan baru yang memiliki keahlian dan atau motivasi yang lebih baik juga dapat mendatangkan ide-ide baru yang belum ada atau belum maksimal untuk perusahaan. Namun, tidak menutup kemungkinan perputaran karyawan juga menyebabkan keluarnya individu yang berkompeten dan berkinerja tinggi yang ingin dipertahankan oleh perusahaan. Ketika karyawan yang memiliki kinerja tinggi lebih memilih untuk keluar dari perusahaannya karena banyak perusahaan lain yang menawarkan benefit lebih baik untuk masa depannya maka perusahaan tersebut mendapatkan kerugian.

Berdasarkan wawancara dengan staff HRD dan pengolahan data yang didapat dari PT. Bank BJB KCU Bandung pada tanggal 30 November 2018 menyatakan bahwa salah satu penyebabnya *turnover* adalah adanya karyawan yang sering berfikir untuk keluar dari perusahaan baik itu disebabkan oleh konflik didalam maupun diluar sehingga berdampak pada stabilitas perusahaan. Beliau menyadari bahwa penyebab dari *Turnover Intention* salah satunya dipengaruhi oleh faktor stres kerja pada diri karyawan, hal ini dibuktikan dengan wawancara awal bersama 10 orang karyawan yang mana 1 orang sebagai *head office*, 3 orang sebagai *costumer service*, 4 orang sebagai *teller* dan 2 orang sebagai *office boy*. Hal itu disebabkan oleh pegawai disibukan dengan tenggat waktu penyelesaian tugas dari

atasan yang mendesak dan tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan diduga juga pegawai mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang terlalu sering dilakukan oleh karyawan seperti *teller* yang telah saya wawancarai, *teller* tersebut mengatakan bahwa mulai jenuh dengan pekerjaannya dikarenakan dia merasa tidak nyaman setiap hari berhadapan dengan banyak orang, sehingga *teller* tersebut merasakan stres kerja, dan mengakibatkan teller tersebut berpikiran untuk keluar mencari pekerjaan baru.

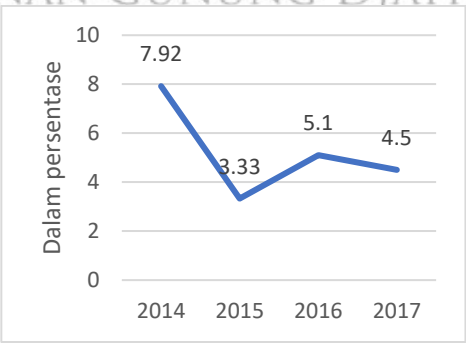
Tabel 1. 1.

Data Keluar Masuk Karyawan PT. Bank BJB KCU Bandung Tahun 2014-2017

Tahun	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Keluar	*Turnover*
2014	16	11	7,92%
2015	14	6	3,33%
2016	26	8	5,10%
2017	20	5	4,5%

Sumber: PT. Bank BJB, KCU Bandung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI



Gambar 1. 1 Persentase Keluar Masuk Karyawan PT Bank BJB KCU Bandung Tahun 2014-2017

Dari data diatas diperoleh hasil bahwa *turnover* karyawan pada PT. Bank BJB KCU Bandung pada tahun 2014 sebesar 7,92% dan menurun pada tahun 2015 menjadi sebesar 3,33%, akan tetapi pada tahun 2016 kembali mengalami kenaikan menjadi 5,10%, lalu pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali menjadi 4,5%. Jadi tingkat *turnover* tertinggi adalah pada tahun 2014 dan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia dan karyawan tetap perusahaan bahwa salah satunya dipengaruhi oleh stres kerja karyawan yang tinggi.

Tabel 1. 2

Data Hasil Wawancara Dengan 10 Karyawan PT Bank BJB KCU Bandung

Karyawan	***Outsourcing***	**Mengalami Stres Kerja**	**Tenggat Waktu**	**Bosan Akan Pekerjaan**	**Ketidakstabilan Finansial**	**Beban Kerja**
Office Head	-	-	-	-	-	-
Costumer Service (CS1)	-	-	√	-	-	√
Costumer Service (CS2)	-	√	√	√	√	√
Costumer Service (CS3)	√	-	√	-	√	-
Teller 1	-	√	√	√	√	√
Teller 2	-	√	√	√	-	√
Teller 3	-	√	√	√	√	√
Teller 4	√	-	-	-	-	√
Office Boy (OB1)	-	√	√	-	√	-
Office Boy (OB2)	√	-	√	-	√	-
Jumlah	3	5	8	4	6	6

Sumber : Diolah oleh peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan tabel penelitian awal diatas dapat diketahui bahwa penyebab stres kerja tertinggi adalah tenggang waktu dengan 8 orang yang merasa bahwa tenggang waktu mereka terlalu sedikit dengan bobot pekerjaan yang tinggi dan harus tanpa ada kesalahan. 6 karyawan merasa ketidakstabilan ekonomi yang membuat mereka mengalami stres kerja, yang diakibatkan oleh gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan kehidupan sosial yang tinggi. 6 karyawan merasakan beban kerja berakibat pada stres kerja, itu dialami oleh karyawan baru dan menengah yang belum terbiasa dengan pekerjaannya. 4 orang mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh bosan akan pekerjaannya, ini dialami oleh karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus dan ada yang merasakan bahwa pekerjaan itu tidak sesuai dengan minat dan bakatnya.

Stres kerja adalah sebuah kondisi psikis seseorang yang sedang berada pada suatu tekanan atau kondisi tidak stabil. Stres bisa sangat mempengaruhi kondisi kinerja seorang karyawan. Menurut Handoko (2011: 200), stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Job Stress On The Job dan *Job Stress Off The Job* memiliki hubungan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaanya sehingga tingginya tingkat *job stress* dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk keluar karyawan dalam sautu perusahaan" (Moore, 2002). keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya tingkat *job stress*. Tingginya *job stress* yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar. *Job Stress On The Job*

dan *Job Stress Off The Job* dapat berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar sehingga semakin besar *Job Stress On The Job* dan *Job Stress Off The Job* yang diterima oleh karyawan pada perusahaan maka dapat mengindikasikan keinginan karyawan untuk keluar. Hubungan stres kerja dengan *turnover intention* menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Dalam beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2006) mengenai "Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* Studi di bank internasional indonesia". Hasil penelitian menunjukan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak langsung terhadap *turnover intention.* Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Devinthia Indraprasti dan M. Sari Sitalaksmi (2012) mengenai "pengaruh komitmen organisasional, kepuaan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar pada karyawan alih daya (*outsourcing*) PT Bank Rakyat Indonesia di wilayah Yogyakarta", bahwa stres kerja yang dialami memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi keluar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Adanya *Research Gap* dan data tingkat keluar masuk karyawan yang telah diuraikan sebelumnya merupakan alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Bank BJB KCU Bandung. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dengan permasalahan-permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan

penelitian dengan judul **"Pengaruh *Jobstress On The Job* Dan *Jobstress Off The Job* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BJB KCU Bandung.)".**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja yang timbul diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu besar, selain itu juga ada beberapa faktor lain seperti rasa bosan terhadap perkerjaan,
2. Masih adanya karyawan yang telat menyerahkan hasil pekerjaannya, ini terjadi karena tenggat waktu yang singkat dan pekerjaan yang menumpuk
3. Ketidakpastian finansial juga mempengaruhi stres kerja karyawan Bank BJB KCU Bandung, dengan besarnya tingkat kebutuhan seorang pegawai bank dan harga-harga yang cenderung semakin naik.
4. Tingkat *turnover intention* PT. Bank BJB KCU Bandung pada tahun 2014 sebesar 7,92% dan menurun pada tahun 2015 menjadi sebesar 3,33% akan tetapi pada tahun 2016 kembali mengalami kenaikan menjadi 5,10% lalu pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali menjadi 4,5% Jadi tingkat *turnover* tertinggi dalam data ini adalah pada tahun 2014 sebesar 7,92%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *jobstress on the job* terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *jobstress off the job* terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh *jobstress on the job* dan *jobstress off the job* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh *jobstress on the job* terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh *jobstress off the job* terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh *jobstress on the job* dan *jobstress off the job* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi peneliti dan para akademis, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
   b. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi masyarakat umum terkait MSDM guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
   c. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* yang dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.
2. Manfaat Praktis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan stres kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.
   b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1. 3
Penelitian Terdahulu Tentang Jobstress On The Job dan Jobstress Off The Job Terhadap Turnover Intention

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Edi Suhanto (2006)	Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* Studi di bank internasional indonesia	Menggunakan Variable stres kerja dan variable *Turnover Intention* karyawan	Menggunakan variable iklim organisasi	stres kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak langsung terhadap *turnover intention*
2.	• Devinthia Indraprasti • M. Sari Sitalaksmi (2012)	pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar pada karyawan alih daya (*outsourcing*) PT Bank Rakyat Indonesia di wilayah Yogyakarta	Menggunakan variabel stres kerja dan variabel *turnover intention* karyawan	Menggunakan variabel komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja	stres kerja yang dialami memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi keluar
3.	• Laksmi Sito Dwi Irvianti • Renno Eka Verina (2015)	Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi pergantian karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta	Menggunakan variabel stres kerja dan variabel *turnover intention*	Menggunakan variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja	Variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*
4.	Gabriela Syahronica (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover*	Menggunakan variabel stres kerja dan variabel	Menggunakan variabel kepuasan kerja	Variabel stres kerja kurang berpengaruh secara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

		intention tujuan (studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol., tbk)	*turnover intention*		signifikan terhadap *turnover intention*
5.	• Muhammad Khaidir • Ahmad Alim Bachri • Tinik Sugiati (2016)	Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover studi intensi pada karyawan konttrak PT. gagah satria manunggal banjarmasin	Menggunakan variabel stres kerja dan variabel *turnover intention*	Menggunakan variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention*

Sumber : (Skripsi Terdahulu)

G. KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

1. Pengaruh *Job Stress On The Job* terhadap *Turnover Intention*

Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya tingkat *job stress*. Tingginya *job stress on the job* yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar. Terdapat dua pendekatan dalam stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektifitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

individu, organisasi maupun kedua-duanya. Pertama yaitu pendekatan individu meliputi: Meningkatkan keimanan melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Kedua yaitu pendekatan perusahaan / organisasi meliputi: Melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2. Pengaruh *Job Stress Off The Job* terhadap *Turnover Intention*

Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya tingkat *job stress*. tingginya *job stress off the job* yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar. Terdapat dua pendekatan dalam stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektifitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya. Pertama yaitu pendekatan individu meliputi: Meningkatkan keimanan melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukanrelaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan

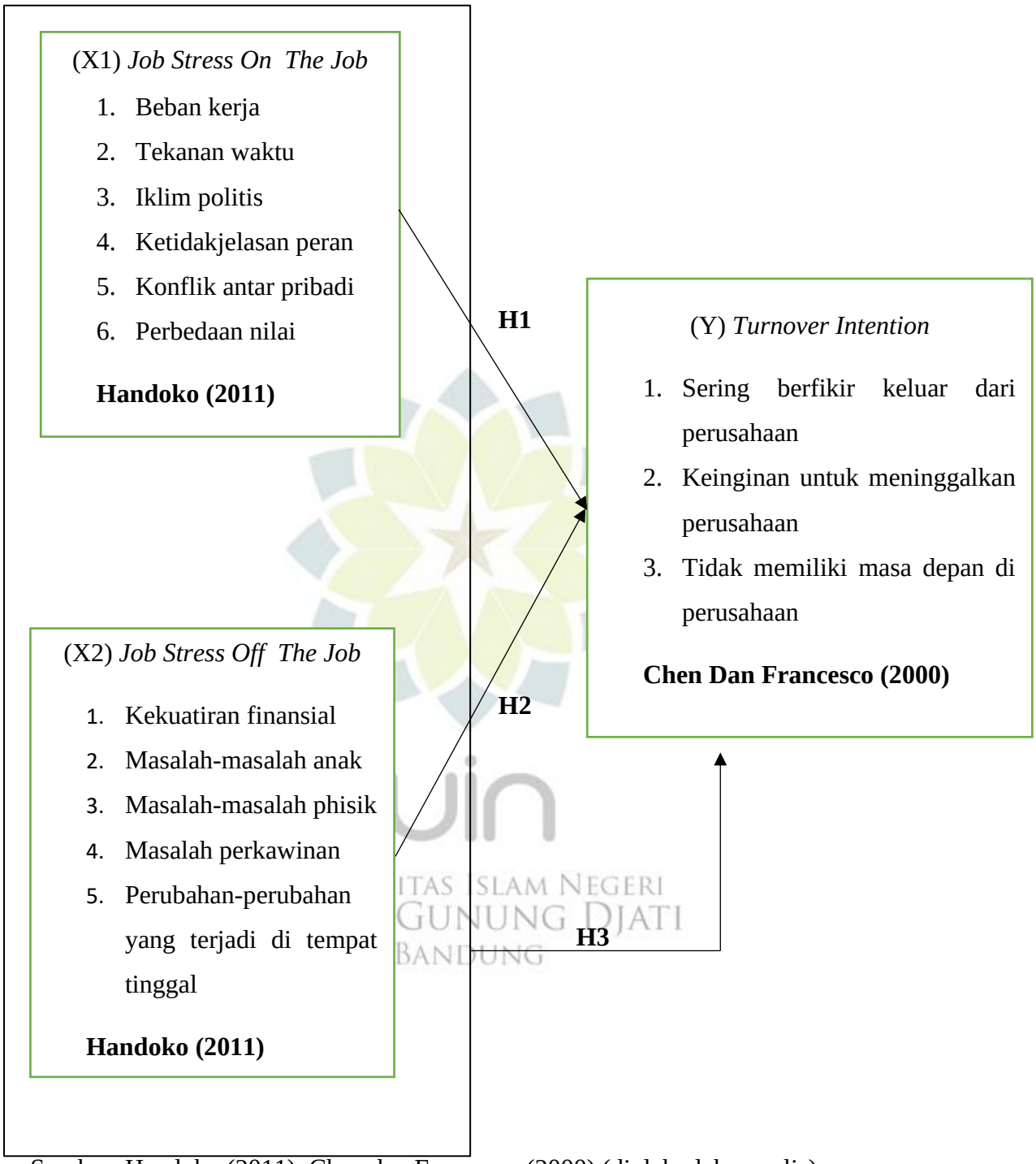
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Kedua yaitu pendekatan perusahaan / organisasi meliputi: melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

3. Pengaruh *Job Stress On The Job* dan *Job Stress Off The Job* secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Stress on the job dan *stress off the job* dapat berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar sehingga semakin besar *job stressor* yang diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan dapat mengindikasikan keinginan karyawan untuk keluar. Permasalahan stres kerja disebabkan oleh stres dari dalam organisasi atau bisa disebut (*Stress On The Job*) dan dari luar organisasi atau bisa disebut (*Stress Off The Job*). penyebabnya *stress on the job* antara lain: Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, iklim politis yang tidak aman, ketidakjelasan peran, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-niali karyawan dan perusahaan. Dan penyebab *stress off the job* antara lain: Kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah phisik, masalah masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



Sumber: Handoko (2011), Chen dan Francesco (2000) (diolah oleh penulis)

Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran Penelitian

H. HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian dibuat dengan bentuk pertanyaan. Berdasarkan pada teori diatas dan kerangka pemikiran yang telah peneliti kemukakan, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh antara Stres kerja *On The Job* dengan *Turnover Intention* karyawan

H_2 : Tidak terdapat pengaruh antara Stres kerja *Off The Job* dengan *Turnover Intention* karyawan

H_3 : Terdapat pengaruh antara Stres kerja *On The Job* dan stres kerja *Off The Job* terhadap *Turnover Intention* karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG