

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting oleh karena itu harus dikelola secara baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Irmayani, (2021) terdapat beberapa pengertian MSDM menurut para ahli, diantaranya:

1. Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Henry Simamora mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.
3. Achmad S. Rucky mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang diharapkan secara terpadu terhadap pembinaan dan pengembangan kekuatan atau

daya guna manusia, sehingga memberikan manfaat positif bagi manusia yang bersangkutan, organisasi dan masyarakat (Anwar & Padli, 2020).

Berdasarkan definisi diatas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara bersama-sama.

2.1.1.2 Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga di peroleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Irmayani, (2021) berikut ini adalah fungsi pokok dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*).

Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*).

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang didalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*).

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating and development*.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Fungsi *controlling* yaitu diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini

manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

2.1.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut ini adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan menurut (Sidjabat, 2021) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efektif dan efisien.
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi para pekerja menurut Sidjabat, (2021) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.
4. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif.
5. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan tidak akan mudah, hal ini disebabkan adanya beberapa faktor/tantangan baik dari internal maupun eksternal organisasi/perusahaan. Berikut ini adalah tantangan MSDM menurut Sidjabat, (2021) yaitu sebagai berikut :

1. Tantangan *Internal*.

a. Posisi Organisasi dalam Bisnis yang Kompetitif.

Dalam mewujudkan organisasi/perusahaan yang kompetitif, diperlukan kegiatan MSDM yang dapat meningkatkan kemampuan SDM. Usaha itu dapat dilakukan dengan mendesain sistem pemberian ganjaran yang mampu memotivasi berlangsungnya kompetisi prestasi antara para pekerja.

b. *Fleksibilitas*.

Organisasi atau perusahaan memerlukan pengembangan sistem desentralisasi yang mengutamakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab secara berjenjang. *Fleksibilitas* juga menyangkut penggunaan tenaga kerja, dengan mengurangi kecenderungan mengangkat tenaga regular. Pengangkatan sebaiknya difokuskan pada tenaga kerja temporer.

c. Pengurangan Tenaga Kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia sering dihadapkan pada keharusan mengurangi tenaga kerja.

d. *Restrukturisasi*.

Merupakan usaha untuk menyesuaikan organisasi/perusahaan karena dilakukan perluasan dan sebaliknya juga pengurangan kegiatan bisnisnya.

e. Budaya Organisasi.

Budaya perusahaan akan mewarnai dan menghasilkan perilaku atau kegiatan berbisnis secara operasional, yang tanpa disadari akan menjadi kekuatan yang mampu atau tidak mampu menjamin kelangsungan eksistensi organisasi atau perusahaan.

f. Teknologi.

Tantangan teknologi tidak sekedar menyangkut pembiayaan, karena bagi Manajemen Sumber Daya Manusia hubungannya terkait pada keharusan

menyediakan tenaga kerja yang terampil menggunakannya, baik dari luar maupun melalui pengembangan tenaga kerja didalam organisasi/perusahaan. Pada giliran berikutnya tantangan teknologi berhubungan juga dengan pengembangan sikap dalam menerima perubahan cara bekerja.

g. Serikat Pekerja.

Organisasi/perusahaan minimum harus berusaha agar serikat pekerja tidak menjadi penghambat proses produksi, dengan tidak menempatkannya sebagai lawan.

2. Tantangan *Eksternal*.

a. Perubahan Bisnis yang Cepat.

Dalam menghadapi perubahan bisnis yang cepat diperlukan untuk menetapkan kebijakan SDM. Hal ini dilakukan untuk menghindari pengaruh negatif seperti perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan. Perusahaan harus mampu mengatasi agar dapat mempertahankan pasar/keuntungan yang sudah diraih.

b. Keragaman Tenaga Kerja.

Perusahaan harus siap dan mampu dalam mengantisipasi keragaman tenaga kerja dalam rangka globalisasi, karena keragaman akan meluas dengan masuknya investor asing yang berat juga dengan masuknya tenaga kerja asing dari berbagai etnis dan bangsa.

c. Globalisasi.

Perusahaan harus mampu mengantisipasi dengan berusaha untuk memiliki SDM yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis internasional.

d. Regulasi Pemerintah.

Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang mampu membuat keputusan, kebijakan dan bahkan melakukan operasional bisnis, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari pemerintah. Untuk itu diperlukan SDM yang memiliki kemampuan mengarahkan agar perusahaan terhindar dari situasi konflik, keresahan dan komplek dari para pekerja dengan atau tanpa keterlibatan serikat pekerja.

e. Perkembangan Pekerja.

Semakin banyak pasangan suami istri yang bekerja, akan berdampak pada kesulitan dalam bertanggung jawab secara optimal. Hal ini disebabkan oleh sebagian waktunya digunakan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dilingkungan keluarga.

f. Kekurangan Tenaga Terampil.

Kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil akan semakin banyak dibutuhkan, baik untuk pekerjaan teknis maupun untuk pekerjaan manajerial, yang tidak mudah mendapatkan yang kompetitif diantara yang tersedia di pasar tenaga kerja.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Kata Stres bermula dari kata latin yaitu "*Stringere*" yang berarti ketegangan dan tekanan. Stres merupakan suatu yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya suatu tuntutan lingkungan pada seseorang (Hasani et al., 2022).

Menurut Hasan et al., (2022) beberapa ahli juga menjelaskan definisi dari stres kerja diantaranya:

1. Menurut Klaitner dan Kiniki (2005) dalam (Hasan et al., 2022).

Stres kerja yaitu sebagai respons adaptif terkait dengan sifat-sifat individu atau proses psikologis yang merupakan hasil dari tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang memaksakan tuntutan psikologis / fisik tertentu pada individu.

2. Menurut Charles D, Spielberger (Handoyo, 2001) dalam (Hasan et al., 2022).

Stres kerja yaitu mengacu pada tuntutan eksternal pada manusia, seperti benda-benda di lingkungan atau rangsangan tujuan yang berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang datang dari luar diri seseorang.

3. Song dan Siaguian (2008) dalam (Hasan et al., 2022).

Stres kerja yaitu ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik anda. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya membuat orang tidak mampu berinteraksi aktif dengan lingkungannya, yang menyebabkan ketidakstabilan di lingkungan kerja dan eksternal.

Stres Kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak tenang. Stres yang dialami seseorang mengakibatkan melemahnya penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh (Septiani & Siregar, 2022).

Berdasarkan definisi diatas stres kerja adalah suatu kondisi yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara emosi, pikiran dan kondisi fisik sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidaktenangan.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.

Stres kerja menurut Suprihanto dalam Ganyang (2018) dalam Septiani & Siregar, (2022) disebabkan karena hal berikut :

1. Penyebab fisik.

a Kebisingan.

Karyawan mungkin stres ditempat kerja jika mereka mendengar kebisingan dengan tingkat tertentu untuk waktu yang lama.

b Kelembaban dan suhu.

Karyawan mungkin stres oleh suhu yang terlalu panas diruangan saat bekerja.

c Kelelahan.

Kelelahan dapat menyebabkan penurunan kemampuan untuk bekerja, yang dapat menyebabkan stres.

d Bekerja dalam shift.

Karyawan biasanya mulai mencoba dan menyesuaikan diri dengan kebiasaan baru ditempat kerja setelah perubahan jangka pendek dan intens dalam rutinitas kerja perusahaan, yang menjadi pemicu stres kerja.

2. Beban kerja.

Perkembangan stres ditempat kerja dihasilkan oleh beban kerja individu yang berat, yang mengakibatkan ketegangan. Beban kerja meliputi ekspektasi tinggi perusahaan terhadap tingkat kompetensi, volume pekerjaan yang diterima dan kecepatan kerja yang dianggap berlebihan oleh karyawan.

3. Sifat pekerjaan.

- a Ketidakpastian tentang kualitas pekerjaan.
- b Ketidaksihesuaian antara tuntutan perusahaan dan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan cepat.
- c Kesulitan menyesuaikan diri dengan keadaan tertentu, seperti mutasi.
- d Karyawan akan dibingungkan oleh tugas-tugas yang tidak jelas dan membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan.
- e Adanya pengawasan yang berlebihan dari atasan sehingga membahayakan independensi pegawai.
- f Kemerdekaan/kebebasan.

4. Masalah pribadi.

Masalah dengan keluarga, perselisihan rumah tangga, kesulitan keuangan, dan kualitas pribadi yang mendasar semuanya dapat menjadi sumber stres bagi seseorang ditempat kerja.

2.1.2.3 Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja.

Stres kerja tidak hanya memiliki dampak negatif tetapi memiliki dampak positif yang dapat menguntungkan. Stres kerja yang berdampak positif diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Schuller (2011) dalam Kurniawati, (2021) berikut ini beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas karyawan.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Menurut Dilapanga & Mantiri, (2021) berikut ini beberapa dampak positif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

1. Mendorong orang berpikir kreatif.

2. Meningkatkan sistem kekebalan tubuh.
3. Membuat tubuh menjadi lebih fit.
4. Membantu memecahkan masalah.
5. Pemulihan.

2.1.2.4 Pendekatan Stres Kerja.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1989) dalam Sinambela, (2021) terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan Dukungan Sosial (*Social Support*).
Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya: bermain game dan bergurau.
2. Pendekatan Melalui Meditasi (*Meditation*).
Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi kealam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi.
3. Pendekatan *Biofeedback*.
Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis, melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan Program Kesehatan Pribadi.
Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.1.2.5 Dimensi Stres Kerja.

Menurut Juliana et al., (2021) ada 3 dimensi stres kerja yang saling berkaitan yaitu:

1. Tuntutan dari lingkungan.
2. Respons yang adaptif.
3. Perbedaan individual.

2.1.2.6 Indikator Stres Kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), dalam Diwyarthi et al., (2022) stres kerja diukur melalui empat indikator yaitu:

1. Beban Kerja.

Pekerjaan dan tugas yang diperoleh dari perusahaan dan harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, yaitu beban kerja yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterangan serta potensi dari pekerja.

2. Waktu Kerja.

Jangka waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang berkaitan dengan perusahaan.

3. Umpan Balik.

Reaksi tindakan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja atas pekerjaan dan tugas yang sudah dilakukan.

4. Tanggung Jawab.

Kondisi yang diterima seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

Indikator beban kerja, waktu kerja, umpan balik dan tanggung jawab dipilih sebagai indikator stres kerja karena keempat item tersebut menjadi ukuran yang mewakili apa yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja ditempat kerja. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang sehingga karyawan mengalami kelelahan secara fisik dan mental, umpan balik dari atasan dan rekan kerja yang tidak saling mendukung kemudian memiliki tanggung jawab yang besar tetapi tidak ada dukungan baik dari perusahaan ataupun lingkungan bekerjanya maka karyawan akan merasa tidak mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.3 *Work Life Balance*.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*.

Work life balance adalah tentang memiliki keseimbangan dan kontrol yang tepat tentang kapan, dimana, dan bagaimana bekerja. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas serta kepuasan dalam kehidupan pribadi dan profesional (Sarjana et al., 2022).

Work life balance adalah proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri (Rahmawati, 2014) dalam (Butarbutar et al., 2023).

Work life balance adalah bagaimana seseorang dapat meraih titik keseimbangan didalam aktivitas kesehariannya, baik dalam pekerjaan, dalam memenuhi komitmen keluarga dan dalam memenuhi kepentingan diri pribadi (Parimita dan Widyastuti, 2015) dalam (Butarbutar et al., 2023).

Berdasarkan pengertian diatas *Work life balance* adalah kemampuan keseimbangan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dan kehidupan pribadi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Work Life Balance*.

Menurut Limgiani et al., (2022) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance yaitu:

1. Karakteristik kepribadian, kepribadian bawaan seorang individu bisa mempengaruhi derajat work life balancenya, misalnya pribadi yang ambisius ataupun perfeksionis dapat lebih mentolerir porsi kerja yang lebih banyak, namun akan berbeda dengan individu berkarakter santai atau penuh kecemasan.
2. Karakteristik keluarga, karakter keluarga yang dimiliki seorang individu dapat mempengaruhi, misalnya jika ada konflik peran atau ambiguitas peran di dalam keluarga yang dapat mempengaruhi performa.

3. Karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan yang dilakukan seorang individu, meliputi pola kerja, beban kerja, kebutuhan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi keseimbangan work life balance.
4. Sikap, pengetahuan, perasaan dan kecenderungan seorang individu untuk bersikap juga akan mempengaruhi keputusan yang diambil terkait work life balance.

2.1.3.3 Dimensi *Work Life Balance*.

Menurut Andriyana and Supriansyah (2021) dalam Butarbutar et al., (2023) mengatakan bahwa *work life balance* memiliki dimensi sebagai berikut:

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh manakah kehidupan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Misalnya apabila seseorang mempunyai masalah dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mengganggu kinerja pribadi pada saat bekerja.

2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh manakah pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

Dimensi ini mengacu sejauh manakah kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan motivasi pribadi dalam bekerja.

4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh manakah pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

2.1.3.4 Indikator *Work Life Balance*.

Indikator-indikator untuk mengukur work life balance menurut Mc Donald et al. (2005) dalam Yustini & Yuliza, (2021) terdiri dari:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu).

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan).

Involvement Balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dipilih sebagai indikator *work life balance* karena ketiga item tersebut menjadi ukuran ada atau tidaknya keseimbangan antara yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan kehidupan pribadi. Jika tidak terjadinya keseimbangan waktu maka akan terjadinya kekacauan di kehidupan pribadi dan ditempat kerjanya karena tidak adanya kemampuan untuk membagi waktu, jika tidak terjadinya keseimbangan keterlibatan maka karyawan tidak memiliki sikap profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya antara di tempat kerja dengan kehidupan pribadi, dan jika tidak terjadinya keseimbangan kepuasan antara peran dirinya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya maka karyawan akan memutuskan untuk memilih salah satu apakah akan memilih lebih berfokus kepada kehidupan pribadinya atau pekerjaannya.

2.1.4 Kepuasan Kerja.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Menurut Sinambela, (2021) para ahli memberikan definisi tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Steve M. Jex, kepuasan kerja adalah sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

2. Menurut Greenberg dan Baron, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.
3. Menurut Mangkunegara, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Rusdiana, 2022).

Berdasarkan definisi diatas kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menurut Robinson dan Corners (2000) dalam Hartini, (2021) bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja).
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
8. Mengurangi keselamatan kerja.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2010:80) dalam Rahmawati et al., (2020) berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor Sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.4 Penyebab Kepuasan Kerja.

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan puas tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Sinambela, (2021), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*).

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dengan lima tingkatan.

2. Perbedaan (*Discrepancies*).

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*).

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. Keadilan (*Equity*).

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

5. Komponen Genetik (*Dispositional / Genetic Components*).

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja da lain-lain) maupun eksternal.

2.1.4.5 Dimensi Kepuasan Kerja.

Dimensi kepuasan kerja menurut luthans dalam (Parnawi, 2020) terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji (*pay*).

Jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan sejauh mana ini dipandang pantas bagi karyawan.

3. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*).

Kesempatan promosi ini untuk kemajuan organisasi.

4. Pengawasan (*supervision*).

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan perilaku dukungan moral.

5. Rekan kerja (*coworkers*).

Sesama pekerja memberikan dukungan teknis dan sosial.

2.1.4.6 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010:141) dalam Mulia, (2021) indikator untuk kepuasan kerja meliputi:

1. Gaji.

Upah dan gaji diakui menjadi faktor yang signifikan, namun secara kognitif *complex* dan *multidimensi* dalam kepuasan kerja, tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tetapi juga berperan dalam memberikan tingkat atas kepuasan kerja, karyawan sering melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap organisasi.

2. Pekerjaan Itu Sendiri.

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi adalah dua faktor motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan utama.

3. Rekan Kerja.

Rekan kerja merupakan bagian dari kelompok atau tim kerja yang akan memiliki efek pada kepuasan kerja. Tim atau kelompok berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan kepada anggota karyawan.

4. Pengawasan.

Pengawasan adalah satu lagi sumber cukup penting dari kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah karyawan – keterpusatan, yang diukur dengan sejauh mana seorang supervisor mengambil kepentingan pribadi dan sikap peduli terhadap karyawan.

5. Promosi Jabatan.

Kesempatan promosi tampaknya memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Ini adalah karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai imbalan. Misalnya individu yang dipromosikan atas dasar senioritas lebih banyak dibandingkan mereka yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu promosi dengan 10% kenaikan gaji biasanya tidak

memuaskan dibandingkan dengan 20% kenaikan gaji. Perbedaan-perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan daripada promosi yang terjadi dibawah tingkat organisasi.

6. Lingkungan Kerja.

Kondisi kerja atau lingkungan kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja yang baik (misalnya lingkungan yang menarik dan bersih), personil akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja yang buruk (misalnya lingkungan panas dan bising), personil akan merasa lebih sulit untuk menyelesaikan sesuatu. Jadi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan lingkungan kerja dipilih sebagai indikator kepuasan kerja karena keenam item tersebut menjadi ukuran yang mewakili apakah karyawan merasa puas dengan apa yang sudah diterimanya selama bekerja diperusahaan tersebut atau tidak. Ketika karyawan memiliki ketidakpuasan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka karyawan akan memilih untuk mengundurkan diri dan memilih perusahaan lain.

2.1.5 *Turnover Intention*

2.1.5.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention adalah niatan atau keinginan karyawan untuk keluar dan pindah dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini (Muryati et al., 2022).

Turnover intention adalah perilaku karyawan yang dapat ditandai dengan beberapa hal antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Gecko dan Fly 2010) dalam (Simanjuntak, 2022).

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Intensi keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru (Widjaja, 2008) dalam (Muryati et al., 2022).

Berdasarkan definisi diatas *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat mereka bekerja saat ini secara sukarela, ada beberapa alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas dan karena gaji di tempat lain lebih besar.

2.1.5.2 Faktor-Faktor *Turnover Intention*.

Menurut Staffelbach (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi.

Faktor psikologi merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja atau efektifitas. Konsep *turnover* secara psikologis berkaitan dengan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh emosi karyawan, sikap atau persepsi. Faktor psikologi terdiri dari kontrak psikologis atau *psychological contract* mengacu pada keyakinan individu mengenai syarat dan ketentuan perjanjian timbal balik pertukaran antara seseorang dan pihak lain, kepuasan kerja, komitmen organisasi, ketidakamanan kerja atau *job insecurity*.

2. Faktor Ekonomi.

Ketika *reward* sama dengan ditempat kerja lain, karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Pandangan ekonomi menganalisis proses *turnover* lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang.

2.1.5.3 Jenis *Turnover Intention*.

Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Ardan & Jaelani, (2021) *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi:

a *Turnover* Secara Tidak Sukarela.

Turnover ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

b *Turnover* Secara Sukarela.

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi/keluarga.

2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover* dibagi menjadi:

a *Turnover* Fungsional.

Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.

b *Turnover* Disfungsional.

Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi:

a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan.

Ini muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi, contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

b. *Turnover* yang dapat dikendalikan.

Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja, dalam *turnover* yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

2.1.5.4 Aspek-Aspek Turnover Intention.

Menurut Mobley (1986) dalam Ardan & Jaelani, (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

1. *Thinking of Quitting* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan).

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman diperusahaan lain.

2. *Intention to Search* (Intensi untuk mencari pekerjaan lain).

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan diluar perusahaan tempatnya bekerja.

3. *Intention to Quit* (Intensi untuk keluar dari perusahaan).

Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

2.1.5.5 Dampak Turnover Intention.

Menurut Aamodi (2004) dalam (Simanjuntak, 2022) terdapat 2 dampak yang ditimbulkan bagi perusahaan dan pekerja lainnya jika *turnover* terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Dampak yang dilihat dari *turnover*.

Yaitu biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi wawancara calon karyawan baru, dan biaya penempatan bagi karyawan baru.

2. Dampak yang tidak dapat dilihat.

Yaitu hilangnya produktivitas kerja akibat dengan pindahnya karyawan ke organisasi lain, sehingga beban kerja semakin bertambah bagi karyawan yang masih menetap dalam organisasi tersebut. Selain itu waktu kerja yang melebihi dari seharusnya juga berdampak pada *turnover*, karena keterbatasan karyawan sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah ditargetkan oleh organisasi.

2.1.5.6 Dimensi *Turnover Intention*.

Adapun dimensi turnover intention menurut Ali (2013) dalam Andriani et al., (2021) yaitu:

1. Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*).

Gagasan atau pemikiran seseorang tentang meninggalkan perusahaan disebabkan oleh berbagai faktor.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intent to search*).

Merefleksikan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

3. Keinginan untuk keluar (*intent to quit*).

Ada keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2.1.5.7 Indikator *Turnover Intention*.

Menurut Mobley (1977) dalam Wahyuni et al., (2022), indikator yang bisa digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain.

3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain.

4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Indikator adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dipilih sebagai indikator *turnover intention* karena keempat item tersebut menjadi ukuran yang mewakili apa saja penyebab terjadinya karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Deswarta et al., (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 67 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, yang kedua kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, dan yang ketiga stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Tan, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 150 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Sedangkan kebijakan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhadi et al., (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Di RSI Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 128 responden, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya tahun 2022.

Penelitian yang dilakukan oleh Yantu et al., (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 36 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yumna & Ridwan, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Masa Pandemi COVID-19 Pada Perawat RSUD Zainal Abidin Banda Aceh”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 115 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja. Dimana stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD Zainal Abidin Banda Aceh. Sedangkan keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD Zainal Abidin Banda Aceh. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Primasheila et al., (2022) dengan judul penelitian “*The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention of nursing staff at Bunda General Hospital Palembang*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 124 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan di RS. Bunda Palembang, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan di RS. Bunda Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Piartrini, (2021) dengan judul penelitian “*The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan

kuesioner dan menerima 206 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi merupakan mediator dalam pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasi merupakan mediator dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

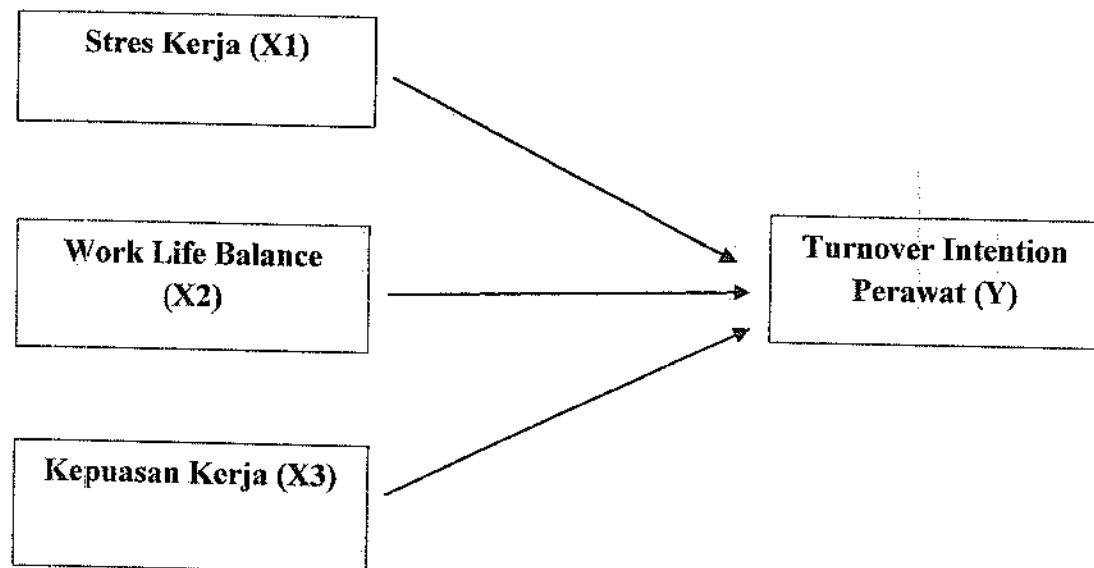
Penelitian yang dilakukan oleh Astiti & Surya, (2020) dengan judul penelitian "*The Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan menerima 82 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional dapat memediasi secara parsial dan berpengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi secara parsial dan berpengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual diperlukan untuk mengidentifikasi masalah penting didalam penelitian. Kerangka konseptual ini berhubungan antara teori dengan berbagai permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini diketahui ada 3 variabel independen yaitu: Stres Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan 1 variabel dependen yaitu: *Turnover Intention* Perawat (Y) pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk.

2.3.1 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan uraian yang menjelaskan mengenai pengertian variabel dan hubungan antara variabel dalam penelitian yang dilandasi oleh dasar-dasar teori tertentu.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang disimpulkan berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, serta jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat praduga, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnver intention*.

H2: Diduga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

H3: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.