

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Teori-teori yang memandu studi dan pembuatan Skripsi disajikan dalam bab kedua ini. Teori dideskripsikan sesuai dengan materi yang telah peneliti baca berupa peneliti terdahulu. Berdasarkan ulasan terhadap gagasan yang telah dibaca, bab ini memberikan penekanan pada pengertian berpikir kritis, analisis, dan investigasi. Juga, bab ini mencakup teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian dan judul Skripsi.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan M (2016:10), merupakan "pengetahuan dan seni mengendalikan hubungan dan peran kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Fungsi manajemen sumber daya manusia, Hasibuan (2016; 21–23):

###### **A. Perencanaan**

Perencanaan melibatkan pengorganisasian tenaga kerja dengan cara yang memenuhi tuntutan bisnis dan berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

###### **B. Pengorganisasian**

Tujuan pengorganisasian adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien bagi semua karyawan. Untuk melakukan ini, bagan organisasi digunakan untuk menguraikan peran dan tanggung jawab setiap karyawan serta untuk mendelegasikan wewenang dan mengoordinasikan upaya kerja.

###### **C. Arahan**

Tindakan pengarahan melibatkan memotivasi semua karyawan untuk bekerja

sama dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### D. Kontrol latihan

Kontrol adalah aktivitas untuk memastikan bahwa semua personel mengikuti kebijakan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

#### E. Membeli

Proses merekrut, memilih, menempatkan, mengarahkan, dan melantik orang sesuai dengan kebutuhan bisnis dikenal sebagai pengadaan.

#### F. Pengembangan

Proses peningkatan moral teknis, teoritis, konseptual, dan pekerja melalui pengajaran dan pelatihan disebut pengembangan.

#### G. Kompensasi

Seorang karyawan diberi kompensasi untuk layanan yang dilakukan kepada perusahaan dengan menerima pembayaran, uang, atau barang langsung dan tidak langsung.

#### H. Integrasi

Integrasi adalah proses menyatukan kebutuhan bisnis dan karyawan dengan kepentingan karyawan untuk mencapai kolaborasi yang harmonis dan hasil yang saling menguntungkan.

#### I. Pemeliharaan

Agar setiap orang berkeinginan untuk bekerja sama hingga masa pensiun, pemeliharaan adalah kegiatan yang menjaga loyalitas karyawan, kesehatan fisik dan mental, serta kondisi lainnya dalam kondisi yang baik.

#### J. Disiplin

Tanpa disiplin yang efektif, sulit untuk mencapai tujuan tertinggi, menjadikan disiplin sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan landasan untuk mewujudkan tujuan.

#### K. Penghentian

Hubungan kerja seseorang dengan korporasi diakhiri dengan pemecatan.

## **2.1.2 Stress Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stress Kerja**

Ketegangan di tempat kerja memengaruhi emosi, proses mental, dan lingkungan fisik seseorang. Stres kerja adalah perasaan kekerasan, ketegangan, kekhawatiran, kecemasan, dan tekanan di tempat kerja Hasibuan M (2016:76).

Lalu, Mangkunegara A (2017:157) menyatakan keadaan ketegangan tubuh dan psikologis disebut sebagai stres. Kebutuhan lingkungan yang lebih besar dari kemampuan seseorang untuk memenuhinya adalah ciri umum dari situasi stres. Lingkungan yang dimaksud meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Karena setiap lokasi ditempati oleh seorang karyawan yang menghabiskan sebagian besar waktunya di sana sepanjang hari, jenis lingkungan ini juga ada di tempat kerja.

### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja Karyawan**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi dalam kerja karyawan sehingga membuat karyawan itu mengalami stress dalam bekerja. Menurut Handoko T. (2013:34) Menurut pemikirannya, terdapat dua kelompok kondisi yang menimbulkan stres pada pekerja di semua kondisi tempat kerja. Situasi ini sering dialami oleh karyawan karena faktor-faktor baik di dalam maupun di luar pekerjaan:

#### 1) Faktor dalam bekerja

1. Jumlah pekerjaan yang berlebihan ditugaskan kepada staf,
2. Karyawan diharuskan datang tepat waktu di bawah tekanan atau kendala waktu,
3. Supervisi yang tidak memadai, yang mengakibatkan kinerja staf tidak konsisten dan efektif.
4. Perselisihan yang sering terjadi di tempat kerja antara orang dan kelompok.

#### 2) Faktor di luar lingkungan kerja

1. Kecemasan tentang uang berkurang

2. Masalah rumah tangga dan perkawinan (Misalnya: perceraian, dan kekerasan dalam rumah tangga)
3. Masalah tinggal jauh dari tempat kerja menekan perjalanan karena lalu lintas.
4. Serta masalah pribadi tambahan.

Adapun Robbins S. P (2017:597) menunjukkan bahwa mungkin ada faktor tambahan yang menyebabkan stress Kerja karyawan, termasuk:

1) Faktor stress kerja dari lingkungan ketidakstabilan politik, ekonomi, dan teknologi mungkin terjadi.

2) Faktor stress kerja dari Perusahaan/Organisasi

Daftar berikut adalah Faktor- Faktor yang mencakup sejumlah penyebab atau pemicu stres di tempat kerja:

1. Kuantitas kebutuhan pekerjaan yang harus sesuai dengan deadline
2. Meningkatnya tingkat persaingan di tempat kerja
3. Struktur organisasi yang tidak selaras
4. Deskripsi tahapan perkembangan organisasi.

3) Faktor Stress kerja dari individu

Berikut ini adalah beberapa unsur stress yang sering mempengaruhi Individu:

1. Masalah keluarga
2. Masalah pribadi dan keuangan

### **2.1.1.3 Indikator Stress Kerja**

Indikator- indikator stress kerja di perusahaan/organisasi Robbins S. P (2017:597):

1) Indikator yang dialami pada fisik seseorang, meliputi:

1. Jantung berdebar kencang;
2. Meningkatkan detak jantung
3. Merasa mual dan mengalami rasa tidak nyaman di kepala dan perut serta pusing secara sporadic

- 2) Indikator yang dialami pada psikologis seseorang, melingkupi:
  1. Memiliki temperamen yang cepat atau emosi yang kuat
  2. Ketegangan di tempat kerja
  3. Gelisah
  4. dan sering menjadi bosan di tempat kerja
- 3) Indikator yang dialami pada sikap/perilaku seseorang, melingkupi:
  1. Sulit tidur di malam hari
  2. Lebih banyak orang yang sering absen, atau lebih sering absen dari pekerjaan.
  3. Ngobrol tidak santai
  4. Merokok secara Rutin
  5. Orang sering menggunakan ponsel cerdas mereka untuk menghindari menyelesaikan aktivitas profesional yang diperlukan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi seseorang adalah keadaan psikologis dan perilaku mental mereka, yang berfungsi sebagai sumber kekuatan atau dorongan untuk mempengaruhi perilaku mereka untuk memenuhi kebutuhan yang memungkinkan mereka merasa puas dengan diri mereka sendiri Sastrohadiwiryo (2013:119).

Adapun menurut Chukwuma,E.M. (2014:204) Motivasi adalah mekanisme yang menyebabkan perilaku atau menyebarkan perilaku tertentu yang bermanfaat. Karyawan termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan suatu cara dengan alasan (kebutuhan, keinginan).

#### **2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun Indikator- indikator Sastrohadiwiryo (2013:57-58) menunjukkan apa yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi pekerja di tempat kerja, khususnya:

1) Kinerja (Recognition)

Salah satu Indikator bahwa tingkat motivasi kerja seseorang meningkat adalah kinerja.

2) Penghargaan (Achievement)

Indikator bahwa seorang karyawan akan menjadi termotivasi dan akan tampil lebih baik setelah menerima penghargaan (Prestasi).

3) Tantangan (Challenge)

Tantangan adalah salah satu yang menciptakan indikator motivasi yang membuat pekerja terpompa karena ada tantangan yang membuat pekerja bersemangat untuk menemukan solusi atas tantangan tersebut.

4) Tanggung Jawab (Responsibility)

Karena tanggung jawab dijadikan sebagai indikator motivasi kerja seorang karyawan untuk melaksanakan tugas demi tugas pekerjaan, maka tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus tumbuh dalam diri seseorang.

5) Pengembangan (Development)

Karena pengembangan keterampilan seseorang adalah sesuatu yang sangat penting bagi setiap karyawan, seperti mengembangkan keterampilan lunak dan keras seseorang, pengembangan seseorang dapat dianggap sebagai indikator motivasi kerja seseorang yang paling jitu.

6) Keterlibatan (Involvement)

Karena keterlibatan karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan sangat penting untuk memotivasi kerja baik bagi karyawan maupun organisasi, maka keterlibatan karyawan merupakan indikator penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

7) Kesempatan (Opportunities)

Kesempatan kerja di suatu perusahaan adalah sebuah hal yang dapat memotivasi karyawan. Jika ada proyek yang sedang dikerjakan perusahaan, kesempatan untuk berpartisipasi di dalamnya dapat menarik minat mereka.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Sutrisno E (2019:110) menunjukkan motivasi seseorang sebagai sifat psikologis dipengaruhi oleh sejumlah unsur, yang selanjutnya dapat dipisahkan

menjadi faktor internal dan eksternal. Berikut penjelasan dari kedua jenis faktor tersebut:

### **1. Faktor Internal**

Faktor Dalam yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

- 1) Keinginan untuk maju  
Untuk bertahan hidup, karyawan harus bekerja. Aspirasi kemajuan termasuk gaji, pekerjaan yang dapat diandalkan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk mendapatkan  
Keinginan yang besar akan hal tersebut dapat memotivasi seseorang untuk bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh imbalan  
Pekerja memilih pekerjaan karena ingin diakui dan dihargai oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk diakui  
Seperti menghormati majikan mereka di masyarakat, pengakuan atas prestasi mereka, hubungan kerja yang ramah, dan kepemimpinan yang masuk akal.
- 5) Keinginan akan kekuasaan  
Seperti rasa hormat masyarakat terhadap perusahaan mereka, pengakuan atas prestasi mereka, hubungan kerja yang ramah, dan kepemimpinan yang masuk akal.

### **2. Faktor Eksternal**

Sementara itu, Faktor Luar yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, misalnya yaitu:

- 1) Kondisi Tempat Kerja  
Setiap tempat kerja dan infrastruktur yang mengelilingi pekerja dapat berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.
- 2) Kompensasi yang Memadai  
Memotivasi orang untuk bekerja dengan baik adalah insentif yang paling penting bagi bisnis.
- 3) Perawatan yang Baik  
Menginstruksikan dan memimpin orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka

dengan benar dan tanpa kesalahan.

4) Jaminan Pekerjaan

Janji karir, seperti promosi, pemecatan, dll., yang datang dengan jaminan pekerjaan.

5) Kedudukan dan Tanggung Jawab

Mendapatkan tambahan gengsi, tanggung jawab, dan tentunya hak akan menginspirasi para pekerja secara lebih umum, terutama mereka yang sudah lama menduduki jabatan statis.

6) Regulasi Fleksibel

Lebih mudah bagi seseorang untuk mematuhi aturan ketika aturan tersebut tidak ambigu, kaku, dan mudah beradaptasi karena hal itu akan membantu pekerjaan karyawan berjalan lancar dan menginspirasi mereka untuk terus maju.

#### **2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:146) Tujuan motivasi misalnya Konsekuensi:

1. Meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan tingkat output di antara karyawan
3. Mendorong konsistensi dalam kerja staf
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Meningkatkan efektivitas personel
6. Membina hubungan yang positif dan lingkungan yang produktif
7. Meningkatkan kepatuhan, daya cipta, dan keterlibatan karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Komitmen karyawan terhadap kewajiban kerjanya

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Sikap positif terhadap pekerjaan merupakan tanda seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya. Karena sangat bermanfaat bagi masyarakat dan sektor publisitas secara keseluruhan, kebahagiaan kerja merupakan topik yang patut



mendapat perhatian signifikan. Pengejaran inisiatif untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dimungkinkan oleh minat pribadi, penelitian tentang sebab dan sumber, dan kepuasan kerja Sutrisno E (2017:75).

#### **2.1.4.2 Indikator-indikator dari kepuasan kerja**

Menurut Widodo (2015:43) menyebutkan berbagai tanda kepuasan kerja, antara lain:

1. Kompensasi, khususnya jumlah uang yang dibayarkan seseorang untuk melakukan tugas yang perlu dan adil.
2. Apakah ada yang memiliki item yang memadai mengenai pekerjaan itu sendiri, khususnya isinya?
3. Kolega atau rekan kerja, seperti sahabat yang sering berinteraksi dengan rekan kerja. Rekan kerja mungkin atau mungkin tidak menginspirasi rasa hormat yang tinggi pada seseorang.
4. Supervisor atau penyelia, misalnya seseorang yang selalu mengeluarkan perintah atau memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi oleh cara penyelia beroperasi, yang mungkin membuat tidak nyaman bagi beberapa orang dan nyaman bagi orang lain.
5. Promosi, yaitu potensi yang dapat dirasakan seseorang adanya peluang yang baik untuk dipromosikan atau tidak ketika seorang pegawai berkembang dengan promosi. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Beberapa hal dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi Menurut (Robbins S. P. (2018:67) memiliki empat faktor, yaitu:

##### **1. Harga Terjangkau**

Karyawan membutuhkan sistem kompensasi yang memenuhi standar ini dan adil serta jujur. Kepuasan lebih tinggi ketika remunerasi dipandang adil. Tuntutan pekerjaan, tingkat kualitas pribadi, dan kompensasi sosial atau norma gaji merupakan faktor utama yang menentukan seberapa besar kesenangan dapat

dihasilkan atau diwujudkan.

## 2. Mendorong rekan kerja

Lebih banyak keuntungan dalam bentuk barang diberikan kepada orang-orang daripada melalui pekerjaan. Kemampuan rekan kerja yang baik hati dan suportif untuk meningkatkan kepuasan kerja—komponen penting dari kesejahteraan—tidak mengherankan.

## 3. Pekerjaan yang menguji mental

Pekerja mencari struktur kompensasi yang adil yang sesuai dengan standar mereka. Ketika gaji dianggap adil, kepuasan dapat meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan norma upah masyarakat.

## 4. Kondisi kerja yang mendukung

Pekerja menghargai atau peduli dengan tempat kerja dan memastikan bahwa mereka nyaman dan nyaman. Karyawan membutuhkan lingkungan fisik yang menyenangkan untuk melakukan tanggung jawab mereka secara efektif, dan sebagian besar pekerja secara alami lebih suka bekerja di dekat rumah di mana ada akses ke furnitur seperti kursi.

### **2.1.5 Niat Untuk Keluar (Intention To Quit)**

Menurut Hom (2017:530-545) Peningkatan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi tercermin dari Niat Untuk Keluar. Selanjutnya menurut Branham.L (2013:5) Kemungkinan seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan bergabung dengan organisasi lain dikenal sebagai tingkat perputaran karyawan. Lalu, menurut Ballinger (2014:24-36) Niat Keluar ini juga dapat dicirikan sebagai praktik di antara karyawan yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang peluang kerja di perusahaan lain.

#### **2.1.5.1 Indikator-indikator Niat Untuk Keluar**

Menurut Harnoto (2014:21) indikator-indikator Niat Untuk Keluar adalah sebagai berikut :

1. Tingkat ketidakhadiran mulai meningkat.
2. Kemalasan di tempat kerja sedang meningkat

3. sering mengarah pada pelanggaran aturan
4. lebih banyak keluhan terhadap bos
5. Perilaku baik yang menyimpang secara signifikan dari norma.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Niat Untuk Keluar**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Niat Keluar Mobley (2013:64) dikatakan bahwa keputusan seseorang untuk bermigrasi dipengaruhi oleh sejumlah elemen organisasi, yang semuanya saling berhubungan dan sangat kompleks. Ukuran organisasi, pendapatan, ukuran unit tenaga kerja, dan bobot pekerja adalah beberapa variabel yang dipertimbangkan.

##### **1) Bobot Seorang pekerja**

Di bagian berikut ini tentang variabel kematangan individu pekerja, subjek penting ini mendapat banyak perhatian. Dikatakan bahwa karakteristik individu ini memainkan peran utama dalam cara kita bereaksi terhadap sikap dan perilaku di tempat kerja. Dalam hal ini, kumpulan hubungan antara perputaran karyawan dan fitur pekerjaan tertentu, seperti aktivitas rutin atau berulang, kebebasan, atau tanggung jawab pekerjaan yang sesuai, adalah fokus utamanya.

##### **2) Penghasilan**

Para peneliti telah menetapkan korelasi positif yang jelas antara tingkat upah dan perputaran karyawan. Selain tingkat upah relatif pada saat pelepasan, yang juga merupakan faktor signifikan dalam menentukan ketimpangan antar sektor, industri dengan bayaran terendah memiliki perputaran karyawan terbanyak.

##### **3) Ukuran Organisasi**

Tidak banyak pekerja yang terlibat dalam penjualan karena bisnis dan organisasi sekarang menawarkan peluang mobilitas internal yang lebih baik, prosedur perekrutan yang lebih canggih, manajemen sumber daya manusia, dan penelitian peluang kerja lainnya.

##### **4) Ukuran Unit Tenaga Kerja**

Perputaran karyawan juga dapat dikaitkan dengan ukuran unit tenaga kerja oleh faktor lain termasuk kohesi kelompok, penyelarasan, dan komunikasi. Ada indikasi bahwa unit kerja semakin mengecil, terutama pada tingkat buruh kotor, dan perputaran karyawan pada posisi kasar semakin meningkat.

### **2.1.5.3 Jenis-jenis Niat Untuk Keluar**

Secara umum karyawan yang berpindah perusahaan ke perusahaan lainnya pada umumnya ada 2 penyebab menurut (Kasmir;2016:321) , yaitu:

#### **1. Di Berhentikan**

Pemberhentian mengacu pada pengunduran diri karyawan Perseroan karena berbagai alasan, seperti mencapai usia pensiun atau cacat dan tidak dapat bekerja. Selain itu, pemberi kerja dapat memecat karyawan karena perilaku yang berbahaya bagi bisnis, seperti penipuan, pencurian, atau perilaku negatif lainnya.

#### **2. Berhenti Diri Sendiri**

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa pengaruh dari pihak Perusahaan, karyawan tersebut berhenti secara sukarela atau memohon kepada mereka untuk menerima likuidasi perusahaan. Penyebab pemutusan hubungan kerja ini juga berbeda, sebagai contohnya dikarenakan masalah tempat kerja yang kurang nyaman. gaji yang tidak memadai, karir tidak jelas jalannya, dan kerugian lainnya. Karena keadaan seperti itu, Sumber Daya Manusia mungkin merasa kesulitan untuk mengerjakannya dan memperjuangkan pelestariannya sambil mempertimbangkan berbagai masalah, seperti kebutuhan kredensial karyawan yang terus berlanjut. Jika seorang karyawan telah mengundurkan diri, mereka akan dianggap berhenti pada saat yang sama seseorang merasa tenaganya tidak dibutuhkan. Permintaan untuk berhenti dan tinggal memiliki efek negatif berupa penurunan motivasi dan kinerja kerja. Bahkan Karyawan pun sering mengalami temper tantrum yang sangat mungkin mengganggu operasional bisnis.

## **2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk dapat bandingkan akurasi, kebenaran, dan kejelasan penelitian diperlukan alat pembanding, untuk itu penulis Cantumkan beberapa hasil yang digunakan sebagai referensi untuk lebih banyak penelitian untuk membuatnya lebih baik dan lebih mudah dipahami sebelumnya diperoleh hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini :

Penelitian pertama dilakukan oleh (Saputra, 2020) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Niat Keluar”. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Model analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif diterapkan dalam metodologi penulisan penelitian ini. Karena ukuran sampel yang kecil (67 karyawan), hanya sebagian dari populasi yang diteliti dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data saat ini terjadi. Berdasarkan hasil diskusi, (1) variabel turnover intention tidak dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja; (2) variabel turnover intention berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel stres kerja; dan (3) variabel turnover intention secara signifikan dan simultan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja.

Penelitian Kedua dilakukan oleh (Suana, 2020) dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Niat Keluar” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat penjualan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kwalita Bali di wilayah Gianyar. Penelitian ini melibatkan 35 responden. 17 indikator, empat variabel penelitian, dan prosedur penelitian diukur dengan kuesioner menggunakan skala Likert 5 untuk pengumpulan data penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis data penelitian. Menurut temuan studi tersebut, kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan negatif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga semakin rendah tujuan penjualan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, stres di tempat kerja memiliki manfaat. Menurut prinsip niat untuk mengekstrak, pergantian berbanding terbalik berkorelasi dengan tingkat stres karyawan. Terakhir, lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak negatif terhadap niat penjualan, dengan tingkat perputaran yang lebih rendah dikaitkan dengan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih nyaman.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh (Mujiati N. N;2018) judul studi penelitiannya yaitu “ Pengaruh Stress Kerja, Komitmen organisasi, dan Kepuasan Karyawan Terhadap Niat Keluar” Tujuan studi ini melihat dampak dari komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kemungkinan meninggalkan majikan. Tujuan Penelitian ini dilakukan di Gatot Subroto cabang PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk. di Denpasar. 70 karyawan berpartisipasi dalam jajak pendapat. Regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi niat berpindah. Turnover Intention dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Turnover Intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Keempat dilakukan oleh (Devi, 2019) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersamaan atau sebagian dan mencari variabel yang pengaruhnya paling dominan. Lokasi penelitian PT. Listrik Indonesia UBP Bali, sampel sebanyak 150 pegawai dengan menggunakan simple random sampling. Mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner, dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa dinamika kerja, komunikasi dan stres di tempat kerja secara bersamaan dan sebagian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti lain dapat menggunakan teknik analisis lebih tepat, serta penambahan variabel lain yang lebih berkontribusi masalah seperti hubungan kerja.

Penelitian Kelima ini dilakukan oleh (Adiputra, 2021) dengan judul “ Pengaruh Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan”. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres terhadap kinerja pekerja di PT. Service & Logistik Internasional. Perusahaan agen pengiriman bergerak International Total Service & Logistics bekerja di bidang logistik. Data penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner melalui Google Forms kepada 80 peserta. Metode pendekatan non-probability sampling dan teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26 untuk analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, pengujian koefisien determinasi, analisis jalur pengujian, dan pengujian hipotesis. Pada Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa

kebahagiaan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja tidak memiliki dampak yang berarti.

Penelitian Keenam ini dilakukan oleh (Dwi Sihono Raharjo, 2022) dengan judul “ Determinants of Turnover Intention: An Empirical Study of the Effect of Job Satisfaction, Compensation, and Career Development”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perputaran karyawan, dengan fokus pada pengaruh variabel kepuasan kerja, gaji, dan pengembangan karir. Pendekatan kuesioner, deskripsi, dan verifikasi digunakan dalam penelitian ini. Populasi di PT terdiri dari tenaga pelayanan. Sebuah organisasi terdaftar di BEI Indonesia adalah Hexindo Adiperkasa, Tbk. Metode pengambilan sampel yang bertujuan adalah sampel penelitian. pengumpulan informasi menggunakan survei dengan skala Likert dan analisis sastra. analisis data menggunakan perangkat lunak Lisrel dan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) kompensasi dan bonus (X2) peningkatan karir berpengaruh terhadap Niat Untuk Keluar (X3). Secara singkat, dampak kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap Niat Untuk Keluar karyawan.

Penelitian Ketujuh ini dilakukan oleh (Haitao, 2022) dengan judul “ Relationship of Challenges, Recognition and Co- Workes to Job Satisfaction ( Study of Human Resource Management Literature). Meninjau penelitian tentang hubungan antara kesulitan dan pengakuan, penelitian ini Membuat penelitian adalah tujuan dari makalah ilmiah Kolega untuk Kepuasan Kerja. Penelitian masa depan pada subjek manajemen sumber daya manusia akan menggunakan hipotesis mengenai interaksi antara berbagai variabel. Teknik penulisan analisis sastra ini memanfaatkan teknik library research dari sumber akademik online seperti Google Scholar, Mendeley, dan lain-lain. Kesulitan terkait dengan kepuasan kerja, Pengakuan terkait dengan kepuasan kerja, dan Rekan kerja terkait dengan kepuasan kerja adalah temuan dari penelitian ini. Selain ketiga variabel eksogen tersebut, masih banyak faktor lain seperti penyesuaian kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang berdampak pada variabel endogen kepuasan kerja.

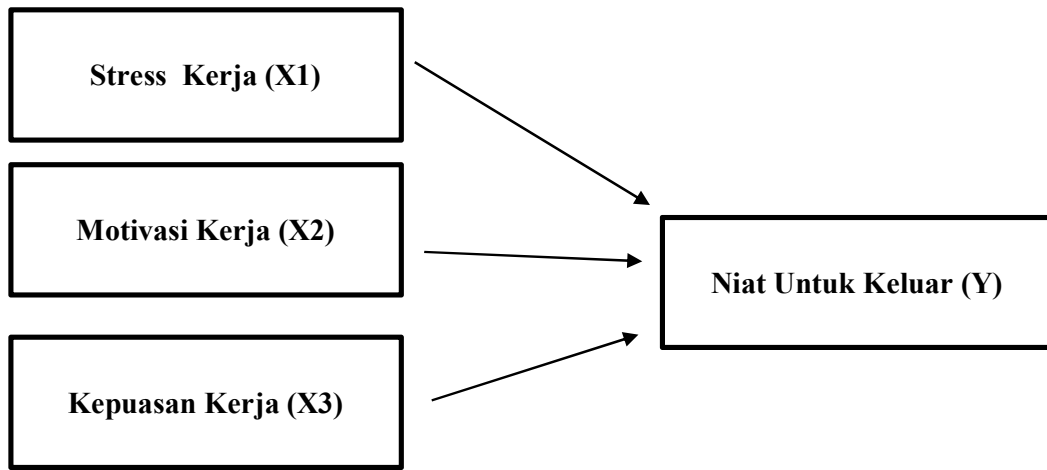
Penelitian Kedelapan ini dilakukan oleh (Suryono Efendi, 2021) dengan judul “Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja sebagai variabel intervensi dalam konteks BNPP mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat keterampilan, remunerasi, dan motivasi. Kuesioner diunggah, dan 134 pegawai BNSP dari berbagai latar belakang profesi menjawabnya. Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik analisis jalur kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sementara motivasi dan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaji tidak memiliki dampak positif tersebut. Pengaruh variabel gaji ini positif dan signifikan; namun, pengaruh keterampilan dan motivasi kandidat terhadap hasil tidak signifikan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang bertahan lama terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa jika produktivitas kepuasan kerja meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Kekuatan dan motivasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan majikan tidak langsung mempengaruhi positif dan dapat diperhatikan pada kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Kajian ini dapat bermanfaat bagi pengambil keputusan BNSP di organisasi mereka untuk menilai kinerja dan kepuasan kerja karyawan.



### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka teori yang menjelaskan penerapan pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap Niat untuk keluar dari Perusahaan diberikan pada gambar di bawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Konseptual**



### 2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

#### 2.4.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Niat Keluar Pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia

Dalam penelitian ini stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat keluar dengan pengaruh positif pada karyawan, yang itu berarti ketika karyawan/pekerja merasakan stress kerja yang tinggi maka niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau tempatnya bekerja juga meningkat, Dalam hasil penelitian ini dilakukan oleh (Mujiati D. M., 2019).

H1 : Diduga adanya pengaruh Stress kerja terhadap Niat Untuk Keluar

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia**

Dalam penelitian ini motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Niat Untuk Keluar. Pengaruh mempunyai arti saat motivasi kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka niatan karyawan keluar dari perusahaan tempatnya bekerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

Hal ini didukung oleh (Ardhitya Bimaputra, 2019) dalam penelitiannya bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap turnover intention pada pegawai. Yang artinya motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan Hasrat ingin maju atau keinginan kekuatan. Kebutuhan akan afiliasi supaya Niat Untuk Keluar menurun.

Berdasarkan hipotesis tersebut Motivasi kerja dapat menyebabkan motivasi karyawan menjadi rendah tetapi hal tersebut bisa ditekankan agar motivasi kerja karyawan meningkat dan afiliasi pada tingkat perputaran karyawannya akan menurun secara signifikan dan memberikan pengaruh yang relative.

H2 : Diduga adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap Niat Untuk Keluar

#### **2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia**

Dalam penelitian ini kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan, yaitu jika kepuasan kerja karyawan lebih rendah daripada Niat Untuk Keluar karyawan berubah ke tingkat rendah, karena selain dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pergantian karyawan adalah kepuasan kerja yang masih ada masalahnya merupakan apakah seorang puas dengan pekerjaannya maka turnover intentionnya bisa menjadi rendah.

Hal ini didukung oleh (Robbins S. d., 2018) Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa ekspektasi yang meningkat dan imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan itu sesuai. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara harapan. Jika karyawan menerima kurang dari yang diharapkan, ini menyebabkan

ketidakpuasan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah: Jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan adil, keamanan kerja, peluang curah pendapat, gaji dan peluang kemajuan. kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti Niat Untuk Keluar absensi, usia, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi bisnis.

H3 : Diduga adanya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar