

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, dengan demikian maka setiap organisasi perlu mengelola suasana kerja yang kondusif agar para anggota organisasi terbebas dari stres kerja yang berlebihan. Stres kerja pada anggota organisasi bukan hanya menyebabkan kinerja yang menurun, namun dapat menjadi penyebab anggota organisasi untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja menurut Rivai (2014) adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi anggota organisasi. Sementara itu Siagian (2016) memberikan definisi stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Handoko (2008) stres kerja adalah kondisi dimana anggota organisasi merasakan adanya ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan jika stres merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi baik secara fisik maupun psikis. Anggota organisasi yang merasakan stres dalam lingkungan organisasinya

biasanya merasakan ketidakseimbangan kondisi fisik maupun psikisnya, sehingga berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kondisi anggota organisasi.

#### **2.1.1.2 Penyebab Stres Kerja**

Penyebab stres menurut Robbins dan Jugde (2013) yaitu sebagai berikut:

##### **1. Faktor Lingkungan**

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan masyarakat Amerika, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan di negara-negara seperti Haiti atau Venezuela.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

##### **2. Faktor organisasi**

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

### 3. Faktor pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

#### 2.1.1.3 Jenis Stres

Pada umumnya stres dipahami selalu berdampak buruk, namun sebenarnya stres juga dapat berdampak positif. Sebagaimana Gaol (2016) yang menyebutkan jika stres yang berdampak baik dikenal sebagai *eustress*. *Eustress*

terjadi apabila sumber stres dalam kapasitas yang cukup dan sebanding dengan kemampuan, maka stres akan berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja seseorang (Gaol, 2014). *Eustres* karena dapat membuat seseorang tampil maksimal dalam pekerjaannya. Banyak profesional melihat tekanan beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan positif yang meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan kepuasan mereka dapatkan dari pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2013).

Sementara itu stres yang berdampak negatif terjadi karena jumlah sumber stres begitu banyak, dan kemampuan untuk berurusan dengan stres sedikit, maka stres akan memberikan dampak negatif. Jenis stres yang bersifat tidak baik ini adalah *distress*. Stres dapat berdampak negatif karena seseorang yang stres akan merasa cemas, khawatir, ketakutan dan gelisah. Karena itulah banyak orang yang depresi karena stres yang dirasakan adalah stres negatif.

Dengan demikian stres yang dimaksud pada penelitian ini adalah stres yang berdampak negatif. Stres yang dirasakan oleh anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul karena beban pekerjaan yang banyak pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk mengundurkan diri dari kesatuan.

#### **2.1.1.4 Indikator Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2013) mengelompokkan indikator dari stres kerja ke dalam tiga aspek yaitu sebagai berikut:

1. Indikator fisiologikal. Indikator ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu (a) Sakit perut (b) Detak jantung meningkat dan sesak nafas (c) Tekanan darah meningkat (d) Sakit kepala (e) Serangan jantung.

2. Indikator psikologikal. Indikator ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu (a) Kecemasan (b) ketegangan. (c) Kebosanan (d) ketidakpuasan dalam bekerja. (e) iritabilitas. (f) menunda-nunda pekerjaan.
3. Indikator perilaku. Indikator ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu (a) Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok (b) Melakukan sabotase dalam pekerjaan. (c) Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri (d) Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun (e) Gelisah dan mengalami gangguan tidur (f) Berbicara cepat.

### **2.1.2 Kepemimpinan**

Pemimpin memegang peranan penting dalam organisasi. Peran ini tidak hanya pada lingkup internal saja tetapi juga pada lingkup eksternal organisasi. (Sutrisno, 2015). Melihat pentingnya peranan ini, maka tugas pemimpin dalam suatu organisasi tidaklah mudah. Secara sederhana Sutrisno (2015) kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota organisasi.

### **2.1.3 Pengertian Kepemimpinan**

Tahir (2014) kepemimpinan mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari defenisi ini nampak bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, bukan orang. Tahir (2014) menyatakan bahwa banyak defenisi tentang kepemimpinan, namun pada intinya kepemimpinan merupakan

kekuatan yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan ke arah yang dikehendaki.

Terry sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar berkerja dan rela untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Secara luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Semenantara itu Nawawi (2006) menyatakan jika kepemimpinan dalam konteks struktural diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa keikutsertaan anggota kelompoknya merumuskannya. Sedangkan dalam konteks non struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula. Maxweel (dalam Tahir, 2014) mengemukakan kepimpinan adalah pengaruh, jika seseorang bisa meningkatkan pengaruhnya dalam diri orang lain, mereka bisa memimpin lebih efektif. Maxweel (dalam Tahir, 2014) menyatakan jika Kepemimpinan dibagi atas lima level kepemimpinan.

Pada level *pertama* dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses bukan jabatan oleh sebab itu jabatan adalah proses terendah dalam kepemimpinan, Memiliki jabatan tidak salah, namun menggunakan jabatan untuk membuat orang lain mengikuti itu salah. Jabatan tidak bisa menggantikan pengaruh. Level *kedua* kepemimpinan adalah membangun kebersamaan antar sesama. Pada level ini pemimpin akan menemukan siapa sesungguhnya orang-orang mereka dan pengikut menemukan siapa sesungguhnya pemimpin mereka. Level *ketiga* kepemimpinan didasarkan

pada hasil. Pada level ini seorang pemimpin memperoleh pengaruh serta kepercayaan, dan orang-orang mulai mengikuti mereka karena apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi itu. Level *keempat* kepemimpinan berorientasi pada pemberdayaan. Pada level ini pemimpin menjadi besar bukan karena kekuasaan mereka, melainkan karena kemampuan mereka memberdayakan orang lain. Sedangkan level *kelima* kepemimpinan adalah mengembangkan organisasi. Kepemimpinan pada level ini meninggalkan keadaan positif dalam pekerjaan mereka. Orang-orang mengikuti mereka karena jati diri mereka dan apa yang mereka wakili. Dengan kata lain kepemimpinan mereka memperoleh reputasi positif.

Dari beberapa penertian di atas maka dapat disimpulkan jika kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar berkerja dan rela untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada baik sumber daya manusia dan non manusia.

#### **2.1.4 Fungsi Kepemimpinan**

Ada beberapa fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai (2010) yaitu sebagai berikut:

##### **1. Fungsi Instruktif**

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai penyampai pesan merupakan pihak yang menentukan, bagaimana, apa, siapa, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif. Kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah merupakan cara agar kepemimpinan dapat berjalan efektif.

##### **2. Fungsi konsultatif**

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi bertujuan untuk memperoleh masukan berupa tanggapan dari anggota organisasi untuk

memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pimpinan suatu organisasi akan mendapat dukungan dari anggota organisasi dan mudah dalam menginstruksikan kepada bawahan maka pemimpin diharapkan menjalankan fungsi konsultatif, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

### 3. Fungsi Partisipasi

Pelaksanaan fungsi ini seorang pemimpin berusaha menyertakan anggota organisasinya yang dipimpinya, baik dalam pelaksanaan maupun dalam proses mengambil keputusan. Partisipasi dari anggota organisasi tidaklah bermakna setiap anggota organisasi memiliki kebebasan untuk melakukan sekehendak hatinya, tetapi tetap dilakukan secara terkendali dan terarah. Turut sertanya seorang pemimpin masih dalam koridor dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan seorang pelaksana.

### 4. Fungsi Delegasi

Pelaksanaan dari fungsi ini dapat diwujudkan dengan cara pemimpin melimpahkan wewenang untuk membuat atau menetapkan sebuah keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan sebuah organisasi. Kepercayaan merupakan inti dari pelaksanaan fungsi delegasi. Anggota penerima delegasi itu harus diyakinkan bahwa dirinya adalah pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan aspirasi, prinsip dan persepsi dalam sebuah persoalan.

## 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berarti seorang pemimpin organisasi mampu dan berhasil untuk mengatur aktivitas anggota organisasinya secara terarah, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wujud dari pelaksanaan dari fungsi ini adalah dengan pengawasan, koordinasi, pengarahan dan bimbingan.

### 2.1.5 Indikator Kepemimpin

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini akan menggunakan peranan kepemimpinan. Jika seorang pemimpin telah melaksanakan perannya dalam memimpin maka telah melaksanakan kepemimpinan yang efektif. Peranan kepemimpinan menurut Sutrisno (2015) dapat berbentuk peranan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Ketiga peranan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Peran Interpersonal

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi seorang pimpinan adalah ketrampilan insani. Peran interpersonal ini terdiri dari tiga bentuk yaitu:

*Pertama*, selaku simbol keberadaan organisasi yang dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial seperti menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan rekan setingkat para bawahan dan mitra kerja. *Kedua*, selaku pimpinan yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan. *Ketiga*, peran selaku penghubung dimana seorang pimpinan harus dapat menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang

mampu berbuat sesuatu bagi organisasi dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh organisasi.

## 2. Peran Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang krusial sifatnya, karena kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut terdiri tiga bentuk, yaitu:

*Pertama*, seorang pimpinan merupakan pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. *Kedua*, peran sebagai pembagi informasi. Informasi yang diperoleh seorang pimpinan selain berguna dalam fungsi kepemimpinannya juga harus disalurkan kepada pihak lain dalam organisasi. *Ketiga*, peran selaku juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi.

## 3. Peran Pengambilan keputusan

Pada peranan ini ada tiga bentuk yaitu, *pertama* selaku entrepreneur. Peran ini seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencapai dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. *Kedua* peredam gangguan. Peran ini antara lain berarti kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan

berdampak negatif kepada organisasi. *Ketiga* pembagi sumber dana dan daya. Peran ini tampak ketika pimpinan dengan kekuasaan atau kewenangannya mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat seseorang dari jabatannya.

## **2.1.6 Komitmen Organisasi**

### **2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Zurnali (2010) komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi. Sementara itu menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Adapun Robbins dan Judge (2013) komitmen organisasi berarti keinginan anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi.

### **2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Anggota organisasi komitmen organisasi terhadap organisasinya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja (David dalam Sopiah, 2008). Penjelasan dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal

Faktor ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan

Faktor ini meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur

Faktor ini meliputi besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.

4. Pengalaman kerja

Anggota organisasi yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

### **2.1.6.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi menurut Zurnali (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (perasaan cinta pada organisasi).

Nurbiyati dan Wibisono (2014) menyatakan bahwa komitmen afektif yang dimiliki anggota organisasi akan mencerminkan kekuatan individual yang akan menimbulkan kecenderungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, karena anggota organisasi tersebut merasa sejalan dengan tujuan perusahaan serta merasa senang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

2. Komitmen kontinyu (perasaan berat untuk meninggalkan organisasi).

Hidayat (2014) menyatakan bahwa anggota organisasi dengan komitmen kontinuitas, masih bergabung dengan organisasinya karena ia akan menanggung kerugian apabila ia meninggalkan organisasi atau dengan kata lain pegawai tersebut masih tetap bergabung dengan organisasi karena ia membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (perasaan yang mengharuskan bertahan dalam organisasi).

Hidayat (2014) menyatakan jika anggota organisasi dengan komitmen normatif, masih bergabung dengan organisasi karena mereka merasa harus melakukannya. Menurut Kuntjoro (dalam Hidayat, 2014) komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai.

### **2.1.7 Turnover Intention**

#### **2.1.7.1 Pengertian Turnover Intention**

*Turnover intention* menurut Rivai (2014) *turnover intention* merupakan keinginan anggota organisasi untuk berhenti kerja dari organisasi secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Bagi organisasi *turnover intention* sangat merugikan karena, organisasi harus melakukan proses dari awal dalam merekrut anggota organisasi baru. Guna menghindari *turnover intention* maka diperlukan upaya agar setiap anggota organisasi memiliki *turnover intention* yang rendah.

*Turnover* yang tinggi merupakan suatu indikasi jika anggota organisasi tersebut tidak puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. *Turnover* yang tinggi bagi

sebuah organisasi tinggi dapat merugikan secara ekonomi, karena organisasi harus kembali mengeluarkan biaya untuk merekrut ataupun mendidik para penggantinya. Sebagaimana Robbins (2006) yang menyatakan bahwa *turnover* dapat menghasilkan peningkatan biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Selain itu dapat mengganggu efisiensi pengelolaan organisasi, jika personel berpengetahuan dan berketrampilan pergi sehingga pengganti harus ditemukan dan disiapkan untuk melanjutkan posisi tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan pada pendapat di atas maka *turnover intention* dapat disimpulkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau pindah kerja ke organisasi lain baik secara sukarela maupun tidak dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih menarik. Pada intinya *turnover* anggota organisasi haruslah dihindari karena secara ekonomis dapat menambah biaya bagi organisasi.

#### **2.1.7.2 Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention***

Menurut Mobley (Halimah, Fathoni, dan Minarsi, 2016) menyebutkan ada beberapa faktor *turnover intention* yaitu sebagai berikut :

##### **1. Karakteristik Individu**

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

## 3. Kepuasan Kerja Pada tingkat individual

Kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

## 4. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

### **2.1.7.3 Dampak *Turnover Intention***

Menurut Mobley sebagaimana dikutip oleh Halimah dkk (2016) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada anggota organisasi maupun organisasi itu sendiri. Dampak-dampak tersebut diantaranya adalah

1. Beban kerja.

Banyaknya anggota organisasi dapat menambah beban kerja untuk anggota organisasi yang masih ada menjadi bertambah. Semakin banyak anggota organisasi yang meninggalkan organisasi, maka semakin tinggi pula beban kerja anggota organisasi yang masih ada.

2. Biaya penarikan Anggota Organisasi.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantikan anggota organisasi yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan anggota organisasi yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk anggota organisasi baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak anggota organisasi yang keluar dari organisasi, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan anggota organisasi.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian anggota organisasi.

Berkurangnya jumlah anggota organisasi akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penyelesaian pekerjaan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila anggota organisasi yang keluar adalah anggota organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya anggota organisasi baru.

Imbas dari tingginya *turnover* anggota organisasi membuat organisasi mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola

SDM dengan baik agar anggota organisasi dapat bertahan lama suatu organisasi.

#### 6. Memicu stres anggota organisasi.

Stres anggota organisasi dapat terjadi karena anggota organisasi baru harus beradaptasi dengan anggota organisasi lama. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu anggota organisasi yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari organisasi.

#### **2.1.7.4 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley (dalam Halimah dkk, 2016) terdapat indikator dari *turnover intention* adalah sebagai berikut:

##### 1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Kondisi ini merupakan cerminan dari anggota organisasi untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

##### 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Kondisi ini merupakan cerminan dari anggota organisasi untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika anggota organisasi sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

##### 3. Keinginan untuk keluar (*Intention to quit*)

Kondisi ini merupakan cerminan dari anggota organisasi untuk keluar. anggota organisasi memiliki keinginan untuk keluar apabila telah mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan anggota organisasi tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## **2.2 Hasil Penelitian yang Relevan**

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai tema penelitian ini. Penyajian penelitian terdahulu tersebut perlu disajikan agar keaslian penelitian yang akan dilakukan ini dapat diketahui. Penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian yang Relevan

Nama	Variabel	Teori	Hasil
<p><i>Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management</i> (Ali Mohammad Mosadeghrad, 2013)</p>	<p>Stress dan <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Stres kerja di ukur dengan beberapa faktor yaitu 1) Faktor pekerjaan yang terdiri atas Identitas pekerjaan, Beban kerja, Tanggung jawab, Ambiguitas peran, Kontradiksi peran. 2) Faktor organisasi yang terdiri atas Struktur organisasi, Kebijakan dan prosedur, Bayar (pembayaran), Pengakuan &amp; promosi, Keamanan kerja, Gaya kepemimpinan, Program pelatihan dan Kerja shift. 3) Faktor hubungan interpersonal yang terdiri atas Dukungan rekan kerja, Dukungan manajemen, Perilaku pelanggan dan Kualitas komunikasi yang terdiri dari Faktor lingkungan, Kondisi kerja, Kebisingan, Ruang untuk bekerja dan Fasilitas. Sementara itu turnover intention diukur menggunakan satu pertanyaan Sampai sejauh mana Anda ingin meninggalkan organisasi, jika Anda mencari kesempatan kerja yang lain</p>	<p>Stres kerja berhubungan positif dengan <i>Turnover Intention</i></p>
<p><i>The Impact Of Leadership On Turnover Intention: The Mediating Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction</i> (Alicia Jia Ping Lim, Joshua Teck Khun Loob and Pey Huey Lee, 2017)</p>	<p><i>Turnover intention</i>, Kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi</p>	<p><i>Turnover intention</i> diukur dengan instrumen skala 3 item yang dikembangkan oleh Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) yaitu 1) Thinking of quitting, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar, 2) Intent to search, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain 3) Intent to quit, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar. Kepemimpinan transformasional mengadopsi item dari Avolio dan Bass (2004) Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (kharisma meliputi sifat dan perilaku),</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i>. Kepemimpinan transformasional secara tidak langsung mempengaruhi <i>turnover intention</i> melalui kepuasan</p>

		<p>motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan individualized consideration. Kepuasan Kerja di ukur dengan Sembilan item yang diadopsi dari Survei kepuasan kerja spector (1985) Komitmen organisasi menggunakan Lima item yang diadopsi dari Allen dan Meyer (1990) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)</p>	kerja.
<p><i>The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE (organization-based self-esteem)</i> (Nasrin Arshadi dan Hojat Damiri, 2013)</p>	<p>Stres Kerja, Turnover Intention dan OBSE</p>	<p>Skala Stres Kerja diukur dengan skala 13 item yang dikembangkan oleh Parker &amp; Decotiis (1983). Isi item yang terdiri dari komponen yang terkait dengan perasaan berada di bawah tekanan waktu substansial, dan dinamai dengan waktu stres. Komponen kedua didominasi oleh item yang berhubungan dengan perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi stres pekerjaan ini disebut sebagai kegelisahan.</p> <p>Turnover Intention diukur dengan skala 3 item yang dikembangkan oleh Camman, Fichman, Jenkins, &amp; Klesh (1979). Kinerja diukur dengan Skala Penilaian Grafis yang dikembangkan oleh Paterson (1922). Pada metode ini, penilai menentukan dimensi kinerja yang akan dinilai. Kemudian penilai menentukan kategori penilaian yang akan dilakukan. Kategori penilaian ini menggunakan angka 5 untuk yang terbaik dan angka 1 untuk yang terburuk. OBSE diukur dengan skala 3 item yang dikembangkan oleh Pierce et al. (1989).</p>	<p>Stres kerja berhubungan negatif dengan kinerja, stres kerja berhubungan positif dengan <i>Turnover Intention</i>. Selain itu, berbasis OBSE secara signifikan memoderatori hubungan stres kerja dengan <i>Turnover Intention</i> dan kinerja.</p>
<p>Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang</p>	<p><i>turnover intention</i>, kepuasan kerja dan Stres Kerja</p>	<p>Stres Kerja yang diukur dengan 8 pernyataan (beban pekerjaan yang berlebihan, desakan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas supervisi yang jelek,</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada <i>turnover</i></p>

<p>Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912 (K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa, 2013)</p>		<p>ketidaksesuaian pekerjaan, ketidakjelasan peran, pekerjaan tidak sesuai harapan, konflik antar rekan, dan perubahan sistem. Skala ini kemudian ditanggapi dengan menggunakan 5 poin Skala Likert. Kepuasan kerja diukur dengan 4 pernyataan (penghasilan yang sesuai, kesempatan promosi, dukungan rekan kerja dan kualitas penyelia). skala ini juga ditanggapi dengan menggunakan 5 point Skala Likert. Turnover intention yang diukur dengan 4 pernyataan (berfikir untuk meninggalkan perusahaan, akan meninggalkan perusahaan, tetap tinggal di perusahaan apabila saya dapat merasa puas dan merasa tidak mempunyai masa depan yang cerah saat bekerja). Skala ini juga menggunakan 5 point Skala Likert</p>	<p><i>intention</i>. Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i>.</p>
<p><i>Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works</i> (Ali Hussein Alkahtani, 2015)</p>	<p><i>Turnover Intention</i>, Komitmen, Organisasi, Kepuasan Kerja Dukungan organisasi.</p>	<p><i>Turnover Intention</i>: Ada sejumlah alasan mengapa terjadi turnover intention. Alasan ini mungkin berkisar dari lingkungan eksternal variabel seperti ekonomi yang mempengaruhi bisnis yang pada gilirannya membentuk tingkat lapangan kerja (Mobley, 1982; Pettman, 1975; Schervish, 1983; Terborg &amp; Lee, 1984) terhadap faktor organisasi termasuk jenis industri, jenis pekerjaan, ukuran organisasi, pembayaran, tingkat pengawasan, lokasi, proses seleksi, lingkungan kerja, tugas kerja, manfaat, dan promosi. Komitmen Organisasi: Studi di bidang ini telah melaporkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan turnover intention, menandakan bahwa tingkat komitmen yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat niat yang lebih rendah untuk pergi, oleh karena itu lebih rendahturnover (Allen &amp; Meyer, 1990). Kepuasan</p>	<p>Komitmen organisasi (komitmen afektif, normatif dan kontinuitas) dapat mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. Kepuasan kerja karyawan mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. Pelatihan mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. Dukungan supervisor yang dirasakan mengurangi turnover intention karyawan. Iklim organisasi mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. Manfaat dan kesempatan karyawan mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. Keadilan organisasional (keadilan distributif,</p>

		<p>Kerja: Banyak penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai anteseden terhadap turnover intention. Misalnya, Ali (2008) menyoroti bahwa masalah mungkin timbul jika ketidakpuasan karyawan tidak dipertimbangkan. Karyawan yang tidak puas akan cepat atau lambat meninggalkan organisasi, dan pada saat bersamaan, organisasi kehilangan pengetahuan yang dibawa oleh karyawan. Dukungan Organisasi: Pemberian dukungan organisasi kepada karyawan cenderung menciptakan perasaan niat baik terhadap organisasi, memperkuat ikatan antara majikan dan karyawan, yang, pada gilirannya, meningkatkan perasaan kewajiban untuk membayar kembali organisasi tersebut, melalui norma timbal balik (Eisenberger, Fasolo, &amp; Davis-LaMastro, 1990; Maertz, Griffeth, Campbell, &amp; Allen, 2007). Akibatnya, POS harus dikaitkan secara positif dengan komitmen organisasi afektif dan berhubungan negatif tujuan turnover.</p>	<p>prosedural, dan interaktif) mengurangi <i>turnover intention</i>.</p>
<p><i>Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi</i> (Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed dan Mazen F. Rasheed, 2013)</p>	<p>Ketersediaan pelatihan, komitmen organisasi, motivasi karyawan</p>	<p>Ketersediaan program pelatihan diukur dengan tujuh item pernyataan. Motivasi belajar diukur dengan mengadopsi tiga item yang diambil dari studi Noe dan Schmitt's (1986). Dukungan manajer untuk pelatihan diukur dengan skala sepuluh item. komitmen organisasional mengadopsi dari pendapat Meyer dkk. (1993). Ketersediaan program pelatihan diadopsi dari Newman et al. (2011) yang terdiri dari 7 item. Dukungan manajer untuk pelatihan diukur dengan 10 item yang diambil oleh Noe dan Wilk (1993). Skala Likert 5-titik digunakan untuk mengukur semua respons</p>	<p>Ada hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan <i>turnover intention</i>.</p>

<p><i>The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stres</i> (Meral Elci, Irge Siner, Seval Aksoy dan Lutfihak Alphan, 2012)</p>	<p>Kepemimpinan, stres, <i>turnover intention</i></p>	<p>Persepsi karyawan tentang perilaku kepemimpinan etis dari tokoh atasan / otoritas langsung mereka diukur dengan Skala Kepemimpinan Etis (ELS), diadopsi dari Brown et al, (2005). Selain itu, Efektivitas Pemimpin (<i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>) Skala digunakan untuk mengukur efektifitas pemimpin. Pekerjaan yang terkait stres diukur dengan skala yang diadopsi dari Keller (1984). Sementara <i>turnover intention</i> tidak berarti perputaran aktual, penelitian menunjukkan bahwa niat individual untuk berhenti atau tetap cenderung menjadi prediktor perilaku <i>turnover</i> yang baik (Mobley et al., 1979). Skala ini berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), menunjukkan bahwa skor yang lebih tinggi menyiratkan <i>turnover intention</i> yang lebih tinggi..</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan etis dan efektifitas pemimpin secara negatif mempengaruhi stres kerja dan <i>turnover intention</i>. Ini menyiratkan bahwa tipe kepemimpinan yang etis dan efektif sekaligus membantu mengurangi stres dan <i>turnover intention</i>. Stres kerja dapat menjembatani hubungan kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta (I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi, 2017)</p>	<p><i>Turnover intention</i>, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, kinerja karyawan</p>	<p><i>Turnover intention</i> adalah predeterminasi karyawan untuk menarik diri dan meninggalkan sebuah organisasi, bukan pemisahan yang sebenarnya dari organisasi itu sendiri. <i>Turnover intention</i> mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya. <i>Turnover intention</i> dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, melalui hilangnya aset manusia berbakat (Khanin, 2013). Niat meninggalkan organisasi dengan sukarela dipandang sebagai hal yang paling tak terduga. Karyawan yang tinggi tingkat <i>turnover</i> mempengaruhi kinerja organisasi karena pada akhirnya akan mangacu pada penggantian dan biaya pelatihan (Chou dan</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap</p>

		Rodriguez, 2013; Jain et al, 2012.). Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> yang dibuktikan dengan penelitian Wen (2007); Dixon dan Hart (2010); Russell (2011); Choi dan Lee (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan telah diidentifikasi memberikan dampak negatif yang besar terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Elci et al. (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan etik dan keefektivitasan kepemimpinan berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> . Penelitian Green et al. (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara negatif berhubungan ke <i>turnover intention</i> . Banyak penelitian yang dilakukan menemukan hubungan negatif yang signifikan antara aspek kepuasan kerja dan niat perputaran karyawan yang dibuktikan oleh penelitian Ali (2010).	kinerja karyawan PT Agung Automall Kuta.
<i>A Study of Factors Influencing Turnover Intention of King Power Group at Downtown Area in Bangkok, Thailand</i> (Linyi Song, 2016)	stres, pengalaman, gaji, dukungan kepemimpinan, komitmen organisasi, pekerjaan kepuasan dan <i>Turnover Intention</i>	Peneliti memusatkan perhatian pada empat variabel independen (stres, pengalaman, gaji dan dukungan kepemimpinan), dua variabel intervening (komitmen organisasi dan pekerjaan kepuasan) termasuk niat berpindah sebagai variabel dependen. Model dikembangkan dari lima kerangka teoritis sebelumnya dengan memilih faktor-faktor itu penting dan memiliki pengaruh dengan <i>turnover intention</i> . Gaji diambil dari Arocas dan Studi kamp (2008). Pengalaman dan komitmen organisasi diadopsi dari penelitian Kalbers and Cenker (2007). Kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah dipilih dari studi Boles, Madupalli, Rutherford, dan Wood (2007). Konsep stres itu diasumsikan dari studi Firth, Mellor, Moore dan Loquet (2004). Kepemimpinan,	Stres memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Pengalaman memiliki hubungan yang lemah dengan komitmen organisasi. Gaji memiliki hubungan yang sedang dengan kepuasan kerja. Ada hubungan positif antara dukungan kepemimpinan dan kepuasan kerja. Artinya, dukungan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja Ada hubungan yang lemah antara komitmen organisasi dan <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan kerja memiliki

		organisasi komitmen, kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i> diadopsi dari Chiu, Chien, Lin dan Penelitian Hsiao (2005).	korelasi positif yang sangat tinggi dengan <i>Turnover Intention</i> .
Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Tanjung Benoa-Badung (Ni Nyoman Sunariani dan I Kadek Ryan Ade Deniartha, 2016)	Kepemimpinan, <i>Turnover Intention</i> , Komitmen organisasional, Kepuasan kerja	Mathis dan Jackson (2009) mengatakan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah : 1). Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, 2). Tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3). Dukungan organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja tinggi, maka ketiga komponen tersebut ditingkatkan sampai ketiga komponen tersebut semuanya berada dalam diri karyawan. Akan tetapi bila salah satu komponen itu dikurangi atau tidak ada, maka kinerja akan berkurang. Siagian (2006) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator, dan integrator. Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen dalam Sutrisno (2011:292-293) mengidentifikasi tiga tema/bentuk berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi ( <i>affective commitment</i> ), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi ( <i>continuance commitment</i> ), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi ( <i>normative commitment</i> ). Robbins (1996), menjelaskan bahwa <i>turnover</i> dapat terjadi secara sukarela ( <i>voluntary turnover</i> ) maupun secara tidak	Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

		<p>sukarela (<i>involuntary turnover</i>). <i>Voluntary turnover</i> atau <i>quit</i> merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, <i>involuntary turnover</i> atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat <i>uncontrollable</i> bagi karyawan yang mengalaminya. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti <i>turnover</i>, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.</p>	
<p>Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno, 2015)</p>	<p>Stres kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i></p>	<p>stres kerja (X1) menggunakan Dimensi fisiologis, kognisi, emosi, dan perilaku sosial. Disiplin kerja (X2) menggunakan dimensi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Kepuasan kerja (X3) menggunakan dimensi tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. <i>turnover Intention</i> (Y) menggunakan dimensi <i>involuntary turnover</i>, <i>voluntary turnover</i>, <i>fuctional turnover</i>, <i>disfuctional turnover</i>, <i>uncontrollable turnover dan controllable turnover</i>.</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>.</p>
<p>Pengaruh Komitmen Organisasi,</p>	<p>Komitmen Organisasi, Penghargaan, Kepuasan</p>	<p>Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah</p>	<p>Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja,</p>

<p>Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam (Ahmad Zulva Adi dan Sri Langgeng Ratnasari, 2015)</p>	<p>Kerja dan <i>turnover Intention</i></p>	<p>yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Menurut Mobley (1977) pada Judge (1993), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Meyer et al. (2005) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan perputaran yang semakin rendah. Meyer et.al (2005) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan dengan keinginan individu untuk keluar jabatan dan aktifitas dalam organisasi. Hubungan antara komitmen, kepuasan kerja dan intensi keluar mendukung bahwa komitmen lebih memiliki pengaruh penting terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi, sehingga kepuasan kerja dipandang sebagai antecedent komitmen organisasional (William &amp; Hazer, 1986). Model lain yang dikemukakan Bateman &amp; Strasser (1984) pada Crammer (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja bukan penyebab komitmen organisasional, tetapi merupakan akibat, dengan kata lain komitmen merupakan antecedent dari kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap intensi keluar.</p>	<p>penghargaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan, penghargaan memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan melalui kepuasan kerja, penghargaan memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan melalui kepuasan kerja..</p>
--	--	--	---

Dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sejauh ini belum ada penelitian yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* yang dilakukan pada Anggota Reskrim Polres Gunungkidul. Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian mengenai *turnover intention* kebanyakan dilakukan pada perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi *turnover intention* pada institusi kepolisian khususnya pada bagian reskrim penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan perlakuan atau mekanisme kerja antara di institusi kepolisian dengan perusahaan komersil sangatlah berbeda. Tingkat kedisiplinan dan kepatuhan terhadap pimpinan yang tinggi merupakan dua karakteristik utama dalam institusi kepolisian. Jadi seberapapun tingginya tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja tidak akan membuat anggota reskrim mudah untuk meninggalkan organisasinya (satuan reskrim) karena biasanya anggota yang menjadi bagian dari reskrim merupakan keinginan dari individu, sehingga komitmen terhadap organisasinya semakin tinggi yang pada akhirnya mengurangi *turnover intention*.

## **2.3 Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan *Turnover Intention***

Pemimpin memegang peranan penting dalam organisasi. Peran ini tidak hanya pada lingkup internal saja tetapi juga pada lingkup eksternal organisasi. (Sutrisno, 2015). Melihat pentingnya peranan ini, maka tugas pemimpin dalam suatu organisasi tidaklah mudah. Secara sederhana Sutrisno (2015) kepemimpinan

adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota organisasi.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini akan menggunakan peranan kepemimpinan yang terdiri dari peranan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan (Sutrisno, 2015). Jika seorang pemimpin telah menjalankan fungsinya dengan baik maka akan dapat mengurangi *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lim dkk (2017), Elci dkk (2012) dan penelitian Sunariani dan Deniartha (2016) membuktikan jika kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*, jadi hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara kepemimpinan dengan *turnover intention***

### **2.3.2 Hubungan Komitmen dengan *Turnover Intention***

Robbins dan Judge (2013) komitmen organisasi berarti keinginan anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi menurut Zurnali (2010) yaitu komitmen afektif (perasaan cinta pada organisasi), komitmen kontinyu (perasaan berat untuk meninggalkan organisasi) dan komitmen normatif (perasaan yang mengharuskan bertahan dalam organisasi). Jika anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya baik komitmen afektif, komitmen

kontinyu dan komitmen normatif maka kecil kemungkinan anggota organisasi akan meninggalkan organisasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkahtani (2015), Jehanzeb dkk (2013), Song (2016), Sunariani dan Deniartha (2016) yang menyimpulkan jika komitmen terhadap organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi dan Ratnasari (2015) membuktikan jika terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Artinya komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* jika melalui tingkat kepuasan kerja. Anggota organisasi yang memiliki komitmen bisa saja tidak meninggalkan organisasinya jika ia merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Dari uraian dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara komitmen terhadap organisasi dengan *turnover intention***

### **2.3.3 Hubungan Kepemimpinan, Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja**

Stres kerja menurut Rivai (2014) adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi anggota organisasi. Tingkat stres kerja anggota organisasi dapat berupa fisiologikal seperti (a) Sakit perut (b) Detak jantung meningkat dan sesak nafas (c) Tekanan darah meningkat (d) Sakit kepala (e) Serangan jantung. Stres berupa psikologikal seperti (a) Kecemasan (b)

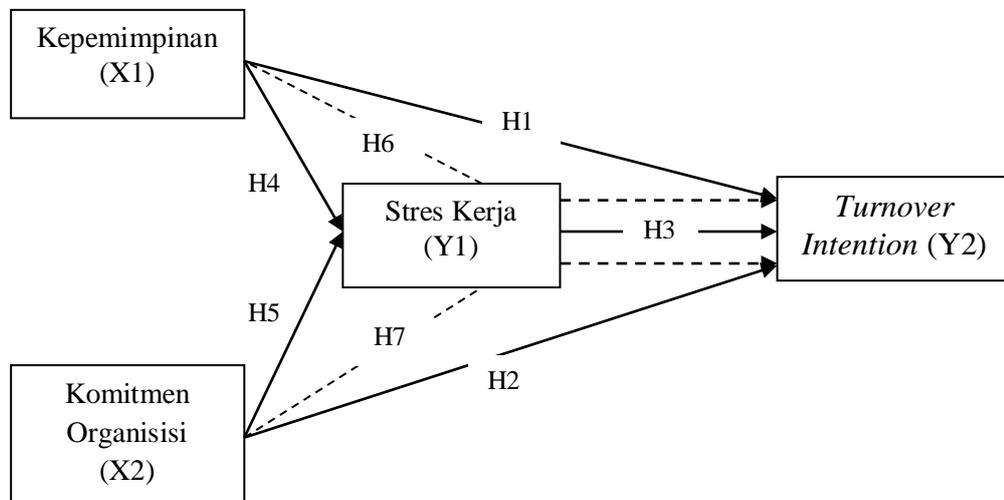
ketegangan. (c) Kebosanan (d) ketidakpuasan dalam bekerja. (e) iritabilitas. (f) menunda-nunda pekerjaan dan stres dalam bentuk perilaku, berupa (a) Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok (b) Melakukan sabotase dalam pekerjaan. (c) Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri (d) Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun (e) Gelisah dan mengalami gangguan tidur (f) Berbicara cepat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mosadeghrad (2013), Arshadi dan Damiri (2013), Dewi dan Wibawa (2013) membuktikan jika ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Dari teori dan berbagai penelitian terdahulu di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* dengan melalui stres kerja. Kepemimpinan dan komitmen organisasi yang tidak sesuai dengan harapan anggota organisasi dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh anggota organisasi pada akhirnya dapat mempengaruhi anggota organisasi memiliki *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meral Elci dkk (2012) membuktikan jika kepemimpinan dapat mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja.

**Ha: Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* melalui stres kerja.**

## **2.4 Kerangka Pikir Penelitian**

Dari pengembangan hipotesis penelitian di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

**Keterangan**

- H1: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara kepemimpinan dengan *turnover intention*
- H2: Terdapat pengaruh signifikan positif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*
- H3: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara *stres kerja* dengan *turnover intention*
- H4: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara kepemimpinan dengan *stres kerja*
- H5: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen organisasi dengan *stres kerja*
- H6: Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan *turnover intention* melalui *stres kerja*
- H7: Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* melalui *stres kerja*