

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

1. Layne *et al* (2004)

Penelitian oleh Layne *et al* (2004) mengenai *The relationship Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of rehabilitation counselors*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 982 dengan responden sebanyak 657 orang pada *The American Rehabilitation Counseling Association* (ARCA). Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa satu-satunya variabel dengan pengaruh signifikan secara statistik pada *turnover intention* adalah stres. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat stres konselor meningkat, mereka lebih cenderung meninggalkan posisi sebagai konselor rehabilitasi dan mencari posisi alternatif, baik di dalam bidang rehabilitasi atau di industri lain.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Stres Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2. Ahmad *et al* (2016)

Penelitian oleh Ahmad *et al* (2016) mengenai *The relationship of Job Stress and Turnover Intention in commercial Banks of Pakistan by assessing the Mediating role of Burnout*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa pengaruh

Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 300 dengan responden sebanyak 246 pada lima bank di distrik Okara Pakistan. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor penyebab stres seperti faktor yang terkait dengan individu dan organisasi, berdasarkan keterampilan dan terkait pekerjaan sangat memengaruhi keinginan berpindah karyawan. Disebutkan bahwa organisasi perlu menerapkan langkah-langkah tertentu oleh manajer untuk menurunkan tingkat stres. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan *Turnover Intention* yang menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi pada pekerjaan akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Stres Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

3. Suhasini *et al* (2014)

Penelitian oleh Suhasini *et al* (2014) mengenai *Employee Turnover Intention – role of Stress Causative factors*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 500 dengan responden 480 orang pada bidang industri IT. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disebutkan bahwa stres memiliki pengaruh yang positif dan pengaruh yang besar terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*). Dalam penelitian tersebut disebutkan mengambil beberapa faktor seperti kemampuan, individu, demografi serta pekerjaan untuk ditunjukkan pada stres tetapi secara hasil dan secara garis besar stres sangat mempengaruhi niat untuk pindah para karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan Stres. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

4. Pahi *et al* (2016)

Penelitian oleh Pahi *et al* (2016) mengenai *Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *turnover intentions*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 254 responden pada karyawan bank umum di Sindh, Pakistan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Stres Kerja dan *turnover intentions* yang akan diuji hubungannya. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2.1.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

1. Suliman *et al* (2011)

Penelitian oleh Suliman *et al* (2011) mengenai *Organizational Climate and Turnover in Islamic Banking in the UAE*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 70 dengan responden 50 orang pada *Islamic Bank UAE*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut telah disebutkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan

kuat dan secara signifikan dengan *turnover*. Disebutkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memelihara kepuasan dan loyalitas agar mengurangi tingkat niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) yang menyebabkan perpindahan kerja (*turnover*).

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2. Hung *et al* (2018)

Penelitian oleh Hung *et al* (2018) mengenai *The moderating effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on the Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention*. Penelitian ini salah satunya bertujuan menganalisa Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 990 dengan responden 771 orang pada *Cathay Life Insurance*, Taiwan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut telah disebutkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Iklim organisasi dapat memprediksi tingkat *Turnover Intention*, dan iklim organisasi yang lebih rendah dapat memprediksi *Turnover Intention* yang lebih tinggi.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

3. Teh (2014)

Penelitian oleh Teh (2014) mengenai *Impact of Organizational Climate on Intention to Leave and Job Satisfaction*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisis Iklim Organisasi terhadap *Intention to Leave*. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan sebanyak 300 kuesioner tetapi yang kembali 226 kuesioner dan kuesioner yang valid sebanyak 210 responden pada karyawan di Lembaga Pendidikan Tinggi di Malaysia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Intention to Leave*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Intention to Leave* atau dengan kata lain *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2.1.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Mubasher *et al* (2015)

Penelitian oleh Mubasher *et al* (2015) mengenai *Employee religiosity: Impact on Job Stress and Job satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Populasi sebanyak 160 orang pada karyawan di perusahaan kulkas di Lohore, Pakistan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut disebutkan bahwa hampir semua responden / orang yang diwawancarai mengatakan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Ketika seseorang stres, itu memiliki dampak fisik, psikologis dan sosial. Hal ini bisa menjadi hambatan untuk kinerja yang baik dan dalam cara

mempertahankan tingkat kepuasan di tempat kerja. Maka tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Kepuasan Kerja yang akan diuji hubungannya dengan variabel Stres Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

2. Masihabadi *et al* (2015)

Penelitian oleh Masihabadi *et al* (2015) mengenai *Effects of Stress on auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Populasi sebanyak 200 dengan responden sebanyak 170 orang pada karyawan auditor di lembaga audit di Teheran dan Mashhad. Berdasarkan hasil penelitian tersebut telah disebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Kepuasan Kerja yang akan diuji hubungannya dengan variabel Stres Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

3. Bratt *et al* (2000)

Penelitian oleh Bratt *et al* (2000) mengenai *Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses*. Penelitian

ini salah satunya bertujuan untuk menanalisis Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Metode yang digunakan ialah dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel penelitian terhadap 1973 staf perawat di unit perawatan kritis anak di 65 institusi di Amerika Serikat dan Kanada. Data dianalisis menggunakan *SPSS 10.0 for Windows* (SPSS Inc. Chicago, HI, 1998). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

2.1.4 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

1. Thakre *et al* (2016)

Penelitian oleh Thakre *et al* (2016) mengenai *Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among employees*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Metode sampling dengan populasi sebanyak 120 pada karyawan di berbagai organisasi di Mumbai. Dalam hasil penelitian tersebut telah disebutkan bahwa Iklim Organisasi yang menguntungkan akan mengarah pada Kepuasan Kerja yang tinggi dan Iklim Organisasi yang tidak menguntungkan akan menyebabkan rendahnya Kepuasan Kerja di kalangan karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Kepuasan Kerja yang akan diuji hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2. Ahmad *et al* (2018)

Penelitian oleh Ahmad *et al* (2018) mengenai *Organizational Climate and Job Satisfaction: do employees' personalities matter?*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Populasi sebanyak 300 dengan responden sebanyak 262 pada perusahaan di Malaysia. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim organisasi yang baik dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Di dalam penelitian tersebut aspek yang diambil dari iklim organisasi ialah jumlah struktur, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Kepuasan Kerja yang akan diuji hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

3. Kumar (2015)

Penelitian oleh Kumar (2015) mengenai *Perceptual Differences about Organizational Climate and Job Satisfaction Between Teaching and Non Teaching Staff*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Populasi sebanyak 389 dengan responden sebanyak 293 pada universitas di Himachal Pradesh India. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Kepuasan Kerja yang akan diuji hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi. Perbedaannya

ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

1. Yang *et al* (2009)

Penelitian oleh Yang *et al* (2009) mengenai *Linking Empowerment and Job Enrichment to Turnover Intention: The Influence of Job Satisfaction*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Survey dengan populasi sebanyak 302 orang pada karyawan pemerintahan. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mengurangi niat *Turnover Intention*. Kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap *Turnover Intention* dalam penelitian tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Kepuasan Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2. Monica *et al* (2017)

Penelitian oleh Monica *et al* (2017) mengenai *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. Penelitian ini salah satunya menganalisa hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 83 orang pada karyawan Hotel di Bali. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

Kepuasan Kerja pada setiap karyawan maka akan mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

3. Azeez *et al* (2016)

Penelitian oleh Azeez *et al* (2016) mengenai *Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Sampling dengan sebanyak 320 orang pada *Lagos State University*. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara Kepuasan Kerja karyawan dan *Turnover Intention*. Bahwasanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang semakin meningkat akan secara langsung menurunkan *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Kepuasan Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

4. Tarigan *et al* (2015)

Penelitian oleh Tarigan *et al* (2015) mengenai *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Kepuasan Kerja terhadap

Turnover Intention. Populasi sebanyak 250 dengan responden sebanyak 206 orang pada industri manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini mendukung asumsi dasar yang mendasari penelitian ini bahwa ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan merasa berkomitmen pada organisasi, mereka cenderung untuk tidak menghentikan pekerjaan mereka secara sukarela. Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Kepuasan Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

5. Sidharta *et al* (2011)

Penelitian oleh Sidharta *et al* (2011) mengenai *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan Garment di Cimahi*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisa hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Populasi sebanyak 150 dengan responden 147 orang pada perusahaan pakaian di Cimahi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan maka secara langsung niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) akan mengalami penurunan.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel *Turnover Intention* yang akan diuji hubungannya dengan variabel Kepuasan Kerja. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2.1.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

1. Syahronica *et al* (2015)

Penelitian oleh Syahronica (2015) mengenai *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisis Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Metode yang digunakan ialah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan populasinya adalah karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk yang berjumlah 120 orang. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh signifikan dari Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

2. Paat *et al* (2017)

Penelitian oleh Paat *et al* (2017) mengenai *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat*

PT. Bank Solutgo Manado. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara pada karyawan PT. Bank Solutgo Manado. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

3. Chung *et al* (2017)

Penelitian oleh Chung *et al* (2017) mengenai *A moderated mediation model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security Screeners*. Tujuan dari penelitian ini salah satunya menganalisa hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan responden sebanyak 492 tetapi hanya 442 kuesioner yang valid pada karyawan keamanan di 2 bandara di Korea Selatan yaitu Bandara *Incheon International Airport* sebanyak 346 responden dan Bandara *Gimpo International Airport* sebanyak 86 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan efek mediasi antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

2.1.7 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

1. Pranata *et al* (2019)

Penelitian oleh Pranata *et al* (2019) mengenai *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi*. Tujuan dari penelitian tersebut salahsatunya ialah untuk menganalisis Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja pada Kuta Seaview Boutique Resort and Spa Bali dengan jumlah 106 orang. Metode penentuan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling, melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisisioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam memediasi antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

2. Suhanto (2009)

Penelitian oleh Suhanto (2009) mengenai *Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *Random Sampling* dengan responden sebanyak 125 orang pada karyawan bidang pemasaran di Bank International Indonesia. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 16.0. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi yang kondusif akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh variabel Iklim Organisasi secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terdapat variabel Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis akan meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan.

3. Putra *et al* (2017)

Penelitian oleh Putra *et al* (2017) mengenai *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Penelitian ini salah satunya bertujuan untuk menganalisis Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner, wawancara, dan observasi pada karyawan PT BFI Finance

Indonesia Tbk dengan populasi responden sebanyak 78 orang karyawan. Hasil dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

4. Tadampali *et al* (2016)

Penelitian oleh Tadampali *et al* (2016) mengenai *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank SULSELBAR*. Penelitian tersebut salah satunya yaitu untuk menganalisis hubungan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, observasi dan kuesiner dengan seluruh populasi karyawan sebanyak 169 orang karyawan pada seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar Makassar, tetapi kuesioner yang dapat digunakan hanya 152 kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut ialah terdapat hubungan negatif signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Perbedaannya ialah pada objek penelitian yang dilakukan, dimana penulis meneliti pada karyawan bidang usaha industri hiburan

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Sebelumnya

Judul Penelitian dan Peneliti	Tujuan Penelitian	Sampel dan Lokasi	Variabel	Kesimpulan
Suhanto (2009) <i>Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening</i>	Menganalisa pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	Kuesioner dengan random sampel sebanyak 125 responden pada karyawan dalam bidang pemasaran	<i>Stres Kerja</i> : (Roberts <i>et al</i> , 1997) <i>Iklim Organisasi</i> : (David & Kim, 1998) <i>Kepuasan Kerja</i> : (Celluci & David, 1978) <i>Turnover Intention</i> : (Chen & Anne, 2000)	Stres Kerja dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja
Layne <i>et al</i> (2004) <i>The relationship Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors</i>	Menganalisa hubungan Stres Kerja, Ketegangan Psikologi, dan mengatasi Sumber Daya pada <i>Turnover Intention</i>	Kuesioner dengan populasi sebanyak 982 dengan responden 657 di The American Rehabilitation Counseling Association (ARCA)	<i>Occupational Stress</i> : (OSI-R, Osipow, 1998) <i>Turnover Intention</i> : (Mobley, 1977)	Occupational Stress mempunyai hubungan yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

<p>Ahmad <i>et al</i> (2016) <i>the relationship of Job stress and turnover intention in commercial Banks of Pakistan by assessing the Mediating role of Burnout.</i></p>	<p>Menganalisa pengaruh Stres Kerja, Burnout, Kinerja Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Kuesioner dengan simple random sampling dengan populasi sebanyak 300 dengan responden 246 di lima bank komersial di distrik Okara Pakistan</p>	<p>Stres Kerja : (Stanton <i>et al</i>, 2001) Turnover Intention : (Kelloway <i>et al</i>, 1995)</p>	<p>Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i></p>
<p>Suhasini <i>et al</i> (2014) <i>employee turnover intention – role of stress causative factors</i></p>	<p>Menganalisa faktor Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan</p>	<p>Kuesioner dengan populasi sebanyak 500 dengan 480 responden di bidang industri IT</p>	<p>Faktor Stres Kerja : Job related (Firth <i>et al</i>, 2007) Demographic (Igabaria <i>et al</i>, 1992) Turnover Intention : (Greenhaus <i>et al</i>, 1997)</p>	<p>faktor-faktor penyebab stres seperti faktor-faktor individu dan yang terkait dengan organisasi, keterampilan dan pekerjaan terkait sangat mempengaruhi niat pergantian karyawan.</p>
<p>Suliman <i>et al</i> (2011) <i>Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE</i></p>	<p>Menganalisa hubungan Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover</i></p>	<p>Kuesioner random sampling dengan populasi sebanyak 70 dengan 50 responden di</p>	<p>Iklim Organisasi : (Suliman & Abdulla's, 2005) Turnover : (Thatcher <i>et al</i>, 2003)</p>	<p>Iklim organisasi memiliki hubungan kuat dan secara signifikan dengan <i>turnover</i></p>

		Islamic Banking UAE		
Hung <i>et al</i> (2018) <i>the moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention.</i>	Menganalisa pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh Kepuasan Gaji dan Tekanan Pekerjaan	Kuesioner, populasi sebanyak 990 dengan 771 responden di Cathay Life Insurance Taiwan	<i>Iklim Organisasi</i> : (Davidson et al, 2002) <i>Turnover Intention</i> : (Tromp <i>et al</i> , 2010)	Iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
Thakre <i>et al</i> (2016) <i>organizational climate, organizational role stress and job satisfaction among employees</i>	Menganalisa iklim organisasi, stres peran organisasi dan kepuasan kerja di antara karyawan organisasi	Kuesioner, metode sampling dengan populasi 120 karyawan pada berbagai organisasi di Mumbai	<i>Iklim Organisasi</i> : (Pareek, 1983) <i>Organizational Role Stress</i> : (Pareek, 1983) <i>Kepuasan Kerja</i> : (Spector, 1997)	Iklim organisasi yang menguntungkan akan mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan.

Ahmad <i>et al</i> (2018) <i>organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?</i>	Menganalisa Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja, mengambil sifat-sifat kepribadian sebagai moderator.	Kuesioner, populasi sebanyak 300 dengan 262 responden pada perusahaan di Malaysia	<i>Iklm Organisasi</i> : (Litwin and Stringer, 1968) <i>Kepuasan Kerja</i> : (Smith <i>et al</i> , 1969)	Iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan
Kumar (2015) <i>Perceptual Differences about Organizational Climate and Job Satisfaction Between Teaching and Non Teaching Staff.</i>	Menganalisa hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	Kuesioner, populasi sebanyak 389 dengan responden 293 pada Universitas di Himachal Pradesh India	<i>Iklm Organisasi</i> : (Gunter & Furnham, 1996) <i>Kepuasan Kerja</i> : (Oshagbemi, 2000)	Hasil yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja
Mubasher <i>et al</i> (2015) <i>Employee religiosity: impact on Job stress and Job satisfaction</i>	Menganalisa stres kerja terhadap kepuasan kerja	Kuesioner, populasi sebanyak 160 terhadap karyawan perusahaan kulkas di Lohore, Pakistan	<i>Kepuasan Kerja</i> : (Weiss <i>et al.</i> 1967) <i>Stres Kerja</i> : (National Institute for Occupational Safety and Health)	Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja.
Masihabadi <i>et al</i> (2015) <i>Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance</i>	Menganalisa stres kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja	Kuesioner, populasi sebanyak 200 dengan 170 responden pada auditor di lembaga audit di	<i>Stres Kerja</i> : (Gandham, 2000) <i>Kepuasan Kerja</i> : (Lewis & Cho, 2011)	Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan

		Teheran dan Mashhad	Kinerja Kerja : (Masihabadi <i>et al</i> , 2015)	
Bratt <i>et al</i> (2000), <i>Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses</i>	Menganalisa Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Kuesioner dengan sampel 1973 staf perawat. Di unit perawatan kritis anak di 65 institusi di Amerika Serikat dan Kanada	Stres Kerja : <i>self-report questionnaires</i> Kepuasan Kerja : <i>self-report questionnaires</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap Kepuasan Kerja
Yang <i>et al</i> (2009) <i>linking empowerment and job enrichment to turnover intention: the influence of job satisfaction.</i>	Menganalisa empowerment, job enrichment dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Survey, populasi 302 responden valid yang bekerja pada pemerintahan	Kepuasan Kerja, Turnover Intention : General Social Survey – GSS (2006)	Kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dalam penelitian tersebut
Monica <i>et al</i> (2017) <i>pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention</i>	Menganalisa stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Kuesioner, populasi dan responden sebanyak 83 pada karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention : (A self-administered questionnaire – SAQ. Made <i>et al</i> , 2017)	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i>

Azeez <i>et al</i> (2016) <i>job satisfaction, turnover intention and organizational commitment.</i>	Menganalisa hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Kuesioner, simple random sampling dengan sampling sebanyak 320 responden pada Lagos State University	<i>Kepuasan Kerja</i> : (Spector, 1985) <i>Turnover Intention</i> : (Shore & Martin, 1989)	Hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan <i>intensi turnover</i> .
Tarigan <i>et al</i> (2015) <i>Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i>	Menganalisa hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Kuesioner, populasi sebanyak 250 dengan 206 responden pada industri manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta	<i>Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention</i> : (A self-administered questionnaire – SAQ. Tarigan <i>et al</i> , 2015)	Kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan <i>intensi turnover</i> .
Sidharta <i>et al</i> (2011) <i>dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi</i>	Menganalisa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada <i>Turnover Intention</i>	Kuesioner, populasi sebanyak 150 dengan 147 responden pada Perusahaan pakaian di Cimahi Indonesia	<i>Turnover Intention</i> : (Yulianto, 2001) <i>Kepuasan Kerja</i> : (Weiss <i>et al</i> , 1967)	Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>
Syahronica <i>et al</i> (2015) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover</i>	Menganalisa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Metode penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) pada 55 orang	<i>Stres Kerja</i> : Behr dan Newman (1978)	Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

<i>Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)</i>		karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk	Kepuasan Kerja : Luthans (2008) Turnover Intention : Simamora (2004)	terhadap <i>Turnover Intention</i>
<i>Paat et al (2017) Pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan kantor pusat PT. Bank Sulutgo Manado</i>	Menganalisa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuesioner dengan <i>Purposive Sampling</i> pada 75 karyawan PT. Bank Sulutgo Manado	Stres Kerja : Luthans (2000) Kepuasan Kerja : Mangkunegara (2005) Turnover Intention : Mobley (2006)	Terhadap hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
<i>Chung et al (2017) A moderated mediation model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security Screeners</i>	Menganalisa Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	Kuesioner dengan responden sebanyak 492 tapi hanya 442 kuesioner yang valid pada karyawan keamanan di 2 Bandara Korea Selatan	Stres Kerja : Chang et al (2005) Kepuasan Kerja : Bacharach et al (1991), Gross et al (1958) & Vroom (1959) Turnover Intention : Becker (1992), Cammann et al (1979) & Porter et al (1974)	Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
<i>Teh (2014) impact of organizational</i>	Menganalisa Iklim Organisasi	Kuesioner disebarkan sebanyak 300,	Iklim Organisasi :	Terdapat hubungan yang signifikan

<i>climate on intention to leave and job satisfaction</i>	terhadap <i>Intention to Leave</i> dan Kepuasan Kerja	yang kembali 226 tetapi yang valid 210 responden pada karyawan di Lembaga Pendidikan Tinggi di Malaysia	Patterson, et al. (2005) <i>Intention to Leave :</i> Macintosh & Doherty (2010) <i>Kepuasan Kerja :</i> Cammann <i>et al</i> dikutip dari Macintosh & Doherty (2010)	antara Iklim Organisasi terhadap <i>Intention to Leave</i> dan Kepuasan Kerja
Pranata <i>et al</i> (2019) <i>Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</i>	Menganalisa Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	Kuesioner dengan responden sebanyak 106 pada karyawan kontrak yang bekerja pada Kuta Seaview Boutique Resort and Spa Bali	<i>Iklim Organisasi :</i> Stringer dalam Wirawan (2012: 181-183) <i>Turnover Intention :</i> Sager, <i>et.al.</i> (1998) <i>Kepuasan Kerja :</i> Gibson, <i>et.al.</i> (2012: 102)	Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja
Putra <i>et al</i> (2017) <i>Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi</i>	Menganalisa hubungan antara Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	Kuesioner, wawancara dan observasi dengan responden sebanyak 78 orang karyawan pada PT BFI Finance	<i>Iklim Organisasi :</i> Hezberg (1959) <i>Kepuasan Kerja :</i> Hezberg (1959) <i>Turnover Intention :</i>	Terhadap hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja

		Indonesia Tbk.	Zhao & Liu (2010)	
Tadampali <i>et al</i> (2016) <i>Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank SULSELBAR</i>	Menganalisa Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	Wawancara, kuesioner, observasi dengan populasi 169 karyawan pada seluruh karyawan kantor pusat PT Bank Sulselbar Makassar, tetapi 152 kuesioner yang <i>valid</i>	<i>Iklim</i> <i>Organisasi :</i> Batlis (1980) <i>Kepuasan Kerja :</i> Hezberg (1987) <i>Turnover Intention :</i> Igbaria & Greenhaus (1992)	Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Terdapat banyak penelitian terdahulu yang juga menghubungkan antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* seperti Layne *et al* (2004), variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* seperti Suliman *et al* (2011), variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja seperti Mubasher *et al* (2015), Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja seperti Thakre *et al* (2016), Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* seperti Yang *et al* (2009), Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja seperti Chung *et al* (2017), dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja seperti Pranata *et al* (2019). Teori yang digunakan berbagai macam setiap penelitiannya, untuk variabel Stres Kerja penulis menggunakan teori Kreitner and Kinicki (2001), Iklim Organisasi menggunakan teori Vähälummukka (2012), Kepuasan Kerja

menggunakan teori Spector & Lamond (1999), dan *Turnover Intention* menggunakan teori Spector & Michael (1982).

Tabel 2.2 Rangkuman Teori

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan untuk penelitian selanjutnya
Stres Kerja	Kreitner & Kinicki (2001:589)	Tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi, diluar organisasi dan perbedaan individu	Kreitner and Kinicki (2001:589) Tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi, diluar organisasi dan perbedaan individu
	Gibson <i>et al</i> (1996:343)	Lingkungan fisik, individu, kelompok, organisasi dan perbedaan individu	
	Robbins & Judge (2013:597)	Faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor pribadi dan perbedaan individu	

Iklim Organisasi	Mullin (2005:900)	Integrasi, struktur organisasi, demokratis, keadilan, kepercayaan, keterbukaan, perilaku yang sesuai, penerimaan, pengakuan, sistem imbalan, kepedulian, peluang, dan loyalitas	Vähälummukka (2012:12-34)
	Furnham & Goodstein (1997:172-178)	<i>Role clarity, respect, communication, reward system, career development, planning and decision making, innovation, relationship, teamwork and support, quality of service, conflict management, commitment and morale, training and learning, direction</i>	<i>Mission and purpose, feedback, teamwork, communication, resource and prosedures, opportunities for growth, compensation, work / life balance, fairness and security, meaningfulness, bottom line</i>
	Vähälummukka (2012:12-34)	<i>Mission and purpose, feedback, teamwork, communication, resource and prosedures, opportunities for</i>	

		<i>growth, compensation, work / life balance, fairness and security, meaningfulness, bottom line</i>	
Kepuasan Kerja	Mullin (2005:701)	Faktor individu, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, faktor lingkungan	Spector & Lamond (1999:4)
	Gibson <i>et al</i> (1996:153)	Pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja	<i>Pay, Promotion, Supervision, Fringe Benefit, Contingent Reward, Operating Conditions, Coworkers, Nature of Work, Communication</i>
	Spector & Lamond (1999:4)	<i>Pay, Promotion, Supervision, Fringe Benefit, Contingent Reward, Operating Conditions, Coworkers, Nature of Work, Communication</i>	<i>Pay, Promotion, Supervision, Fringe Benefit, Contingent Reward, Operating Conditions, Coworkers, Nature of Work, Communication</i>
<i>Turnover Intention</i>	Mathis & Jackson (2008:84)	Gaji, peluang karir, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi / keluarga	Spector & Michael (1982:55) Niat untuk pindah dengan 3 skala :

	Dessler (2013:322)	Gaji, peluang promosi, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir, dan tunjangan perawatan kesehatan.	a. <i>How often seriously considered quitting the job,</i> b. <i>wanted to quit,</i> c. <i>actually planning to quit</i>
	Spector & Michael (1982:55)	Niat untuk pindah dengan 3 skala : a. <i>How often seriously considered quitting the job,</i> b. <i>wanted to quit,</i> c. <i>actually planning to quit</i>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan, termasuk menganalisis lingkungan kompetitif perusahaan dan merancang pekerjaan sehingga strategi perusahaan dapat berhasil diimplementasikan untuk mengalahkan pesaing. Pada tentunya membutuhkan pengidentifikasian, rekrutmen, dan memilih orang yang tepat untuk pekerjaan itu; melatih, memotivasi, dan menilai orang-orang ini; mengembangkan kebijakan kompensasi kompetitif untuk mempertahankannya, dan merawatnya untuk memimpin organisasi di masa depan (Snell & Bohlander, 2013:4). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih,

menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan (Dessler, 2013:4)

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi (Dessler, 2013:4) :

- a. Perencanaan. Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan
- b. Pengorganisasian. Memberi setiap bawahan tugas khusus; mendirikan departemen; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; mengoordinasikan pekerjaan bawahan.
- c. Kepegawaian. Menentukan jenis orang yang harus Anda pekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; pelatihan dan pengembangan karyawan; menetapkan standar kinerja; mengevaluasi kinerja; karyawan konseling; kompensasi karyawan. Pengendalian
- d. Pembimbingan. Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan; mempertahankan moral; memotivasi bawahan.
- e. Mengontrol. Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

2.2.2 *Turnover Intention*

Turnover merupakan proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & Jackson, 2008:84). *Intensi Turnover* adalah niat seorang

karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam mencari pekerjaan baru (Azeez *et al*, 2016:103)

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *turnover* dengan klasifikasinya sebagai berikut (Mathis & Jackson, 2008:84) :

A. *Turnover* secara tidak sukarela

Karyawan terindikasi memiliki kinerja yang buruk atau pelanggaran aturan kerja, hal tersebut dipicu oleh :

- a. Kebijakan Organisasi
- b. Aturan kerja
- c. Standar kerja yang tidak terpenuhi karyawan

B. *Turnover* secara sukarela

Karyawan yang pergi berdasarkan keinginannya sendiri, hal tersebut dipicu oleh :

- a. Peluang karir
- b. Gaji
- c. Pengawasan
- d. Geografi
- e. Alasan pribadi / keluarga

Terdapat indikator lain yang menyebabkan *Intention of quitting* yaitu (Spector & Michael, 1982:55) :

A. Niat untuk keluar dari pekerjaan

Indikator tersebut mempunyai 3 skala antara lain :

- a. *How often seriously considered quitting the job*

- b. *Wanted to quit*
- c. *Actually planning to quit*

Terdapat lima indikator tertinggi yang menyebabkan *turnover* secara sukarela yang didapat dari survey 262 Organisasi di Amerika Serikat yang memiliki minimal 1000 karyawan antara lain (Dessler, 2013:322) :

A. *Turnover* secara sukarela

- a. Gaji
- b. Peluang promosi
- c. Keseimbangan kehidupan kerja
- d. Pengembangan karir
- e. Tunjangan perawatan kesehatan

B. *Turnover* secara tidak sukarela

- a. Pekerjaan direstrukturasi
- b. Pengurangan kekuatan
- c. Kinerja buruk

2.2.3 Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2013:595). Stres adalah respons adaptif, yang dimediasi oleh karakteristik individu dan / atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan fisik dan / atau psikologis khusus pada seseorang (Kreitner & Kinicki, 2001:587). Stres merupakan

suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan – perbedaan individual dan/atau proses – proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson *et al*, 1996:339).

Terdapat indikator yang menyebabkan stres antara lain (Kreitner & Kinicki, 2001:589) :

A. Tingkat Individu

- a. Permintaan pekerjaan
- b. Konflik peran
- c. Lingkungan yang dirasakan
- d. Hubungan dengan atasan
- e. Kelebihan kerja, kekurangan kerja, dan monoton

B. Tingkat Kelompok

- a. Perilaku manajerial
- b. Kurangnya kekompakan
- c. Konflik antar kelompok
- d. Ketidaksesuaian status

C. Tingkat Organisasi

- a. Budaya
- b. Struktur
- c. Teknologi
- d. Perubahan kondisi kerja

D. Diluar Organisasi

- a. Keluarga
- b. Ekonomi
- c. Waktu perjalanan
- d. Kebisingan, Panas, Keramaian, dan Polusi Udara

Terdapat indikator lain penyebab stres yaitu (Gibson *et al*, 1996:343) :

A. Lingkungan Fisik

- a. Cahaya, suara, suhu, polusi udara

B. Individu

- a. Konflik peran
- b. Peran ganda
- c. Beban kerja berlebihan
- d. Tidak ada kontrol
- e. Tanggungjawab
- f. Kondisi kerja

C. Kelompok

- a. Hubungan yang buruk dengan kawan, bawahan, dan atasan

D. Organisasional

- a. Desain struktur jelek
- b. Politik jelek
- c. Tidak ada kebijakan khusus

Terdapat indikator lain penyebab stres kerja yaitu (Robbins & Judge, 2013:597) :

A. Faktor lingkungan

- a. Ketidakpastian ekonomi

- b. Ketidakpastian politik
- c. Perubahan teknologi

B. Faktor organisasi

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan interpersonal

C. Faktor pribadi

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah ekonomi
- c. Kepribadian

2.2.4 Iklim Organisasi

Iklim organisasi didasarkan pada persepsi anggota terhadap organisasi, dan dapat dilihat sebagai keadaan saling percaya dan saling pengertian di antara anggota organisasi. Iklim memengaruhi sikap yang dibawa karyawan terhadap kinerja dan hubungan pribadi antar karyawan (Mullin, 2005:922). Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif bertahan lama dari lingkungan internal organisasi yang (a) dialami oleh anggotanya, (b) memengaruhi perilaku mereka, dan (c) dapat dijelaskan dalam hal nilai-nilai karakteristik khusus (atau atribut) dari organisasi. (Mullin, 2005:900). Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja mereka (Robbins & Judge, 2013:516). Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa

yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007:122)

Secara umum organisasi yang sehat mempunyai karakteristik antara lain (Mullin, 2005:900):

- a. Integrasi tujuan organisasi dan tujuan pribadi;
- b. Struktur organisasi yang paling tepat berdasarkan tuntutan sistem sosioteknik;
- c. Berfungsinya organisasi secara demokratis dengan peluang penuh untuk berpartisipasi;
- d. Keadilan dalam perlakuan dengan kebijakan dan praktik HRM yang adil dan hubungan kerja;
- e. Rasa saling percaya, pertimbangan dan dukungan di antara berbagai tingkatan organisasi;
- f. Diskusi terbuka tentang konflik dengan upaya untuk menghindari konfrontasi;
- g. Perilaku manajerial dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kerja tertentu;
- h. Penerimaan kontrak psikologis antara individu dan organisasi;
- i. Pengakuan akan kebutuhan dan harapan orang-orang di tempat kerja, serta perbedaan dan atribut individu;
- j. Sistem imbalan yang adil berdasarkan pengakuan positif;
- k. Kepedulian terhadap kualitas kehidupan kerja dan desain pekerjaan;

- l. Peluang untuk pengembangan pribadi dan pengembangan karier;
- m. Rasa memiliki identitas, dan loyalitas terhadap organisasi dan perasaan menjadi anggota yang berharga dan penting.

Indikator Iklim Organisasi antara lain (Furnham & Goodstein, 1997:172-179) :

- a. *Role clarity*
- b. *Respect*
- c. *Communication*
- d. *Reward System*
- e. *Career Development*
- f. *Planning and decision making*
- g. *Innovation*
- h. *Relationship*
- i. *Teamwork and support*
- j. *Quality of service*
- k. *Conflict management*
- l. *Commitment and morale*
- m. *Training and learning*
- n. *Direction*

Terdapat indikator lain Iklim Organisasi yaitu (Vähälummukka, 2012:12-34) :

- a. *Mission and purpose*
- b. *Feedback*
- c. *Teamwork*

- d. *Communication*
- e. *Resource and procedures*
- f. *Opportunities for growth*
- g. *Compensation*
- h. *Work / life balance*
- i. *Fairness and security*
- j. *Meaningfulness*
- k. *Bottom line*

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja lebih merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal. Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Mullin, 2005:700). Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya (Gibson *et al*, 1996:150). Perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013:79). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis & Jackson, 2008:70)

Indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja antara lain (Spector & Lamond, 1999:4) :

- a. *Pay* – Kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji
- b. *Promotion* – Kepuasan terhadap peluang promosi
- c. *Supervision* – Kepuasan terhadap atasan langsung
- d. *Fringe Benefit* – Kepuasan terhadap tunjangan tambahan

- e. *Contingent Reward* – Kepuasan terhadap imbalan (tidak harus berupa uang), diberikan untuk karyawan yang berkinerja baik
- f. *Operating Conditions* – Kepuasan terhadap aturan dan prosedur
- g. *Coworkers* – Kepuasan terhadap rekan kerja
- h. *Nature of Work* – Kepuasan terhadap jenis kerja yang dilakukan
- i. *Communication* – Kepuasan terhadap komunikasi dalam organisasi

Indikator lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu (Mullin, 2005:701) :

A. Faktor Individu

Termasuk kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi untuk bekerja.

B. Faktor sosial

Termasuk hubungan dengan rekan kerja, kerja kelompok dan norma, peluang untuk interaksi, organisasi informal.

C. Faktor budaya

Mencakup sikap, kepercayaan, dan nilai yang mendasarinya.

D. Faktor-faktor organisasi

Meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan dan prosedur kepegawaian, hubungan karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja.

E. Faktor lingkungan

Termasuk pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintah.

Indikator lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu (Gibson *et al*, 1996:153):

A. Pembayaran

Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran

B. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab

C. Kesempatan Promosi

Adanya kesempatan untuk maju

D. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja

E. Rekan Sekerja

Sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh yang signifikan secara statistik pada *turnover intention* adalah stres. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat stres konselor meningkat, mereka lebih cenderung meninggalkan posisi sebagai konselor rehabilitasi dan mencari posisi alternatif, baik di dalam bidang rehabilitasi atau di industri lain (Layne *et al*, 2004:25).

Salah satu pengaruh buruk utama pada kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja, dan ketidakhadiran serta *turnover* adalah timbulnya stres di tempat kerja (Mullin, 2005:706).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

2.3.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Iklim organisasi memiliki hubungan kuat dan secara signifikan dengan *turnover*. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memelihara kepuasan dan loyalitas agar mengurangi tingkat niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) yang menyebabkan perpindahan kerja (*turnover*). Iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Suliman *et al*, 2011:320).

Semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka suasana dalam organisasi tersebut akan semakin kondusif sehingga akan mempengaruhi niat seseorang untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut dalam waktu dekat (Pranata *et al*, 2019:7499)

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Diharapkan bahwa organisasi atau perusahaan bisa membangun lingkungan kerja yang meminimalkan stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dimaksimalkan. Ketika seseorang stres, itu memiliki dampak fisik, psikologis dan sosial (Peters, 2016:63).

Salah satu pengaruh buruk utama pada kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja, dan ketidakhadiran serta *turnover* adalah timbulnya stres di tempat kerja (Mullin, 2005:706).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.3.4 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor – faktor yang paling berpengaruh terkait iklim organisasi terhadap kepuasan kerja ialah otonomi, kekuasaan, hubungan dengan sebaya. Iklim organisasi adalah konsep yang diakui oleh para manajer sebagai terkait erat dengan kinerja dan kepuasan kerja (Gratto, 2001:85).

Untuk mendapatkan lebih banyak kepuasan dan kinerja yang lebih baik biasanya diperlukan perbaikan dalam iklim organisasi (Francis & Milbourn, 1980:94).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha4: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan Kerja memiliki peran penting dalam mengurangi *Turnover Intention*. Kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap *Turnover Intention* dalam penelitian tersebut (Yang *et al*, 2009:19). Kepuasan Kerja secara timbal balik mengarah kepada *Turnover Intention*, hal tersebut menghasilkan bahwa

peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) (Kittiruengcham, 1997:79). Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* (Azeez *et al*, 2016:110).

Bahwasanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang semakin meningkat akan secara langsung menurunkan *turnover intention*. *Turnover* dan ketidakhadiran biasanya dikaitkan dengan ketidakpuasan meskipun mungkin ada beberapa korelasi dan ada banyak faktor lain yang mungkin (Mullin 2005:700). Ketidakpuasan kerja lebih mungkin diterjemahkan ke dalam pergantian ketika peluang kerja berlimpah karena karyawan merasa mudah untuk pindah. Akhirnya, ketika karyawan memiliki "modal" yang tinggi (pendidikan tinggi, kemampuan tinggi), ketidakpuasan kerja lebih mungkin diterjemahkan menjadi pergantian karena mereka memiliki atau merasakan banyak alternatif yang tersedia (Robbins & Judge, 2013:85).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha5: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

2.3.6 Pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, tingkat Stres Kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat Kepuasan Kerja dan meningkatkan *Turnover Intention*. Secara pengaruh tidak langsung variabel Stres Kerja lebih berpengaruh dibandingkan dengan variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Suhanto, 2009:86).

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan stres. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan stres menurun atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk stres kerja. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering mengalami stres (Handoko, 2014:197)

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha6: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

2.3.7 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat menurunkan niat untuk pindah atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi maka akan semakin puas akan pekerjaannya yang dapat menurunkan niat untuk pindah (Tadampali, 2016:43).

Semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka suasana dalam organisasi tersebut akan semakin kondusif sehingga akan mempengaruhi niat seseorang untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut dalam waktu dekat (Pranata *et al*,

2019:7499). Untuk mendapatkan lebih banyak kepuasan dan kinerja yang lebih baik biasanya diperlukan perbaikan dalam iklim organisasi (Francis & Milbourn, 1980:94).

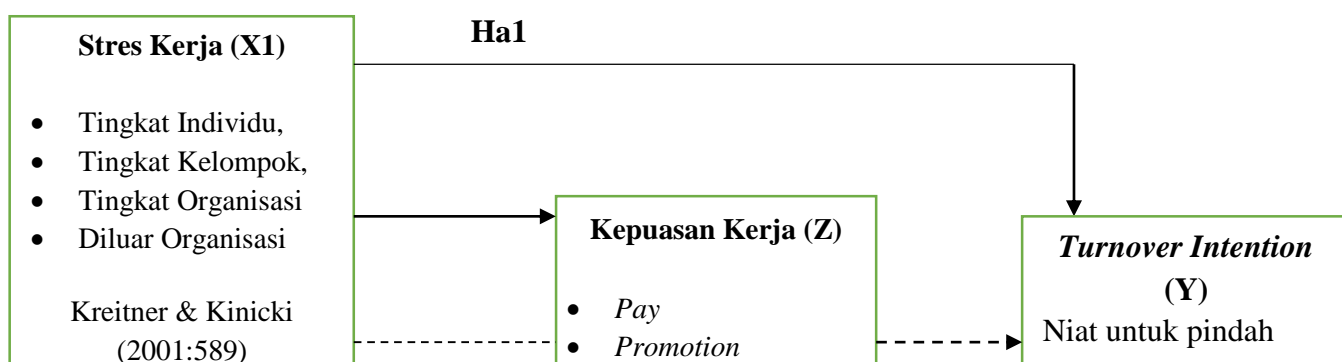
Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha7: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka teoritis mewakili keyakinan tentang bagaimana fenomena tertentu (atau variabel atau konsep) saling terkait (model) dan penjelasan mengapa percaya bahwa variabel-variabel ini terkait satu sama lain (teori). Baik model dan teori mengalir secara logis dari dokumentasi penelitian sebelumnya di area masalah. Mengintegrasikan kepercayaan logis dengan penelitian yang dipublikasikan, dengan mempertimbangkan batas-batas dan kendala yang mengatur situasi, sangat penting dalam mengembangkan dasar ilmiah untuk menyelidiki masalah penelitian. (Sekaran & Bougie 2016:72).

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Ha3

Ha6

Ha5

Ha4

Ha7

Ha2

Sumber : Data primer diolah, 2019

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang diharapkan akan ditemukan dalam data empiris. Hipotesis diturunkan dari teori yang menjadi dasar model konseptual dan sering bersifat relasional. Sejalan dengan ini, hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan dugaan secara logis antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan menguji hipotesis dan mengkonfirmasi hubungan dugaan, diharapkan solusi dapat ditemukan untuk memperbaiki masalah yang dihadapi (Sekaran & Bougie 2016:83)

Berdasarkan rumusan masalah, maka ditentukan hipotesis sebagai berikut :

- Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*
- Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
- Ha5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
- Ha6 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja
- Ha7 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian