

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Stres Kerja**

###### **a) Definisi / Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins (2015), stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Ivancevich, dkk (2005), stres (*stress*) adalah respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Dalam hal ini, stres sebagai suatu respons yang dapat dilihat secara sebagian sebagai suatu respons terhadap sejumlah stimulus, yang disebut *stressor*.

Gibson, dkk. (2010), berpendapat bahwa stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh, perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik

berlebih pada seseorang. Definisi tersebut memberikan perhatian yang berfokus pada sumber stres yang potensial yaitu lingkungan. Stres menurut Handoko (2014) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Dari pemaparan teori stres diatas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan yang mempengaruhi kondisi psikologis, fisik dan perilaku seorang karyawan tersebut.

#### **b) Indikator Stres Kerja**

Adapun indikator stres kerja menurut Handoko (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Frustrasi
- d. Kemenduaan peran
- e. Lingkungan kerja internal dan eksternal
- f. Konflik antar pribadi dan kelompok

Sementara itu, indikator dari stres kerja menurut Robbins (2015) menyatakan 5 point, yaitu :

a. Tuntutan tugas

Tuntutan peran merupakan indikator yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.

b. Tuntutan peran

Indikator ini memiliki hubungan dengan tekanan yang diberikan terhadap seseorang dalam organisasi sebagai peran tertentu.

c. Tuntutan antar pribadi

Indikator ini merupakan tekanan yang didapatkan dari pegawai lain atau rekan kerja di dalam perusahaan.

d. Struktur organisasi.

Maksud dari struktur organisasi adalah gambaran instansi yang memiliki struktur organisasi yang tidak jelas, seperti kurangnya kejelasan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab pegawai.

e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen organisasi

Beberapa pihak di dalam organisasi dapat membuat iklim organisasi itu sendiri menjadi tegang, ketakutan dan kecemasan.

### c) Dimensi Stres Kerja

Menurut pendapat Gibson, dkk. (2010), dimensi stres kerja meliputi stresor individu, stresor kelompok, dan stresor organisasi. Berikut penjelasan mengenai masing-masing dimensi stres kerja :

#### a. Stresor Lingkungan Fisik

Penyebab-penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut stresor kerah biru (*blue-collar stressors*) karena mereka karena mereka lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan “kasar”.

#### b. Stresor Individu , stresor ini memiliki penyebab sebagai berikut :

##### 1) Konflik peran.

Stresor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima tekanan atau pesan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya. Seperti adanya tekanan untuk bergaul dengan orang lain yang sebenarnya tidak cocok.

##### 2) Peran ganda.

Peran ganda adalah tidak mendapatkan pengertian dari orang lain tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan pekerjaan.

### 3) Beban kerja berlebihan.

Dalam hal ini ada dua tipe beban berlebihan yaitu adalah beban kuantitatif dan beban kualitatif. Beban kuantitatif adalah tidak cukupnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara beban kualitatif adalah ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya atau tuntutan standar penampilan yang terlalu tinggi.

#### c. Stresor Kelompok.

Efektif atau tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok. Karakteristik suatu kelompok menjadi kunci individu dalam stresor yang kuat. Apabila adanya ketidakpercayaan dari rekan kerja akan membuat meningkatkan peran ganda seseorang dan membuat adanya kesenjangan diantara rekan kerja.

#### d. Stresor keorganisasian.

Stresor ini akibat dari struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek, dan tidak adanya kebijakan-kebijakan khusus.

### **d) Aspek Stres Kerja**

Luthans (2006) berpendapat bahwa seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* :

a. *Physiology* (fisiologi).

Aspek fisiologi ini memiliki ciri-ciri sistem kekebalan tubuh yang mulai turun atau rendah, adanya penyakit darah tinggi atau jantung, masalah sistem otot dan rangka seperti sakit punggung dan kepala, masalah perut seperti diare atau sembelit.

b. *Psychology* (psikologikal).

Dalam aspek psikologikal ini memiliki tanda-tanda seperti mudah marah, tidak puas dengan pekerjaan, gelisah, cemas, hingga tindakan yang agresif seperti keluhan dan agresi dengan orang lain.

c. *Behavior* (tingkah laku).

Aspek tingkah laku ini memiliki berbagai indikator seperti perubahan dalam hal produktivitas, ketidakhadiran kerja, selera makan, susah tidur dan meningkatnya konsumsi rokok serta obat-obatan.

**e) Faktor Penyebab Stres Kerja**

Terjadinya stres kerja pastinya ada penyebab-penyebab yang menyebabkan stres kerja itu muncul, Luthans (2006) berpendapat bahwa penyebab stres ada 4 yang utama sebagai berikut :

*a. Extra organizational stressors.*

Penyebab stres ini ialah perubahan sosial atau teknologi, keluarga, keadaan ekonomi, ras atau kelas, dan keadaan komunitas atau tempat tinggal.

*b. Organizational stressors.*

Penyebab stres ini adalah kebijakan suatu organisasi, struktur serta keadaan fisik organisasi, dan proses yang terjadi dalam suatu organisasi.

*c. Group stressors..*

Penyebab faktor ini adalah kurangnya kebersamaan, dukungan sosial dalam suatu grup. Selain itu juga kemungkinan adanya konflik yang terjadi dalam grup tersebut.

*d. Individual stressors..*

Penyebab faktor ini adalah terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran suatu individu, serta adanya disposisi individu.

**f) Dampak Stres Kerja.**

Akibat atau dampak yang ditimbulkan dengan adanya kondisi stres ini tentu sangat bervariasi dan terbagi dalam dampak positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Selain dampak positif,

tentu ada dampak negatif yang dihasilkan, menurut Gibson, dkk (2010), dampak negatif stres adalah :

a. *Burnout* / Perasaan kesal-marah.

Perasaan kesal-marah ini didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja yang terus-menerus dan mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan merasa prestasi menurun.

b. Alkoholisme (Kecanduan Alkohol).

Suatu penyakit yang dikarakterisasi oleh minum berlebihan secara berulang-ulang yang mengganggu kesehatan individu dan perilaku kerja. Hal ini dapat ditandai dengan beberapa tanda yaitu pola absentisme berlebihan; tidak hadir (absen) tanpa izin dan sering; kelambatan dan keberangkatan awal; pertimbangan yang jelek dan keputusan yang jelek; penampilan tidak rapi; meningkatnya kegugupan dan tangan gemetar; dan tanda-tanda meningkatnya klaim rumah sakit-obat-operasi.

c. Penyalahgunaan Obat.

Salah satu penyumbang untuk penyalahgunaan obat adalah stres yang berasal dari kerja. Obat perangsang dan halusinasi, narkotika, serta obat penenang-hipnotik diambil oleh para pekerja untuk



membebaskan diri dari pekerjaan yang membosankan stres berlebih dan masalah kerja yang berkaitan.

Selain itu, dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2015) sebagai berikut :

a. Gejala Fisiologis.

Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa stres yang terjadi membuat perubahan dalam metabolisme tubuh, peningkatan fungsi kerja jantung, peningkatan pernapasan dan tekanan darah serta memuat sakit kepala hingga serangan jantung.

b. Gejala Psikologis.

Dalam hal ini keadaan psikologis yang paling terlihat bahwa seseorang sedang stres, seperti adanya ketegangan, kecemasan, mudah marah, bosan dan sering menunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala dalam kategori perilaku ini berupa menurunnya produktivitas, kehadiran bekerja dan tingkat perputaran. Selain itu juga terdapat perubahan dalam kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok atau alkohol, gelisah dan mengalami gangguan tidur.

## 2. *Job Involvement* / Keterlibatan Kerja

### a) Definisi / Pengertian *Job Involvement* / Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2015) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, merasa lebih bangga, dan akan meningkatkan kinerjanya.

Blau & Boal (1987 dalam Maria, Sutarto 2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan tertentu. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya (Yoshimura, 1996 dalam Ghaisani, Liestiwati 2014). Sementara itu Istijanto (2005 dalam Lita dan Roni 2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, dan partisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan.

Dari pemaparan teori stres diatas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement*) adalah tingkat sejauh mana performa kerja diri seorang karyawan mempengaruhi harga dirinya dan tingkat seberapa pentingnya pekerjaannya terhadap psikologis dirinya.

**b) Indikator *Job Involvement* / Keterlibatan Kerja**

Menurut Istijanto (2005 dalam Sebastianus, dkk. 2017) berpendapat bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya *job involvement* seseorang, berikut adalah 6 indikator tersebut :

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.

Berpartisipasi dalam pekerjaan ini adalah bagaimana individu menunjukkan keikutsertaannya dan memiliki perhatian terhadap pekerjaannya.

b. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama.

Indikator ini mengartikan bahwa seorang individu yang selalu mengutamakan pekerjaannya pasti akan berusaha yang terbaik dan merasa pekerjaannya adalah hal yang diprioritaskan.

c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Job involvement / keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang sejauh mana menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya.

d. Keterlibatan mental dan emosi.

Selain dari fisiknya, keterlibatan juga dapat dilihat dari mental dan juga emosional seseorang.

e. Motivasi kontribusi keterlibatan.

Maksud dari indikator ini adalah saat dimana manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.

f. Tanggung jawab keterlibatan.

Dalam hal ini maksudnya adalah bagaimana dorongan terhadap orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas bersama atau kelompok.

**c) Dimensi *Job Involvement* / Keterlibatan Kerja**

Menurut Yoshimura (1996, dalam Amalia, Fibria 2014), keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional*, *cognitive*, dan *behavioral* yang dijelaskan sebagai berikut :

*a. Emotional*

Seberapa kuat emosional karyawan tertarik terhadap pekerjaannya dan seberapa besar emosional karyawan menyukai pekerjaannya.

*b. Cognitive*

Menunjukkan seberapa aktif karyawan mau berpartisipasi dalam pekerjaannya dan dalam membuat sebuah keputusan serta seberapa penting pekerjaannya terhadap penghargaan bagi dirinya.

*c. Behavioral*

Hal ini menunjukkan seberapa sering karyawan mengambil peran ekstra seperti berpikir mengenai pekerjaan sekalipun setelah meninggalkan kantor dan kesediaan untuk selalu belajar.

**d) Aspek *Job Involvement* / Keterlibatan Kerja**

Aspek-aspek dan peran dari Keterlibatan Kerja menurut Lodol dan Kejner (1965 dalam Asnawi, Bachroni 1999) sebagai berikut:

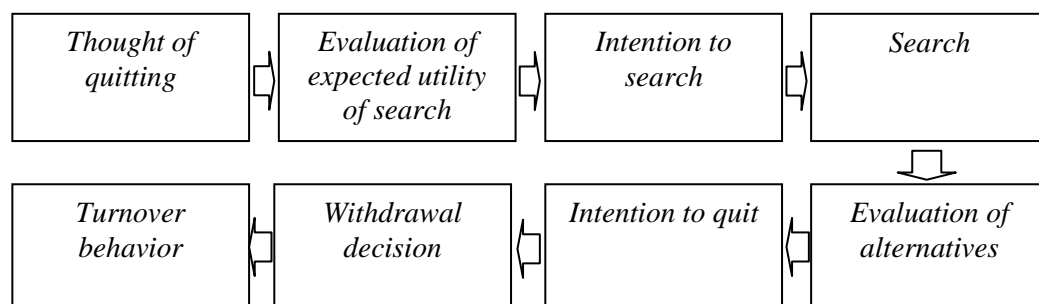
- a. Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan.
- b. Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.
- c. Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- d. Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan.
- e. Adanya keinginan untuk mobilitas keatas.

### 3. Turnover Intention

#### a) Definisi / Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley, dkk. (1978 dalam Tika dkk.2016) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley, dkk. (1978) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.. Sementara itu Harnoto (2002 dalam Tika, dkk. 2016) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Zeffane (2003:24-25 dalam Gabriela dkk. 2015), “*Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan. Mobley, dkk. (1978 dalam Tika.,2016 dkk) menguraikan tahapan *turnover intention* sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Tahapan *Turnover Intention***

- a. *Thought of quitting*, seorang individu yang telah memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaannya saat ini.
- b. *Evaluation of expected utility of search*, seorang individu yang sedang memikirkan dan mengevaluasi hal tersebut, mengenai dengan harapan yang diinginkan ketika telah meninggalkan pekerjaan atau perusahaannya.
- c. *Intention to search*, timbulnya kecenderungan seorang individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain setelah mengevaluasi harapan yang diinginkannya.
- d. *Search*, tindakan nyata seorang individu mencari pekerjaan lain.
- e. *Evaluation of alternatives*, seorang individu mengevaluasi alternatif pekerjaan-pekerjaan yang telah ia cari.
- f. *Intention to quit*, hasil evaluasi terhadap alternatif pekerjaan yang ia cari dan timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan (*turnover intention*).

Dari definisi yang diungkapkan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dengan melalui berbagai tahapan, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

**b) Indikator *Turnover Intention***

Menurut Harnoto (2002 dalam Tika dkk. 2016), “*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikator-indikator tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan :

a. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang berkeinginan untuk *turnover*, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

b. Mulai malas bekerja.

Karyawan akan cenderung lebih malas bekerja karena memiliki pemikiran bekerja di tempat lain lebih mampu mencukupi kebutuhannya untuk saat ini.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*.



d. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang memiliki *turnover intention* tinggi akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan kepada atasan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Indikator ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab tinggi terhadap beban-beban yang diberikan, namun karyawan ini justru berperilaku positif yang meningkat dari biasanya, hal inilah yang menunjukkan karyawan ini kemungkinan akan keluar dari pekerjaannya.

**c) Dimensi *Turnover Intention***

Beberapa dimensi dari intensi *turnover* yang dijelaskan oleh Mobley, (1977 dalam Choi, dkk. 2012) yaitu :

*a. Thinking of quitting.*

Dimensi ini merupakan pertimbangan yang dilakukan individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan.

*b. Intention to search.*

Dimensi ini merupakan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di luar organisasi dan perusahaan.

c. *Intention to quit*

Dimensi yang terakhir ini adalah keputusan bulat individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan.

d) **Aspek *Turnover Intention***

Booth dan Hamer (2007 dalam Yosua 2015), berpendapat bahwa aspek *turnover intention* / intensi pindah kerja terdiri dari :

a. Tingkat komitmen.

Aspek ini menyangkut tentang tingkatan moral seorang individu dan bagaimana perasaannya terhadap perusahaan.

b. Kepuasan kerja.

Aspek ini menyangkut tingkat para karyawan yang senang dengan pertanyaan tentang kepuasan kerja, seperti apakah mereka diberikan apresiasi dan apakah mereka puas terhadap pekerjaannya.

c. Dukungan manajemen.

Aspek ini menyangkut tentang tingkat sampai sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya dukungan dari manajemen dalam bentuk arahan yang jelas, pelatihan yang cukup dan apakah kualitas alat dari perusahaan sudah memadai atau belum.

d. Perkembangan karir.

Aspek ini menyangkut tentang tingkat seberapa puas karyawan mengenai perkembangan karir mereka, dan apakah mereka puas dengan jumlah gaji yang mereka dapatkan.

e. Peningkatan kerja.

Aspek ini menyangkut tentang sejauh mana pandangan para karyawan mengenai peningkatan pekerjaan mereka dari dahulu hingga sekarang

e) **Faktor Penyebab *Turnover Intention***

Menurut Mobley, dkk. (1978 dalam Gabriela dkk. 2015) berpendapat ada 4 faktor penyebab terjadinya *turnover intention*, yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Karakteristik individu.

Faktor karakteristik inidividu seperti umur, jenis kelamin dan pendidikan merupakan penyebab terjadinya *turnover intention*.

b. Lingkungan kerja.

Dalam hal ini dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, bangunan, dan lokasi perusahaan. Sementara

lingkungan kerja sosial meliputi budaya dan kualitas lingkungan perusahaan.

c. Kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja ini meliputi kepuasan gaji, promosi pekerjaa, atasan saat bekerja, rekan kerja di dalam perusahaan, dan kepuasaan akan pekerjaan itu sendiri.

d. Komitmen organisasi.

Faktor komitmen ini berhubungan dengan emosional individu terhadap keseluruhan organisasi atau perusahaan yang individu tersebut tempati.

**f) Dampak *turnover intention*.**

Mobley, dkk. (1978 Gabriela, dkk. 2015) berpendapat bahwa tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* akan memberikan berbagai macam dampak, antara lain :

a. Beban kerja.

Apabila tingkat *turnover intention* karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan tersebut.

b. Biaya penarikan karyawan.

Hal ini yang dimaksud adalah tentang menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, mengingat membutuhkan waktu, biaya, fasilitas, dan seleksi untuk mencari karyawan baru.

c. Biaya latihan.

Dampak ini terjadi apabila karyawan telah keluar dari pekerjaannya, jadi perusahaan harus memberikan pelatihan untuk karyawan baru. Hal ini akan semakin membengkak apabila karyawan yang keluar berjumlah banyak.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karawan.

Apabila banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, otomatis akan menurunkan jumlah produksi karena kekurangan karyawan. Hal itu menyebabkan sulitnya mencapai target penjualan.

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Dampak dari turnover intention yang tinggi membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya tambahan yang sebenarnya tidak diperlukan apabila tidak ada karyawan yang keluar.

f. Memicu stres karyawan.

Memicu stres karyawan ini maksudnya adalah keharusan karyawan lama beradaptasi dengan karyawan baru, hal ini bisa terjadi apabila

terdapat ketidakcocokan antara karyawan lama dengan karyawan baru.

## **B. Penurunan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Job involvement* / Keterlibatan Kerja**

Apabila seorang karyawan cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan sering menunda atau menghindari pekerjaan, maka seorang karyawan tersebut memiliki tingkat stres yang tinggi dan cenderung tidak menganggap pekerjaannya adalah bagian penting dari hidupnya, memiliki partisipasi kerja yang kurang dan tidak pernah ikut serta dalam kegiatan organisasi/perusahaan atau dengan kata lain *Job involvement* / keterlibatan kerja seorang karyawan tersebut rendah.

Karyawan yang tidak pernah melakukan kecacauan dalam pekerjaannya, selalu meningkatkan produktivitasnya dan berusaha memberikan keuntungan maksimal terhadap perusahaannya dapat diartikan karyawan tersebut memiliki harapan yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Daniel (2010) dan Praveena (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja. Selain itu Wellyando (2017) dan juga Coetzee dan Villiers (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap

keterlibatan kerja. Penelitian dari Shweta dan Anam (2014) juga menunjukkan hasil yang serupa.

**H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap  
*Job Involvement*.**

## **2. Pengaruh *Job involvement* / Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Apabila keterlibatan kerja seorang karyawan memiliki tingkatan yang tinggi, maka karyawan tersebut mungkin tidak akan memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Tingkat keikutsertaan karyawan yang tinggi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan serta selalu memiliki dan menjalin kerja sama sesama karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki tekanan atau beban dalam pekerjaannya dan tidak menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Naoemi dan Edy (2013) serta Amalia, dkk. (2014) yang menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Roni (2010) dan Soumendu (2010) juga melakukan penelitian yang menghasilkan keterlibatan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu pula penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2010) menghasilkan

bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention*

**H2 : *Job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention***

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Seorang karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan stres yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya.

Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen dan motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya mengindikasikan bahwa karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir berencana keluar dari perusahaan yang sedang dia jalani.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh K. Ayu dan I Made (2016) dan Gishella, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian dari Ardhinia (2017) serta Nurul dan Dewi (2016) juga menghasilkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Agung, dkk. (2013)



menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

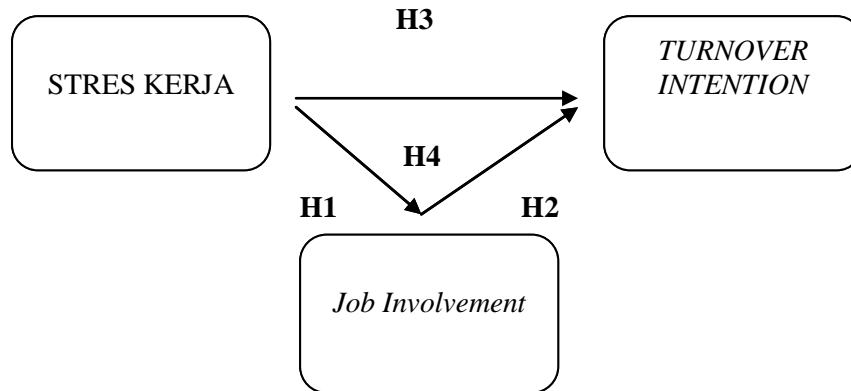
**H3: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention***

**4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Involvement* Sebagai Variabel Intervening.**

Apabila seorang karyawan yang memiliki harapan yang besar, keterlibatan emosional yang tinggi, serta rasa bangga terhadap pekerjaannya. Tingkat absensi dan protes terhadap atasan otomatis akan menurun bahkan jarang dilakukan oleh seorang karyawan tersebut, meskipun karyawan tersebut mengalami beban kerja yang berlebih, tekanan dalam bekerja dan adanya konflik pribadi maupun kelompok. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres seorang karyawan akan menurun apabila karyawan tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan akan menutup kemungkinan karyawan tersebut untuk memiliki keinginan keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*).

**H4: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan *Job involvement* Sebagai Variabel Intervening**

### C. Model Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

Penjelasan pada gambar 2.2 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *job involvement* guna mendukung H1. Untuk mendukung H2 dan H3 stres kerja dan *job involvement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Terakhir, untuk mendukung H4 stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *job involvement* sebagai variabel intervening.

#### KETERANGAN

- H1 : Wellyando (2017), Praveena (2017), Daniel (2010), Coetze dan Villiers (2010), Shweta, Anam (2010)
- H2 : Naomi, Edy (2013), Amalia, Fibria (2014), Roni (2010), Soumendu (2010), Muhammad (2018)
- H3 : Ayu, I Made (2016), Gishella, dkk. (2017), Ardhinia (2017), Nurul, Dewi (2016), Agung, dkk. (2015)