

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidak menjamin bagi perusahaan bisa mencapai suatu keberhasilan. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan sehingga keberadaannya perlu dikelola dan dijaga serta dipertahankan, apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik dan efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan, hal tersebut dapat menjadi salah satu pengaruh turunya kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan karena gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*resign*).

*Turnover intention* merupakan hal yang sudah biasa terjadi, baik pada pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu (PWKTT), pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PWKT), maupun pekerja *outsourcing*. Kondisi ini dapat merugikan maupun menguntungkan bagi perusahaan. Menguntungkan apabila mendapatkan karyawan pengganti yang lebih produktif, serta dapat merugikan perusahaan apabila *turnover intention* sering terjadi. Namun sebagai karyawan pun memiliki hak untuk keluar dari

perusahaan (*resign*), hal ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 162 Ayat 3, yaitu karyawan dapat melakukan *resign* dengan memenuhi syarat: (1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri. (2) Tidak terikat dalam ikatan dinas. (3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. Artinya setiap pekerja memang memiliki hak untuk *resign* akan tetapi dengan syarat seperti yang telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan. *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Fried et,al.,(2008) melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukkan hal yang menarik terkait hubungan stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stres ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan cenderung berada pada kondisi *burnout*, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. Stres kerja tak jarang dialami oleh karyawan di perusahaan termasuk pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti terjadi 75 kali kejadian karyawan *resign* dalam jangka waktu 18 bulan.

Masalah ini menjadi perhatian peneliti untuk mengetahui apakah penyebab *turnover intention* tersebut berhubungan dengan stres kerja yang didapat oleh karyawan. Seperti halnya yang di ungkapkan Handoko (2010), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Firth, dkk (2004) di Australia juga menyatakan bahwa rasa stres tidak hanya berpengaruh pada pengurangan rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga merupakan variabel penyumbang terbesar terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Hubungan Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.**

Stereotip gender merupakan masalah yang masih perlu ditinjau kembali hingga saat ini. Stereotip gender adalah gagasan yang memberikan karakteristik, peran, atau atribut tertentu kepada seseorang hanya berdasarkan jenis kelaminnya. Stereotip gender dapat membatasi perkembangan bakat, kemampuan, dan peluang hidup seseorang. Contoh bentuk stereotip gender yang hingga saat ini masih terus terjadi adalah pemikiran penentuan pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan seperti perawat, guru, atau pekerja sosial yang sering diasosiasikan dengan wanita. Sedangkan pekerjaan di bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika lebih sering diasosiasikan dengan pria. Stereotip gender juga terjadi dalam keseimbangan kehidupan kerja, contohnya seperti wanita dianggap lebih mudah terdampak stres kerja dibanding dengan laki-laki, hal tersebut dikarenakan dalam kehidupan wanita berkaitan dengan peran ganda, ekspektasi sosial, dan kondisi tempat kerja yang masih bias terhadap gender.

Data menunjukkan bahwa wanita sering kali menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan pria untuk pekerjaan yang setara atau dengan tingkat tanggung jawab yang sama. Selain itu, wanita juga kurang mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke posisi manajerial atau kepemimpinan dibandingkan rekan pria mereka. Hambatan ini

sering disebabkan oleh stereotip gender, bias tidak sadar, dan diskriminasi yang masih ada di lingkungan kerja. Kesetaraan gender saat ini menjadi salah satu upaya untuk membatasi terjadinya stereotip gender. Kesetaraan gender di tempat kerja berarti memastikan bahwa pria dan wanita memiliki hak, peluang, dan perlakuan yang sama dalam semua aspek pekerjaan.

Perubahan yang terjadi dapat dilihat dari perubahan sosial dan keterlibatan wanita di tempat kerja. Peran wanita di dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan, hal ini dilihat dari semakin banyaknya wanita yang terlibat dalam angkatan kerja, menduduki posisi kepemimpinan, dan berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi global. Hal lain dilihat dari kesempatan wanita memiliki peluang yang sama dengan pria untuk dipromosikan ke posisi kepemimpinan atau manajerial. Kesetaraan gender berarti bahwa evaluasi untuk promosi didasarkan pada kinerja, keterampilan, dan potensi, bukan pada stereotip atau bias gender. Pada proses rekrutmen, perusahaan menghindari bahasa yang bias gender dalam iklan pekerjaan dan memastikan bahwa kandidat dievaluasi berdasarkan keterampilan dan kualifikasi mereka, bukan berdasarkan jenis kelamin. Pada proses pengupahan, pria dan wanita menerima gaji yang sama untuk pekerjaan dengan tanggung jawab, keterampilan, dan pengalaman yang setara. Misalnya, jika seorang wanita dan seorang pria bekerja dalam posisi yang sama dengan kualifikasi yang serupa, keduanya harus mendapatkan upah yang setara tanpa ada perbedaan berdasarkan jenis kelamin.

Pada proses hak cuti perusahaan menyediakan kebijakan cuti orang tua yang adil dan setara, di mana baik ibu maupun ayah bisa mengambil cuti untuk merawat anak baru

lahir. Misalnya, cuti melahirkan tidak hanya diberikan kepada ibu tetapi juga cuti ayah (*paternity leave*) yang memadai untuk memungkinkan peran yang setara dalam pengasuhan anak. Pada budaya kerja anti diskriminasi dan pelecehan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja di mana semua karyawan merasa dihormati dan aman, tanpa takut menghadapi diskriminasi atau pelecehan karena jenis kelamin mereka. Pada hak pengakuan dan penghargaan, perusahaan memastikan bahwa kontribusi dan pencapaian setiap karyawan dihargai secara adil, terlepas dari jenis kelamin mereka. Wanita yang berhasil mencapai target atau melakukan inovasi diakui dengan penghargaan yang setara dengan pria. Bonus, promosi, dan kenaikan gaji diberikan berdasarkan kinerja individu dan kontribusi terhadap perusahaan, bukan didasarkan pada bias gender atau stereotip. Pada hak pelatihan, organisasi menyediakan pelatihan untuk semua karyawan, termasuk manajer, tentang bias gender, keragaman, dan inklusi. Ini membantu mengurangi stereotip dan bias tidak sadar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rekrutmen, promosi, dan evaluasi kinerja.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan hal pasti yang akan dialami dan sulit dihindari dalam kehidupan sehari-hari, bahkan dalam Ridner (2004), menyebutkan bahwa tanpa adanya stres, maka tidak akan ada kehidupan. Stres kerja merupakan salah satu isu yang paling banyak ditemui di berbagai lingkungan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Menurut Parker dan DeCotiis (1983) stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi yang

dirasakan di tempat kerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan mental, fisik, dan produktivitas karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk memenuhi target, mencapai hasil maksimal, serta menjaga produktivitas yang stabil. Fenomena stres kerja dapat terjadi pada siapa saja, tanpa memandang jabatan atau jenis pekerjaan yang mereka lakukan serta jenis kelamin.

Stres kerja biasanya muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tiga faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja yaitu, faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor stres kerja berdasarkan faktor lingkungan mengacu pada elemen-elemen dalam lingkungan kerja yang dapat memicu atau meningkatkan tingkat stres pada karyawan. Faktor ini terkait dengan kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan individu selama menjalankan pekerjaan mereka. Faktor kedua adalah faktor organisasi mengacu pada elemen-elemen yang berasal dari kebijakan, struktur, budaya, serta cara pengelolaan organisasi yang dapat memengaruhi tingkat stres karyawan. Faktor ini berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi mengatur pekerjaan, peran karyawan, serta lingkungan profesionalnya. Faktor stres kerja yang terakhir adalah faktor individu yang merujuk pada aspek-aspek yang berasal dari karakteristik, kepribadian, dan kondisi pribadi karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka merespons tekanan atau tuntutan di tempat kerja. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh perbedaan individu dalam hal kemampuan mengelola stres, persepsi terhadap stres, serta kondisi fisik dan emosional.

Menurut Sukoco (2014), jenis stres dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu : distress dan eustress. Distress merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan eustress adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun yang dialami oleh individu. Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual (Sunyoto 2001:35). Dari definisi tersebut jelas bahwa tingkat stres seseorang berbeda. Perbedaan tingkat pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan Pembangunan. Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi. Stres kerja merupakan salah satu fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Tingkat stres yang tinggi sering kali menjadi penyebab menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta berkurangnya motivasi karyawan. Kondisi ini dapat terjadi di berbagai sektor industri, termasuk di perusahaan yang bergerak di bidang produksi seperti PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.

PT. Ciomas Adisatwa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan, dengan lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Para karyawan di perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tekanan, baik dari segi target kerja yang ketat, jam kerja yang panjang, hingga kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Situasi ini memungkinkan timbulnya stres kerja yang berbeda-beda di antara karyawan. Selain faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, perbedaan karakteristik individu seperti jenis kelamin juga diduga dapat memengaruhi tingkat stres kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita mungkin mengalami stres kerja dengan cara yang berbeda, disebabkan oleh perbedaan dalam persepsi, respon, serta strategi coping yang digunakan dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Wanita, misalnya, sering kali dihadapkan pada dilema antara tanggung jawab pekerjaan dan peran ganda di rumah, sedangkan pria mungkin lebih terfokus pada tuntutan profesional dan tanggung jawab ekonomi. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Analisis Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan, rumusan masalah pada penelitian ini dituliskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan?

2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan?
3. Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan?
4. Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan?
5. Apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja antara karyawan pria dan wanita di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan?"

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dituliskan, tujuan pada penelitian ini dituliskan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.
2. Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.
3. Mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.
4. Mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.
5. Menganalisis perbedaan tingkat stres kerja antara karyawan pria dan wanita di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta dapat menjadi referensi dalam melanjutkan penelitian dan diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan, serta dalam kajian stres kerja dan perbedaan gender.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan diharapkan, hasil dari penelitian ini diharapkan berguna secara teknis untuk memberi refleksi dan masukan bagi perusahaan guna lebih memperhatikan karyawan dalam segi psikologis dengan melihat tingkat stres kerja yang didapat karyawan agar *turnover intention* tidak sering terjadi dan berdampak kerugian bagi Perusahaan, serta dapat memberikan gambaran mengenai kondisi stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Menjadi dasar dalam pengembangan program manajemen stres yang efektif dan sensitif gender. Membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang lebih baik.

- b. Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya manajemen stres kerja. Membantu karyawan dalam memahami perbedaan pengalaman stres kerja berdasarkan jenis kelamin.
- c. Bagi peneliti diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan teoritis dalam konteks penelitian nyata. Mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang psikologi industri dan organisasi.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa baru penelitian ini, peneliti membandingkannya dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas masalah yang sama atau hampir sama, hal ini juga dilakukan untuk mendukung penjelasan dan pembahasan di atas, maka peneliti mencari penelitian dan literatur dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan serta analisis perbedaan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin. Meskipun ada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas tentang hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan dan perbedaan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin, masing-masing memiliki karakteristiknya sendiri, perbedaan dengan peneliti sebelumnya baik dari teori yang digunakan, subjek yang diteliti, maupun dari salah satu variabelnya yang berbeda. Kemudian peneliti juga mengeksplor penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk memenuhi kode etik penulisan penelitian ilmiah sehingga dapat menghindari plagiasi dalam penelitian. Tujuan dari dilakukannya hal ini adalah untuk mempertegas penelitian serta digunakan sebagai pendukung teori dalam menyusun penelitian ini. Keaslian

penelitian juga dapat digunakan untuk melihat perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan, seperti pada tabel di bawah ini :



**Tabel 1 Perbedaan Penelitian**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
1	Mohamad Naffisya, Kancana Gumilang (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i>	X1: kepuasan kerja X2: stres kerja Y: intensi <i>turnover</i> Sampel: Karyawan Bank Mandiri Syariah kantor pusat sebanyak 196 karyawan	Pendekatan kuantitatif <i>Multiple regression analysis</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan
2	Rosminawati, Sri Hayati, dan	Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi	X: stres kerja Y: intensi <i>turnover</i>	Pendekatan kuantitatif Analisis uji asumsi	Stres kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
	Nurkhimah (2023)	<i>Turnover</i> pada PT. X Cabang Makassar	Sampel: Pegawai PT. X cabang Makassar sebanyak 52 orang		terhadap niat karyawan untuk keluar dari PT. X Makassar
3	Lorenza Lua dan Sri Aryanti Kristianingsih (2023)	Hubungan antara Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. X	X: stres kerja Y: <i>turnover intention</i> Sampel: Karyawan di PT.X sejumlah 41 orang	Pendekatan kuantitatif Analisis uji regresi	Terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i> di PT.X
4	Mithcom Cholik Umar,	Pengaruh Stres Kerja terhadap	X: stres kerja Y: <i>intention turnover</i>	Pendekatan kuantitatif Analisis uji kausalitas	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
	Sulis Mariyanti, dan Safitri M (2020)	<i>Intention</i> <i>Turnover</i> pada Karyawan Produksi di PT. SS Tangerang	Sampel: Karyawan produksi di PT. SS Tangerang sebanyak 100 orang		kerja terhadap <i>intention</i> <i>turnover</i> pada karyawan produksi PT. SS Tangerang
5	Winda Retno Sari (2019)	Hubungan antara Stres Kerja dengan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> pada Karyawan di Perusahaan	X: stres kerja Y: <i>turnover intention</i> Sampel: Karyawan PT. FIF Group unit II Tulang Bawang sebanyak 60 orang	Pendekatan kuantitatif Analisis uji asumsi	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. FIF Group unit II Tulang Bawang

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
		Pembiayaan FIF Group ( <i>Federal International Finance</i> ) Unit II Tulang Bawang			
6	Tyas Dwi Lestari (2018)	Hubungan Stres Kerja dan <i>Intensi Turnover</i> pada Karyawan di PT.X	X: stres kerja Y: <i>intensi turnover</i> Sampel: Karyawan PT.X sebanyak 220 orang	Pendekatan kuantitatif Analisis uji asumsi klasik	Tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan <i>intensi turnover</i> pada karyawan di PT.X

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
7	Siti Sarah (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pada Polisi Wanita	X1: stres kerja X2: kepuasan kerja Variabel terikat: Psychological well-being Sampel: Polisi Wanita yang sudah menikah dan memiliki anak sebanyak 153 orang	Pendekatan kuantitatif <i>Multiple regression analysis</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja (kecemasan dan tekanan waktu) dan kepuasan kerja (gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dari Perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi) pada <i>psychological well-being</i> terhadap polwan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
8	A'an Diames Muttakin (2022)	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i> pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan	X: kepuasan kerja Y: intensi <i>turnover</i> Sampel: Pegawai CV. Buana Pilar Mandiri Medan sebanyak 36 orang	Pendekatan kuantitatif Analisis uji asumsi	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan CV. Buana Pilar Mandiri Medan
9	Dian Nisaa' Amsar (2018)	Analisis Perbandingan Stres Kerja	X : jenis kelamin Y : stres kerja	Pendekatan kauntitatif	Terdapat perbedaan yang signifikan antara Stres kerja antara karyawan Pria dan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Wilayah Makassar	Sampel: karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Wilayah Makassar sebanyak 124 orang	Analisis statistik deskriptif dan uji-t independent	karyawan Wanita. Stres kerja karyawan Wanita lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan Pria
10	Fariz Amanuloh dan Suwarti (2021)	Perbedaan <i>Social Loafing</i> Ditinjau Dari Jenis Kelamin	X1: jenis kelamin X2: lama bekerja Y: <i>social loafing</i>	Pendekatan kuantitatif Uji-t independent	Tidak ada perbedaan yang signifikan <i>social loafing</i> antara jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan &

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
		Dan Lama Kerja Pada Karyawan UD Jibay Melati Tegal	Sampel: karyawan UD Jibay Melati Tegal sebanyak 50 orang		lama kerja yang kurang dari 6 tahun dan lebih dari 6 tahun
11	B. Sue Graves, Michael E. Hall, Carolyn Dias-Karch, Michael H. Haischer, dan	Gender differences in perceived stres and coping among college students	X: perbedaan gender Y: tingkat stres Sampel: 48 mahasiswa sarjana (159 laki-laki, 286 perempuan) yang terdaftar dalam kursus Yoga, Pilates, atau Kesehatan	Pendekatan kuantitatif Uji-t independent	Siswa perempuan melaporkan persepsi stres yang jauh lebih tinggi dibandingkan siswa laki-laki. Perempuan juga menunjukkan dukungan yang lebih besar terhadap strategi penanggulangan yang

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
	Christine Apter (2021)		Kebugaran untuk Kehidupan di Florida Atlantic University		berfokus pada emosi, seperti gangguan diri, dukungan emosional, dukungan instrumental, dan pelepasan, dibandingkan laki-laki. Tidak ada perbedaan gender yang signifikan yang ditemukan dalam strategi penanggulangan yang berfokus pada masalah atau penghindaran

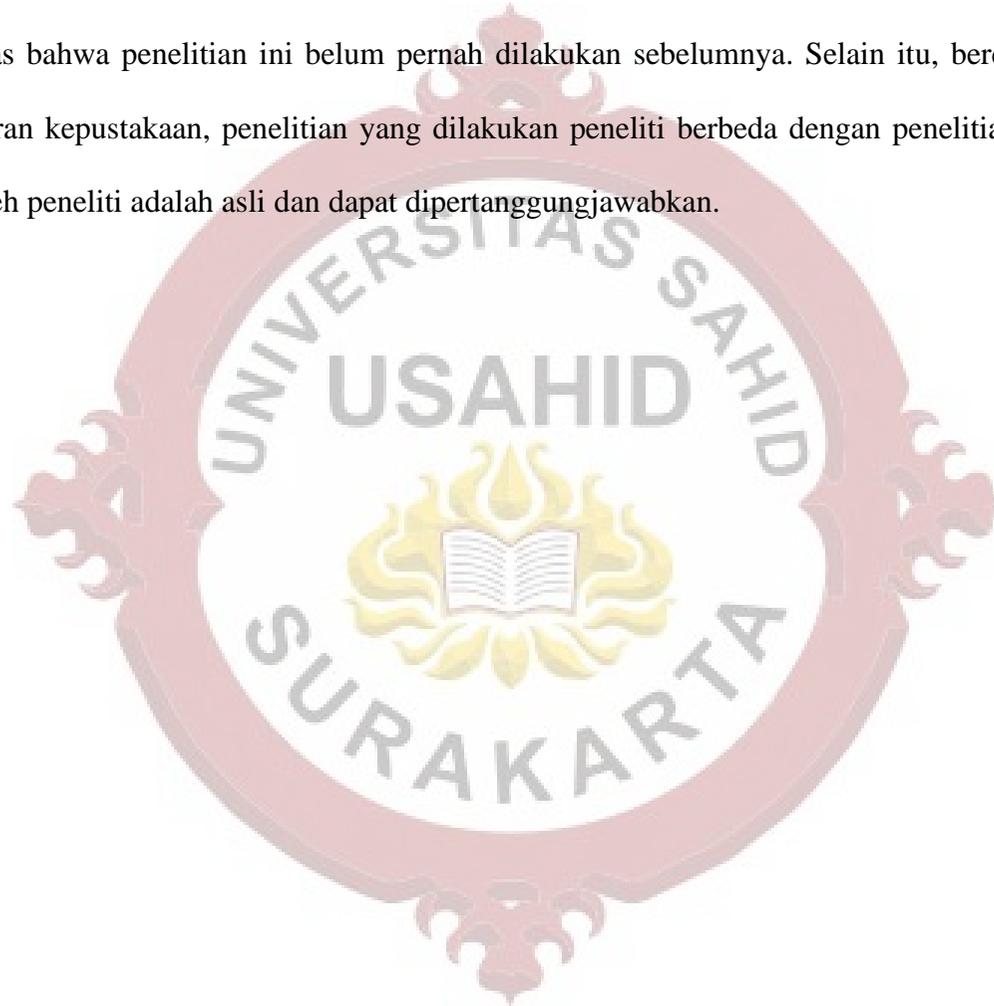
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
12	Mutiara Indah Ayu (2015)	Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung	X1: gender X2: stres kerja Y: kinerja Sampel: karyawan PT. Paragon Technology Innovation sebanyak 69 orang	Pendekatan verifikatif deskriptif	Gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa gender dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
13	Elna Lianita (2010)	Analisis Perbedaan Tingkat Stres Dosen Dilihat dari Perbedaan Gender dan Kelompok Pekerjaan	X1: gender X2: kelompok pekerjaan Y : stres Sampel: dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 86 orang	Pendekatan kuantitatif Uji-t 2 sampel independent	Tidak ada perbedaan yang signifikan dari tingkat stres dosen, baik pria maupun Wanita serta kelompok disiplin ilmu yang berbeda
14	Latifah dan Kurnia (2017)	Perbedaan Tingkat Stres Kerja Ditinjau dari Jenis	X: jenis kelamin Y: stres kerja Sampel: Karyawan di PT. Petro Graha Medika Rumah Sakit	Pendekatan kuantitatif Uji-t independent	Tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Petro Graha Medika

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel & Sampel	Metode & Analisis	Hasil Penelitian
		Kelamin pada Karyawan di PT. Petro Graha Medika Rumah Sakit Petrokimia Gresik	Petrokimia Gresik sebanyak 89 orang.		Rumah Sakit Petrokimia Gresik.

Kebaruan atau perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah pada perbedaan tahun dalam penelitian, konteks populasi yang spesifik yaitu penelitian ini difokuskan pada perbedaan stres kerja yang dialami karyawan ditinjau dari jenis kelamin. Studi ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan serta perbedaan tingkat stres yang dialami karyawan wanita dan pria, penelitian ini menambah wawasan mengenai bagaimana hubungan antara stres kerja dengan *turnover*

*intention* pada karyawan dan stres kerja yang dialami oleh karyawan yang ditinjau berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, jelas bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Selain itu, berdasarkan jumlah informasi yang ditemukan melalui penelusuran kepustakaan, penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah asli dan dapat dipertanggungjawabkan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Karyawan

Karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan orang yang bekerja pada suatu organisasi baik di kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapat gaji atau upah. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja yaitu usia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri dalam Tien, 2012). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 tertulis bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dilanjutkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Bab 1 Pasal 1 Ayat 3 yang menuliskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktifitas di perusahaan tidak akan terlaksana. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi, manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi

dalam Marbun, 2017). Maksud dari teori ini menerangkan bahwa betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam sebuah perusahaan dan organisasi. Sedangkan menurut A. Sonny Keraf (1998) karyawan adalah orang-orang professional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, energi.

Dari berbagai teori diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset terpenting dalam berlangsungnya kehidupan di sebuah perusahaan. Karyawan adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian sebagai imbalannya.

### **2.1.2 Jenis Karyawan**

Ada beberapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan (Hukumonline, 2009). Karyawan dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Hukumonline (2009) menambahkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau tidak waktu tertentu. Hal tersebut tertera pada Pasal 1 angka 14 UU No 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- a. Karyawan tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya
- b. Karyawan kontrak, merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- c. Karyawan Swasta adalah orang yang bekerja di lembaga atau organisasi non pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Untuk karyawan swasta, tidak ada kebijakan khusus akan mendapatkan tunjangan. Pemberian tunjangan diserahkan kepada perusahaan pemberi kerja. Namun semakin besar skala perusahaan, biasanya semakin besar pula tunjangan yang diberikan kepada karyawan.
- d. *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau penerah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni, 2003: 177-178).

## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami seseorang dalam bekerja dan keadaan itu sangat tidak menyenangkan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga hal tersebut akan menimbulkan berbagai macam gejala stres baik gejala fisik maupun mental yang akhirnya mengganggu pelaksanaan kerja. Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Schult & Schult (dalam Asnawi, 1999) mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya. Rivai, dkk (2014:724) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Mittal & Bhakar (2018), stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi emosi, kesejahteraan, dan kondisi karyawan yang terjadi di lingkungan kerja.

### 2.2.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

#### a. Aspek fisiologis

Gejala stres kerja sering ditunjukkan pada gejala fisiologis. Beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala-gejala fisiologis adalah: meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, meningkatnya sekresi dari hormon stres (misalnya adrenalin dan noradrenalin), gangguan gastrointestinal misalnya iritasi sindrom bowel, cilitis, dan luka bernanah, meningkatnya frekuensi terlukanya tubuh atau kecelakaan, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel), gangguan kulit, pusing, sakit kepala belakang dan tegangan otot, gangguan tidur, dan menurunnya fungsi imun misalnya meningkatnya resiko terkena kanker (Robbins, dalam Putra 2016).

#### b. Aspek psikologis

Stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala-gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah: kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan sensitif yang berlebihan, merasa frustrasi, mudah marah, emosional, dan hiperaktif, serta mengalami ketertekanan perasaan, menarik diri, dan depresi, berkurangnya kemampuan komunikasi yang efektif, bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan, mengalami kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi, hilangnya spontanitas dan kreativitas, serta merasa rendahnya harga diri.

c. Aspek perilaku

Sementara itu stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala perilaku pada aspek tingkah laku yang dapat terlihat adalah: penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan rokok dan alkohol, makan secara berlebihan sebagai pelarian dan obesitas, nafsu makan menurun sebagai penarikan diri dan kehilangan berat badan, biasanya dikombinasikan dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya sikap agresi, vandalisme, dan mencuri (kejahatan), menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, mencoba untuk bunuh diri atau memiliki keinginan untuk bunuh diri (Rice, dalam Putra 2016).

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dituliskan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi tiga aspek yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

### 2.2.3 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tiga faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja yaitu:

A. Faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Jika perekonomian menurun, orang akan menjadi semakin cemas dengan kesejahteraan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Situasi politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stress untuk seseorang.

c. Ketidakpastian Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan, namun jika teknologi tidak digunakan dengan optimal maka akan membuat keterampilan dan pengalaman karyawan semakin ketinggalan zaman, sehingga perlu melakukan penyesuaian kembali.

B. Faktor organisasi

Ada tiga faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam organisasi yaitu

a. Tuntutan tugas

Faktor ini yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Tuntutan tugas meliputi desain pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Kondisi pekerjaan terlalu penuh sesak atau selalu terganggu oleh suara bising dapat menimbulkan stres.

b. Tuntutan peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang akan dijalankannya dalam organisasi. Ambiguitas peran tercipta apabila pegawai tersebut tidak memahami perannya dengan jelas dan tidak yakin dengan apa yang seharusnya dilakukan.

c. Tuntutan antarpribadi

Faktor ini berkaitan dengan tekanan yang di ciptakan oleh pegawai lain dalam organisasi. Terjadi ketika kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres kerja.

### C. Faktor individu

#### a. Faktor keluarga

Permasalahan dalam keluarga yaitu tidak harmonisnya hubungan antara suami istri, kemudian tidak harmonisnya hubungan dengan anak dapat menimbulkan stres kerja.

#### b. Faktor ekonomi

Tingkat penghasilan seseorang dan ketidak mampuan seseorang dalam mengelola keuangan juga dapat menjadi pemicu dari stres.

#### c. Faktor kepribadian

Stres juga dapat berasal dari kepribadian seseorang yaitu bagaimana seseorang tersebut bisa menerima segala perubahan dan tuntutan dari pekerjaan.

### 2.2.4 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180) adalah :

#### a. Tuntutan tugas

Tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kondisi kerja, penempatan ruang kerja, dll.

#### b. Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan pada seseorang untuk peran tertentu dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja ditempat kerja.

d. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang ditandai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, ketidakpastian mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Banyak pihak dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan stres kerja di sebuah perusahaan.

### 2.2.5 Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja menurut Parker dan DeCotiis (1983) membagi stres kerja atas dua dimensi yaitu:

a. Stres waktu

Stres waktu dihasilkan oleh perasaan berada di bawah tekanan secara terus-menerus (Macovei, 2016).

b. Kecemasan

Kecemasan adalah perasaan yang dihasilkan oleh kondisi kerja yang membuat tertekan (Macovei, 2016).

## 2.3 *Turnover Intention*

### 2.3.1 *Pengertian Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kemudian Hanoto (2002) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah usaha kecenderungan dimana karyawan berkeinginan untuk keluar baik secara suka rela maupun tidak karena kurang menariknya perusahaan ataupun sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lain.

### 2.3.2 *Aspek-aspek Turnover Intention*

Mobley (Gurning, 2010) mengemukakan *turnover intention* ke dalam tiga aspek yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*)

Pemikiran karyawan untuk memisahkan diri dari perusahaan.

- b. Niatan untuk mencari (*intention to search*)

Pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan lain di luar Perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.

- c. Niatan untuk berhenti atau tinggal (*intention to quit or stay*)

Keinginan karyawan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini atau tidak.

### 2.3.3 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Caesary, dkk (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah:

- a. Stres kerja

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, ritme kerja yang tinggi bisa menjadi salah satu alasan meningkatnya stres kerja.

- b. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan keadaan yang mana karyawan berpihak pada perusahaan serta visi misinya, Ketika komitmen kerja rendah akan menjadi faktor terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

- c. Organisasi

Organisasi didalam perusahaan berfungsi untuk membagi pekerjaan karyawan guna mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika organisasi tidak membantu untuk mempermudah pekerjaan maka intensi untuk karyawan keluar dari perusahaan akan lebih tinggi.

- d. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi

kebaikan perusahaan. Ketika didalam Perusahaan tidak ada kepemimpinan transformasional maka setiap karyawan akan mementingkan kepentingan pribadinya sendiri.

e. Kepuasan kerja

Aspek dalam kepuasan kerja yang ditemukan berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut yang meliputi kepuasan akan upah atau gaji, promosi, kepuasan akan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas supervise yang diterima.

f. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor terjadinya *turnover intention*. Ketika karakteristik pekerjaan (ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik) tidak jelas akan mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan.

#### **2.3.4 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Simamora dalam Syahronica (2015), empat indikator yang mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yaitu:

a. Adanya niat untuk keluar

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

b. Pencarian pekerjaan

Karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Karyawan membandingkan pekerjaan

Karyawan mulai membandingkan antara pekerjaannya sekarang dengan pekerjaan di perusahaan lain, karyawan tersebut akan mencoba membandingkan untuk pertimbangan akan berhenti atau tidak dari perusahaan.

d. Pemikiran untuk keluar.

Karyawan 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 tempatnya bekerja.

### 2.3.5 Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam Hidayat (2015), dimensi tentang *turnover intention* dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Pemikiran untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Tahap pertama pemikiran untuk keluar akan muncul ketika individu merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini.

b. Mencari alternatif pekerjaan lain (*Intention to search for alternative*)

Tahap kedua setelah muncul pemikiran untuk keluar maka individu akan mencari pekerjaan lain.

c. Keinginan untuk keluar (*Intensi to quit*)

Tahap ketiga setelah muncul tindakan untuk mencari pekerjaan lain, individu akan membandingkan pekerjaan yang dimiliki dengan pekerjaan lain. Setelah proses membandingkan dan individu menemukan pekerjaan yang cocok dan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, maka akan muncul tahapan turnover intention.

## 2.4 Jenis Kelamin (Gender)

### 2.4.1 Pengertian Jenis Kelamin (Gender)

Jenis kelamin atau seks mengacu pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang meliputi anatomi, fisiologi, genetik, dan karakteristik hormonal. WHO mendefinisikan jenis kelamin sebagai karakteristik biologis dan fisiologis yang menentukan laki-laki dan perempuan. Sedangkan, gender adalah konsep yang merujuk pada peran, perilaku, norma, dan identitas yang dikaitkan dengan laki-laki, perempuan, atau identitas lain dalam suatu masyarakat atau budaya. Berbeda dengan jenis kelamin yang didasarkan pada karakteristik biologis seperti anatomi dan hormon, gender lebih berkaitan dengan bagaimana seseorang memahami diri mereka sendiri dan bagaimana mereka diekspektasikan untuk berperilaku dalam konteks sosial.

Gender melibatkan faktor-faktor sosial dan budaya yang membentuk pemahaman tentang apa yang dianggap maskulin, feminin, atau berada di antara keduanya. Hal ini termasuk bagaimana seseorang bertindak, berpakaian, berbicara, dan mengekspresikan dirinya berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat. Gender juga dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, agama, kebijakan pemerintah, dan perubahan sosial yang terjadi di lingkungan seseorang. Seks atau jenis kelamin adalah pembedaan manusia berdasarkan karakteristik biologis. Gender adalah konstruksi sosial budaya tentang peran, tanggung jawab, dan identitas yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan dalam Masyarakat. Seks bersifat kodrati/alamiah, sedangkan gender bersifat non-kodrati atau dibentuk oleh masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan perbedaan utama jenis kelamin dan gender terletak pada sifat dasar keduanya, di mana jenis kelamin bersifat biologis dan alamiah, sementara gender merupakan hasil interpretasi sosial dan budaya yang dapat bervariasi di berbagai masyarakat. Pemahaman akan perbedaan ini penting untuk mengenali bahwa sementara jenis kelamin adalah tetap, peran gender dapat berubah sesuai dengan perkembangan masyarakat.

## **2.5 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan**

Stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami seseorang dalam bekerja dan keadaan itu sangat tidak menyenangkan. Hal ini di karenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga hal tersebut

akan menimbulkan berbagai macam gejala stres baik gejala fisik maupun mental yang akhirnya mengganggu pelaksanaan kerja. Jika seseorang dapat mengatur dan mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat untuk bekerja, namun sebaliknya stres kerja yang terlalu berlebihan akan memunculkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non fisik. Stres kerja yang berlebih dapat menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*).

*Turnover intention* adalah usaha kecenderungan dimana karyawan berkeinginan untuk keluar baik secara suka rela maupun tidak karena kurang menariknya perusahaan ataupun sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lain. Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Jadi, semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku maka semakin besar kecenderungan dia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut. Intensi untuk berperilaku dapat menjadi perilaku sebenarnya jika perilaku tersebut ada dibawah kontrol individu. Individu memiliki pilihan untuk memutuskan menampilkan perilaku tertentu atau tidak sama sekali (Ajzen, dalam Rahmasari, 2012).

Dalam, Gumilang dkk (2014) kecenderungan meningkatnya intensi *turnover* karyawan mengindikasikan bahwa ada faktor yang menyebabkan, seperti faktor pekerjaan maupun kondisi psikologis tiap individu. Fried et.al.,(2008) melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukkan hal yang menarik terkait hubungan stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stres ditempat

kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan cenderung berada pada kondisi *burnout*, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena dilapangan, terjadinya *turnover intention* yaitu adanya ketidakpuasan pada perusahaan seperti upah yang diperoleh setiap bulannya, ketidakpuasan akan pekerjaannya saat visi dan misi tidak tercapai dan pekerjaan yang meliputi setiap prosedur perusahaan yang membuat seseorang sulit beradaptasi. Stres merupakan salah satu faktor *turnover intention* terdapat adanya tuntutan tugas/pekerjaan ketika seseorang tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik. Fakta terjadinya stres kerja pada perusahaan ini yaitu tidak adanya pekerjaan yang berat bagi karyawan dikarenakan karyawan sudah berpengalaman dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya, sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka saat ini. Maka dari itu stres kerja yang terjadi pada perusahaan ini sangat rendah jika dilihat dari fakta pada perusahaan ini.

## **2.6 Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan**

Perbedaan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Nisaa' Amsar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, tahun 2018. Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan penyebaran kuesioner kepada 124 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja antara

karyawan pria dan karyawan wanita. Stres kerja karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan pria.

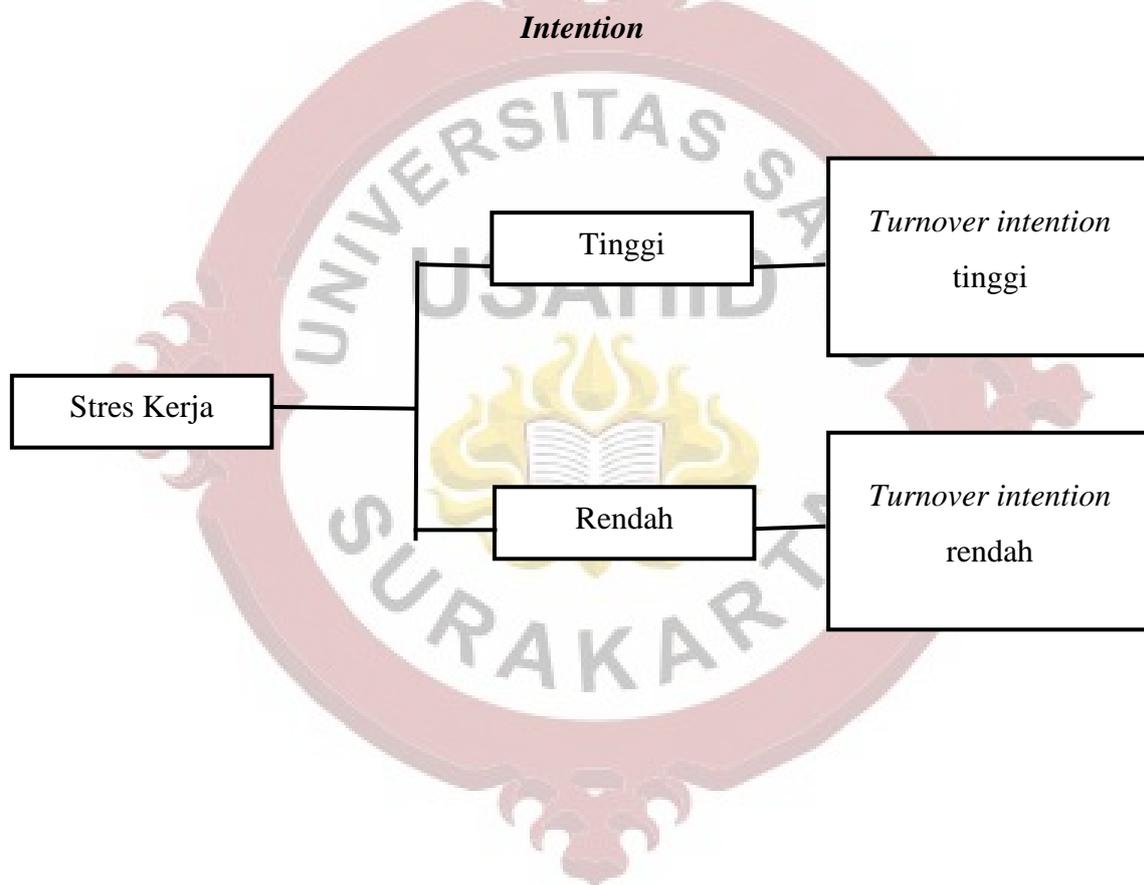
Hasil penelitian oleh B. Sue Graves, Michael E. Hall, Carolyn Dias-Karch, Michael H. Haischer, dan Christine Apter. Jurnal Plose One, tahun 2021, dengan judul “Gender differences in perceived stress and coping among college students”. Penelitian ini mendapatkan kesimpulan secara keseluruhan bahwa, perempuan menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi daripada rekan laki-laki mereka. Perbedaan gender terlihat jelas dalam kedua dimensi penanganan dan strategi penanganan individual yang digunakan. Perempuan ditemukan menggunakan dimensi penanganan yang berfokus pada emosi dan mendukung penggunaan empat strategi penanganan lebih sering daripada laki-laki. Ini termasuk pengalihan perhatian, dukungan emosional, dukungan instrumental, dan pelampiasan.

Perbedaan dalam stres kerja berdasarkan jenis kelamin tidak hanya berkaitan dengan lingkungan kerja itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh norma-norma sosial, harapan gender, dan strategi coping yang digunakan oleh laki-laki dan perempuan. Pemahaman tentang perbedaan ini penting untuk menciptakan kebijakan dan praktik di tempat kerja yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin mereka.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

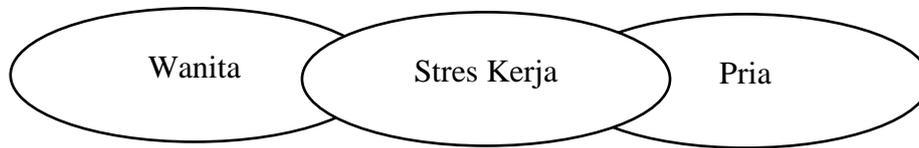
Berdasarkan berbagai macam teori dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa stress kerja berhubungan dengan *turnover intention* pada karyawan.

**Gambar 1. Bagan Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover***



Berdasarkan berbagai macam teori dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan wanita dan karyawan pria berbeda.

**Gambar 2. Bagan Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin**



### **2.8 Hipotesis**

Berdasarkan dari uraian hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* maupun berdasarkan kerangka berfikir yang diberikan maka peneliti memiliki hipotesis mengenai penelitian ini adalah: adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan dan terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawan wanita dan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.