

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi kompetitornya. Menurut Alfresia (2016) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah (Hidayati dan Trisnawati 2016). Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover Intention* pada karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia.

Menurut Putri dan Suana (2016) *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri. Menurut Nanda (2019) *intense turnover* terdiri dari dua kata yaitu *turnover* dan *intention*. *Turnover* adalah tindakan penarikan diri secara sukarela atau tidak

sadar dari sebuah organisasi. Sedangkan *intention* berasal dari bahasa Inggris yang berarti niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Menurut Sinambela (2016:212) *Turnover Intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan dengan berbagai alasan dan pada umumnya mereka pindah kerja ke organisasi lain bertujuan untuk mendapatkan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada umumnya memiliki pengertian yang sama, yaitu sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Menurut Kohar (2018) beban kerja adalah ketika karyawan menerima pekerjaan diluar kemampuan mereka, karena peningkatan produktivitas dan peningkatan kinerja. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras sumber daya fisik dan mental pekerja sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja (Pradipta, 2019). Menurut Suputra *et al.*, (2019), beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Pradana dan Salehudin (2015) hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*, dimana menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan, beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Altatoooh *et al.*, (2018), beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap niatan pergantian (*turnover intention*) artinya tingkat beban kerja yang tinggi menyebabkan stres dan kelelahan yang menimbulkan rasa ingin keluar pada seseorang. Hasil penelitian Nanda *et al.*, (2020), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan, artinya beban kerja bisa dalam bentuk beban kerja fisik dan beban kerja psikologis yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Demikian pula hasil penelitian Pradita *et al.*, (2019), beban kerja berpengaruh positif dengan intensi *turnover* artinya tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras sumber daya fisik dan mental pekerja sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja dan keinginan untuk keluar.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut Fuaidahet *al.*, (2018) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu. Menurut Ramadhoani (2019) Lingkungan kerja adalah faktor yang kerap muncul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan pegawai untuk menunjang

pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Nitisemito (2018) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan. Berdasarkan definisi – definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Halimah et al (2016:33) hubungan lingkungan kerja dengan *turnover intention*, ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan Turnover intention akan semakin tinggi. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan..Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoni (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh atau negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Nanda (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja psikis berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui ikatan hubungan yang harmonis dengan atasan dan bawahan, serta didukung oleh fasilitas dan infrastruktur yang memadai di tempat kerja akan berdampak positif pada karyawan, sehingga akan memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil penelitian Kurniawatya et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya bahwa lingkungan kerja

dalam bentuk ketersediaan fasilitas pendukung, lingkungan fisik, praktik manajemen, dan penerapan konsep K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) yang baik dan sehat akan menyebabkan rendahnya niat pergantian karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Menurut Djatmiko *et al.*, (2018) Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seorang individu berpikir bahwa ia dapat menemukan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang memenuhi kebutuhan individu mereka, stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, hubungan yang buruk dengan atasan atau lainnya, kondisi ini akan menimbulkan tekanan psikologis yang tidak nyaman yang datang dari lingkungan. Menurut Nawawi (2019) stres kerja adalah suatu kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu. *World Health Organization* (2018) menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada tekanan berlebihan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan dan pengetahuan seseorang. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Prasetio *et al.*, (2018) hubungan stress kerja dengan *turnover intention* dapat diartikan karyawan yang merasakan tingkat stress yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berhenti. Hasil penelitian dari Soelton *et al.*, (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana peningkatan stres kerja juga diikuti dengan peningkatan intensitas *turnover*, dalam jangka

panjang stres dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri. Penelitian Priyowidodo (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya stres kerja adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan mengalami tekanan psikologis dan fisik dalam pekerjaannya yang mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian Kurniawaty *et al.*, (2019) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres di antara karyawan dalam bentuk pekerjaan yang berlebihan, konflik, tanggung jawab yang rendah dan kurangnya pengembangan karir akan meningkatkan *turnover intention*.

PT. Global Retailindo Pratama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail dengan konsep 24 jam dengan target pasar retail modern (menengah keatas) yang berdiri pada tahun 2002, berlokasi di Jalan Nyang – Nyang Sari No 7 A, Tuban. PT. Global Retailindo Pratama selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.

Setiap perusahaan pasti mempunyai suatu masalah, baik itu masalah internal maupun eksternal, hal tersebut menjadi titik fokus peneliti untuk mencari sebuah permasalahan yang sedang di alami di PT. Global Retailindo Pratama. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Global Retailindo Pratama secara umum, peneliti menemukan sebuah masalah tentang adanya tingkat *turnover* yang tinggi terjadi pada tiap tahunnya. Data jumlah *turnover* karyawannya tahun 2016-2020 disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah *Turnover* Karyawan Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar/Orang</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk/Orang</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b>Presentase</b>
<b>2016</b>	<b>450</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>450</b>	<b>11,25%</b>
<b>2017</b>	<b>450</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>440</b>	<b>12,5%</b>
<b>2018</b>	<b>440</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>425</b>	<b>13,3%</b>
<b>2019</b>	<b>425</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>403</b>	<b>14,2%</b>
<b>2020</b>	<b>403</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>376</b>	<b>14,9%</b>

Sumber : PT. Global Retailindo Pratama (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah peningkatan *turnover intention* bertambah setiap tahunnya tercatat dari tahun 2016 – 2020. Tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 11,25% dari tahun 2015, tahun 2017 meningkat sebesar 12,5% dari tahun 2016, tahun 2018 meningkat sebesar 13,3% dari tahun 2017, tahun 2019 meningkat sebesar 14,2% dari tahun 2018, tahun 2020 meningkat sebesar 14,9% dari tahun 2019. Berdasarkan hasil wawancara pada 20 karyawan PT. Global Retailindo Pratama, beberapa karyawan merasakan beban kerja yang tidak sesuai dan tuntutan pekerjaan yang tinggi juga menguras sumber daya fisik dan mental saat bekerja, sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, selain faktor beban kerja terdapat juga masalah dari lingkungan kerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan sehingga

memberikan ketidaknyamanan kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain kedua faktor tersebut terdapat juga permasalahan terhadap stres kerja karyawan akibat dari tekanan psikologis dan fisik saat bekerja yang mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sehingga hal itulah yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *turnover intention* di perusahaan retail dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Global Retailindo Pratama”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis lakukan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Global Retailindo Pratama?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Global Retailindo Pratama?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Global Retailindo Pratama?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagi PT. Global Retailindo Pratama.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat bagi para pimpinan pada PT. Global Retailindo Pratama dalam yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia di perusahaan khususnya tentang beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Selain itu penulis juga berharap penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang membangun bagi PT. Global Retailindo Pratama dalam mencapai tujuan perusahaan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

*Theory of Planned Behaviour* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishben pada tahun 1988 menjelaskan bahwa *Theory of Planned Behaviour* (TPB) merupakan teori yang memperkirakan pertimbangan dalam perilaku manusia mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Antara manusia yang satu dengan manusia lainnya memiliki perbedaan, salah satu perbedaan tersebut adalah tindakan baik dan buruk. Setiap tindakan yang dilakukan individu pasti memiliki latar belakang, tujuan serta dampak bagi individu yang melakukannya. *Theory of Planned Behaviour* mengansumsi bahwa manusia yang bersifat rasional akan menggunakan informasi yang ada secara sistematis kemudian memahami dampak perilakunya sebelum memutuskan untuk mewujudkan perilaku tersebut. Teori perilaku terencana ini menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward the Behavior*), norma subjektif (*Subjective Norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*).

## 2.1.2 Beban Kerja

### 1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis Universitas Medan Area pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Menurut Meshkati (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016).

## 2) Faktor – faktor Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

### 1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

### 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

#### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

#### b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

#### c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift

kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

### 3) Indikator Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) Untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi business development tentunya akan berhubungan dengan project pekerjaan toko. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam mengatur waktu project agar mencapai target waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan, meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, dan memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja

dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal (Hanafi dan Yohana, 2017:66)..Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny W, 2019:56)

## **2) Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi:**

Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

### 3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Lampu penerangan tempat kerja

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak begitu lelah.

#### 2. Jendela tempat kerja

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Sistem sirkulasi udara yang baik akan menyegarkan fisik dan psikis karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dan emosi bagi karyawan.

#### 3. Tata warna

Pemilihan warna yang tepat di kantor akan memberikan manfaat bagi karyawan yaitu memberikan suasana yang menyenangkan dan menarik saat bekerja dan mengurangi pencahayaan yang berlebihan

#### 4. Dekorasi

Dekorasi juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dekorasi yang bagus dan nyaman akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

### 5. Bunyi musik

Musik akan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan kejiwaan seseorang. Bagi karyawan yang nyaman dengan adanya musik maka hal ini akan membantu dalam penyelesaian pekerjaannya, akan tetapi bagi karyawan yang tidak nyaman dengan adanya musik hal ini hanya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan betul-betul jika ingin menggunakan musik ketika jam bekerja berlangsung.

### 6. Suhu udara

Suhu udara dalam ruang kerja yang sejuk dapat menimbulkan rasa senang bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhinya semangat bekerja

### 7. Kelembaban udara

Kelembaban udara yang memadai akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

## 2.1.3 Stres Kerja

### 1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak

tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dalam kehidupan stres adalah hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangsak terjadinya stres. Stres kerja di dalam perusahaan merupakan masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015: 54). Stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor - faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Yuli Asih *et al*, 2018).

## 2) Faktor-Faktor penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional Shetephen P. Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat

menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

### 3. Faktor Individu

Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

### 3) Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

#### 1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Berikut terdapat

beberapa indikator dari lingkungan stres kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja (*work environment*) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan yang bising dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi seseorang dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak fokus dan sulit berkonsentrasi.
- b. Ketidakpastian ekonomi (*Economic uncertainties*) terjadi karena perubahan siklus bisnis, ketika keadaan ekonomi memburuk, untuk contohnya, orang merasa khawatir akan pekerjaan mereka.
- c. Ketidakpastian politik (*Political uncertainties*) berasal dari ancaman akan keadaan politik dan perubahan politik seperti adanya persaingan politik antar karyawan yang terjadi diruang lingkup pekerjaan.
- d. Ketidakpastian Teknologi (*Technological changes*) terjadi karena adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih pada masa era saat ini dapat meningkat secara cepat. Perubahan teknologi seperti penggunaan komputer, robotics, otomatisasi adalah salah satu bentuk dari *Technological changes*, akan tetapi hal ini juga bisa merupakan ancaman bagi sebagian orang yang kurang memahami teknologi dan harus beradaptasi dengan teknologi saat ini yang dapat membuat mereka stress. Teknologi juga dapat menggeser keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun dapat menggantikan tenaga manusia dalam bekerja,

## 2. Stres Organisasi

Keluhan yang dirasakan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya didalam organisasi dapat menjadi objek stres dalam bekerja dimana para karyawan merasakan adanya suatu beban atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat memicu atau menimbulkan perasaan stres dalam diri karyawan. Berikut terdapat beberapa indikator stres kerja didalam organisasi antara lain sebagai berikut :

### a. Tuntutan tugas (*Task demands*)

Berhubungan dengan dengan pekerjaan seseorang termasuk di dalamnya adalah desain dari pekerjaan mereka (tingkat otonomi, keberagaman tugas, tingkat otomisasi).dampak dari tugas pada kemampuan kelompok untuk menyelesaikannya . Tuntutan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu.

### b. Tuntutan peran (*Role demands*)

Berhubungan dengan tekanan yang ditempatkan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang dia mainkan dalam organisasi. Konflik peran membuat ekspektasi yang mungkin susah untuk dicapai. Beban peran terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan sesuatu lebih dari waktu yang diizinkan. Ambiguitas peran berarti ekspektasi peran tidak dapat dimengerti dengan jelas dan karyawan tidak yakin akan apa yang harus dilakukan. *Interpersonal demands* adalah tekanan yang dilakukan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari kolega

dan buruknya hubungan interpersonal dapat menyebabkan stres, khususnya kepada karyawan dengan kebutuhan sosial tinggi.

c. Tuntutan pribadi (*Personal demands*)

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungann dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi..

### 3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang mana masalah yang timbul pada karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka sehingga mereka tidak fokus dalam bekerja dan tidak memaksimalkan target pekerjaannya. Berikut indikator stres kerja pada kehidupan masing-masing karyawan antara lain sebagai berikut :

a. Masalah keluarga (*Family issues*)

Hubungan pernikahan, pemutusan hubungan dengan teman dekat dan masalah kedisiplinan dengan anak membuat seorang karyawan stres.

b. Masalah ekonomi pribadi (*Personal economic problems*).

Beberapa orang merupakan tidak dapat mengatur keuangan mereka dengan baik dan terkadang melakukan pengeluaran lebih besar daripada pendapatan. Masalah sumber daya finansial yang terlalu berat membuat stres dan menyedot perhatian dari pekerjaan.

c. Karakteristik kepribadian (*Personality characteristics*).

Beberapa orang mempunyai kecenderungan yang tidak dapat dipisahkan untuk menekankan aspek negatif pada dunia ini. Jika ini benar maka faktor signifikan seseorang yang mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang itu sendiri. Maka dari itu stres kerja yang tercermin pada pekerjaan berasal dari kepribadian orang itu.

#### **2.1.4 Turnover Intention**

##### **1) Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Bluedorn, 2016 *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harninda, 2015 *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut Mobley, 2015 *turnover intention* 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

##### **2) Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan**

Nandini dan Rochman (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk karyawan, yaitu:

###### **a. Faktor Struktural**

Faktor struktural adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dengan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

b. Faktor *Pre-entry*

Faktor *pre-entry* meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan dan sebagainya.

c. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan berhubungan dengan diluar hal pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja di luar perusahaan, kebiasaan berpindah dari orang sekitar pegawai, dan jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

d. Faktor Serikat Pekerja

Faktor serikat pekerja adalah keanggotaan seorang pegawai terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

e. Orientasi Pekerjaan

Orientasi pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktifitas atau usaha pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

### 3) Indikator Turnover Intention

Menurut Kaswan (2015:132) indikator *turnover intention* terdiri atas:

a) Sering berpikir untuk keluar (resign)

Sering berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh 20 karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b) Kemungkinan mencari pekerjaan baru

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

c) Berpikir untuk mengubah pekerjaan

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.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi literatur mengenai beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan, hasil beberapa penelitian sebelumnya ternyata mempunyai perbedaan satu sama lain. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Berikut ini masing-masing ringkasan dari berbagai penelitian sebelumnya.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Rianiet *al*(2017) dengan judul Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua dengan menggunakan sampel karyawan yang berjumlah 63 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di Hotel Amanusa Nusa Dua jumlah responden sebanyak 63 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Cynthia (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Rofenty Karsa Tama Gempol Pasuruan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Rofenty Karsa Tama Gempol

Pasuruan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi dan koefisien determinan yang dihitung dengan bantuan SPSS ver. 18.0. Dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa: (1) Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. (2) Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention. (3) Variabel Beban Kerja berpengaruh paling signifikan terhadap turnover intention pada PT. Rofenty Karsa Tama Gempol Pasuruan.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Rofenty Karsa Tama Gempol Pasuruan dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ihsan *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket sebanyak 71 karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Teknis analisis data menggunakan

uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan Uji t dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan hipotesis pertama diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Hipotesis kedua ditolak yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin jumlah responden sebanyak 71 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* sedangkan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bumi Raya Mestika. Dan metode penarikan sample menggunakan teknik *non probability sampling* yang dikumpulkan melalui kuesioner

dengan jumlah 98 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru jumlah responden sebanyak 98 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Saekaet al(2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali dengan responden 64 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Kemudian komitmen organisasional juga berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Indonusa Algaemas Prima Bali jumlah responden sebanyak 64 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk yang berjumlah 55 orang karyawan. Teknik Analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, dan di sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* adalah stres kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol jumlah responden sebanyak 55 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT.

Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 7) Penelitian yang dilakukan Negara *et al*(2017) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Sense Sunset Hotel Seminyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak yang berjumlah 110 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 15 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di Sense Sunset Hotel Seminyak jumlah responden sebanyak 86 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 8) Penelitian yang dilakukan Rahman (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center. Penelitian ini menggunakan format eksplanasi menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain melalui pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode accidental sampling dari jumlah populasi karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center sebanyak 75 orang. Jenis data yang diperoleh adalah data kualitatif dari hasil sebaran kuesioner yang dikuantifkan menjadi skala angka 1 – 5 berdasarkan kategori dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil sebaran kuesioner, wawancara serta observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu Aston Jember Hoel dan Conference Center. Sumber data sekunder diperoleh dari buku literatur, jurnal serta artikel ilmiah sebagai data pendukung penelitian. Kemudian metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat analisis. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di Aston Jember Hotel dan Conference Center jumlah responden sebanyak 75 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Arnantaet al (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Dharma Siadja. Responden berjumlah 81 orang, penentuan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan pengukuran data menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 21 indikator. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula turnover intention, dan semakin baik kepuasan dan iklim organisasi maka turnover intention akan semakin rendah.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di CV. Dharma Siadja jumlah responden sebanyak 81 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al* (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Mayaloka Villas Seminyak dengan sampel sebanyak 34 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat turnover intention.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di *Mayaloka Villas Seminyak* jumlah responden sebanyak 34 responden dan

sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar dengan jumlah responden penelitian yang diambil sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar jumlah responden sebanyak 70 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Handary (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Telkom Akses Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap PT. Telkom Akses Medan dengan

menggunakan sampel sebanyak 56 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen pengumpulan data pengamatan (observasi), wawancara, serta membagikan kuesioner. Dalam menganalisis data menggunakan regresi liner berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di tetap PT. Telkom Akses Medan jumlah responden sebanyak 56 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Notoprawiro (2015). Dengan judul Pengaruh lingkungan Kerja Dan stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Graha Sumber Berkah. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Graha Sumber Berkah dengan jumlah sampel 35 karyawan. Sampel diperoleh berdasarkan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap turnover intention karyawan PT Graha Sumber Berkah.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT Graha Sumber Berkah jumlah responden sebanyak 35 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja, dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Toko Buku Gramedia Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan respondennya adalah karyawan toko buku Gramedia Tegal dengan populasi sebesar 40 orang dan sampel yang diambil adalah sampel jenuh yaitu seluruh responden yang ada sebesar 40 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di Toko Buku Gramedia Tegal jumlah responden sebanyak 40 responden dan sekarang dilakukan penulis di PT.

Global Retailindo Pratama dengan jumlah responden sebanyak 48 responden.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Sapulette (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT Bank Mandiri Cabang Ambon. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai PT Bank Mandiri Cabang Ambon, diolah menggunakan SPSS 21 dan dianalisis dengan analisa jalur. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif signifikan terhadap turnover intention. Selanjutnya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara negatif terhadap turnover intention pegawai. Demikian pula kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pegawai.

Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaanannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT Bank Mandiri Cabang Ambon dan sekarang dilakukan penulis di PT. Global Retailindo Pratama