

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami peningkatan yang sangat cepat dibandingkan dengan era sebelumnya, ini dapat dilihat di dalam hal kontribusi perusahaan terhadap perekonomian Indonesia di dalam menghadapi dunia persaingan, setiap perusahaan harus memiliki cara khusus agar keberadaan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal (Meirina dan Suyuthi, 2018).

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan, karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu, keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan, Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Dari sisi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena sering melakukan rekrutmen dan pelatihan. Ukuran *turnover intention* dapat dilihat berdasarkan pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi

(Tsani, 2018). Lee, dkk. (2017) juga berargumen bahwa *turnover intention* akan memberikan kerugian yang cukup signifikan bagi organisasi, karena pekerjaan yang ditinggalkan akan terasa dan organisasi harus mengatur prosedur rekrutmen lagi dari awal.

PT. Mahima Dewata Surya Nusantara adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyalur alat-alat kesehatan, alat-alat laboratorium rumah sakit dan laboratorium unit tranfusi darah atau unit donor darah. Perusahaan ini bertempat di Jalan Suli No. 129A, Dangin Puri Kangin, Denpasar-Bali. Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan informasi pegawai yang memiliki kurangnya kepuasan kerja karena kesempatan promosi dapat terjadi bila ada jabatan kosong karena pengembangan struktur baru atau pejabat yang mengisi sudah tidak ada. Tidak adanya perubahan gaji pegawai dapat memicu ketidakpuasan pegawai atau memilih mengundurkan diri dan terdapat karyawan yang mengalami permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya permasalahan tersebut disebabkan oleh karyawan harus bekerja dengan cepat dan cermat untuk mencapai target yang sesuai dengan realisasi dan sering terjadinya diskomunikasi dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya konflik banyak karyawan mengalami stres kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Respon dalam menghadapi stressor tersebut, pegawai mengalami badan lelah atau sakit. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja dan stres kerja.

Terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamis, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif

terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang ditemukan oleh Ramadhoani (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Tampubolon dan Sagala (2020) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut diperkuat oleh temuan dari Parashakti dan Apriani (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan hasil temuan dari Lestari dan Mujiati (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, tingkat *turnover* pada PT. Mahima Surya Dewata Nusantara masih cukup tinggi. Data *turnover* karyawan dapat disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
PT. Mahima Surya Dewata Nusantara Tahun 2021

Bulan	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover
Januari	30	0	0	0
Februari	30	0	0	0
Maret	29	0	1	3,3
April	29	0	0	0
Mei	30	1	0	0
Juni	29	0	1	3,3
Juli	30	0	0	0
Agustus	30	0	0	0
September	28	0	2	6,6
Oktober	28	0	0	0
November	29	1	0	0
Desember	30	1	0	0

Sumber : PT. Mahima Dewata Surya Nusantara (Tahun 2021)

Pada tabel 1.1 dapat diketahui tingkat *turnover* pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara yang masih terbilang tinggi. Dengan data tersebut, banyaknya *turnover* yang disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Labrague *et al.*, (2018) dalam penelitiannya di Filipina, usia, pekerjaan, kepuasan kerja dan stress kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap niat *turnover* karyawan. Penelitian yang dilakukan di Korea oleh Ji dan Kim (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi secara signifikan niat perpindahan karyawan. Terjadinya *turnover* yang tinggi akibat dari karyawan tidak betah dalam bekerja diperusahaan tersebut. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terlalu banyak sehingga menimbulkan beban bagi para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, karyawan

menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan efisien dikarenakan terlalu bising sehingga susah untuk fokus. Data inventaris pada perusahaan PT. Mahima Dewata Surya Nusantara dapat disajikan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Inventaris PT. Mahima Dewata Surya Nusantara
Tahun 2021

No	Inventaris	Kondisi / Situasi
1	Lampu	Baik
2	AC (<i>Air Conditioner</i>)	Kurang Baik
3	Lokasi Perusahaan	Kurang Baik
4	Sirkulasi Udara	Baik
5	Dekorasi Ruangan (Penataan Barang)	Kurang Baik
6	Keamanan	Kurang Baik

Sumber : PT. Mahima Dewata Surya Nusantara (2021)

Pada data tabel 1.2 dapat diketahui inventarisasi dan kondisi lingkungan pekerjaan pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara. Dengan data tersebut, beberapa inventaris yang dimiliki oleh perusahaan tergolong kurang baik sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Seorang karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu mengerjakan tugas – tugasnya dengan penuh konsentrasi maka akan terdapat rasa puas terhadap diri karyawan tersebut sehingga nantinya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan upah yang diberikan oleh perusahaan jauh dari harapan karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara masih belum cukup. Data gaji karyawan pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara dapat disajikan pada table 1.3.

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan PT. Mahima Dewata Surya Nusantara
Tahun 2021

No.	Jabatan	Gaji
1.	Direktur	Rp. 18.625.000,00
2.	Manajer Marketing	Rp. 12.300.000,00
3.	Manajer Sales	Rp. 12.300.000,00
4.	Manajer Accounting	Rp. 7.500.000,00
5.	Marketing	Rp. 4.500.000,00
6.	Sales	Rp. 4.000.000,00
7.	Staff Accounting	Rp. 3.500.000,00
8.	Staff Gudang & Driver	Rp. 2.900.000,00

Sumber : PT. Mahima Dewata Surya Nusantara (2021)

Pada tabel 1.3 dapat diketahui data gaji karyawan pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara. Dengan data gaji tersebut, terlihat karyawan pada jabatan tertentu yang gajinya tidak mencukupi dan menginginkan kenaikan gaji. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan suatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil dari keluarannya.

Tabel 1.4
Data Upah Minimum Kabupaten
Provinsi Bali Tahun 2021

No	Daerah/Kabupaten	Upah Minimum Kabupaten
1	Badung	Rp. 2.930.092,64
2	Denpasar	Rp. 2.770.300,00
3	Gianyar	Rp. 2.627.000,00
4	Karangasem	Rp. 2.555.469,09
5	Jembrana	Rp. 2.557.102,17
6	Tabanan	Rp. 2.625.216,99
7	Klungkung	Rp. 2.538.000,00
8	Buleleng	Rp. 2.538.000,00
9	Bangli	Rp. 2.494.810,00

Sumber :

Pada tabel 1.4 dapat diketahui besaran upah minimum kabupaten, khususnya Denpasar sebesar Rp. 2.770.300.00 pada tahun 2021. Dimana pendapatan yang diterima berada diatas upah minimum. Tidak tercukupinya pendapatan yang diterima oleh karyawan mampu menyebabkan terjadinya stres kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan tergolong rendah, sehingga pada akhirnya karyawan memilih untuk melakukan *turnover*. Lingkungan kerja yang bising juga mampu membuat konsentrasi karyawan terganggu pada saat melakukan pekerjaan sehingga hasil karyawan tidak puas dengan hasil yang mereka dapat. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak efisien mampu membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga karyawan dapat memilih untuk *turnover*.

Selanjutnya, bentuk masalah yang berkaitan dengan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara perlu mendapat perhatian dari pimpinan sendiri agar dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Ada banyak faktor yang bisa menyebabkan karyawan keluar dari tempat mereka bekerja. Menurut Labrague *et al.*, (2018) dalam penelitiannya di Filipina, usia, pekerjaan, kepuasan kerja, dan stress kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap niat *turnover* karyawan. akan menjadi tempat yang nyaman untuk para karyawannya bekerja.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Mahima Dewata Surya

Nusantara”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mahima Dewata Surya Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mahima Dewata Surya Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mahima Dewata Surya Nusantara.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita

yang ada bagi peneliti.

b. Bagi Peneliti Lain

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian– penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan serta dapat menjadi referensi bagi lembaga/instansi untuk di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas dan mampu memberikan tambahan pengetahuan bagi penulis.

b) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak PT. Mahima Dewata Surya Nusantara dalam melakukan perubahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda (Hezberg). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

Satisfier atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan. Sebuah kelompok psikolog Universitas Minnesota pada akhir tahun 1950-an membuat suatu program riset yang berhubungan dengan problem umum mengenai penyesuaian kerja. Program ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang, diberi nama *Theory of Work Adjustment*

(Wayne dan Cascio).

Model *Theory of Work Adjustment* mengukur 20 dimensi yang menjelaskan 20 kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. *Ability Utilization* adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.
2. *Achievement* adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
3. *Activity* adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
4. *Advancement* adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
5. *Authority* adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
6. *Company Policies and Practices* adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
7. *Compensation* adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
8. *Co-workers* adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
9. *Creativity* adalah kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
10. *Independence* adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

11. *Moral values* adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
12. *Recognition* adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan. *Responsibility*, tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
13. *Security*, rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
14. *Social Service* adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
15. *Social Status* adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
16. *Supervision-Human Relations* adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya.
17. *Supervision-Technical* adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
18. *Variety* adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
19. *Working Conditions*, keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Salah satu dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu Ketidakhadiran dan *Turn Over*. *Porter & Steers* mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja.

Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih

besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut (Hamali, 2018:203) Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut (Afianto & Utami, 2017:60) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dinyatakan kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang positif dari karyawan akan hasil kerjanya.

2. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a) Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Evan dan Johnson menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung Luthans bahwa pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal.

Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89). Mangkunegara dalam

Rico dkk (2017), mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Beehr dan Newman stres kerja sendiri merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksamereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Sheridan dan Radmacher dalam Ummu (2018), ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu yang diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global.

Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

2. Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. itu

sendiri.

- b) Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan.
 - c) Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi.
 - d) Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi.
 - e) Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbestos, polusi asap rokok, batubara, dan kebisingan.
3. Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi

individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

3. Indikator – Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2017) dapat dilihat dari 3 aspek yaitu :

1. Gejala fisiologis dengan indikator : mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas.
2. Gejala psikologis dengan indikator : sikap apatis terhadap pekerjaan, emosional, komunikasi kurang baik, bosan, ketidakpuasan kerja, susah berkonsentrasi dan masalah tidur.
3. Gejala perilaku dengan indikator : menurunnya produktivitas dan sering absen.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Afandi (2018 : 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017), 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mampu mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang mampu membawa pengaruh bagi karyawan tersebut.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa jenis – jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada

komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Sedarmayanti (2017) menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu :

a. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika

perubahan suhu luar tubuh tidak melebihi dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain, adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat

kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menimbulkan gangguan psikologis. Oleh karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya dalam hal intensitas maupun frekuensinya. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-

lain.

g. Bau – bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja. Dekorasi yang baik adalah yang mendukung konsep ergonomis yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja.

Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamanan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

4. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Afandi (2018) yaitu:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu saktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang

tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5 *Turnover Intention*

1. *Pengertian Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Turnover intention merupakan istilah untuk kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang ia naungi saat ini (Chen et al., 2018).

Tett dan Meyer mengartikan turnover intention sebagai kesadaran karyawan dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi dimana ia bekerja (Akgunduz & Eryilmaz, 2018).

Menurut Harnoto, *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini

berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2017) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah: Faktor lingkungan yang terdiri dari :

a) Kepuasan Kerja

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

b) Komitmen Organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional

sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku.

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

3. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Manurung dan Ratnawati (2021), *turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis. Dharma menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

2. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan

karyawan yang dilatih

3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkankaryawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

4. Indikator – Indikator *Turnover Intention*

Santoni & Harahap (2018) mengatakan 3 indikator dari turnover intention, yaitu:

- a) Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan

Adanya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja ataupun karena kesehatan.

- b) Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Adanya keinginan untuk bekerja yang sesuai dengan kemampuan, transportasi dan jarak dekat yang ditempuh serta adanya dukungan dari keluarga.

- c) Tingkatan karir yang adil

Adanya keinginan untuk memiliki tingkatan karir (promosi) yang lebih baik, upah yang lebih layak, peningkatan kapasitas diri, serta keinginan untuk memajukan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

- 1 Kamis, dkk. (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Variabel yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja, Stres, Beban Kerja dan *Turnover Intention*. Persamaannya yaitu sama – sama menggunakan variabel lingkungan kerja, stres dan *turnover intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji – t. Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kamis, dkk. menguji secara simultan sedangkan penulis tidak menguji secara simultan dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2 Hidayati dan Rizalti (2021) meneliti tentang Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Persamaannya yaitu menggunakan variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji - t. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti dan Rizalti dengan penulis yaitu penggunaan teknik sampling yang berbeda. Hidayanti dan Rizalti menggunakan teknik *sampling purposive* sedangkan peneliti

menggunakan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Ramadhoni (2020), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Efficiency*, *Work Family Conflict* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram. Variabel yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja, *Self Efficiency*, *Work Family*, *Employee Engagement* dan *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian ini dengan penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji-t. Sedangkan perbedaan antara penelitian dari Ramadhoni dengan penulis yaitu teknik pengambilan data yang dilakukan oleh Ramadhoni yaitu teknik sensus sedangkan yang peneliti gunakan yaitu dengan menyebar kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Purwati dan Maricy (2021), meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Variable yang digunakan yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy dengan penelitian penulis yaitu sama – sama menggunakan

variabel Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan uji asumsi klasik, uji f, analisis determinasi, analisis regresi linier berganda dan uji-t. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini yaitu penelitian dari Purwati dan Maricy menggunakan teknik sampling *non probability* sedangkan penulis menggunakan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

- 5 Tampubolon dan Sagala (2020), meneliti tentang Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. Variabel yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon dan Sagala dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan analisis deksriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji – t dan uji f. Sedangkan perbedaannya yaitu jumlah *sample* yang digunakan dan perbedaan tempat penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 6 Parashakti dan Apriani (2020), meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Daya Eka Samudera Jakarta. Variabel yang

digunakan yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Apriani dengan penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan analisis deskriptif, analisis determinasi dan uji – t. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian tersebut yaitu jumlah *sample* yang digunakan dan perbedaan tempat penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- 7 Lestari dan Mujiati (2018), meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. Variabel yang digunakan yaitu Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mujiati dengan penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian tersebut yaitu jumlah *sample* yang digunakan dan perbedaan tempat penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- 8 Ningsih dan Putra (2019), meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. Variabel yang digunakan yaitu Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra dengan penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari hasil kedua penelitian tersebut yaitu jumlah *sample* yang digunakan dan perbedaan tempat penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- 9 Pranata dan Netra (2019), meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. Variabel yang digunakan yaitu Stres Kerja, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Netra dengan penelitian dari penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi dan analisis determinasi. Sedangkan perbedaan yang didapat dari kedua penelitian tersebut yaitu teknik *sampling* yang digunakan oleh Pranata dan Netra yaitu *nonprobability sampling* sedangkan penulis menggunakan teknik

sampling jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- 10 Khristanto (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, *Organizational Commitment* Dan Kepuasan Pada *Reward* Terhadap *Turnover Intention* Di PT Imanuel Teknik Sentosa. Variable yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja, *Organizational Commitment*, Kepuasan Pada *Reward* dan *Turnover Intention*. Persamaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Khristanti dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variable Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Dan alat analisis yang digunakan yaitu sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji – t. Sedangkan perbedaan yang didapat dari kedua penelitian tersebut yaitu perbedaan jumlah *sample* yang digunakan dan perbedaan tempat penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.