

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu eksistensi perusahaan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan Susilo, dkk (2019). Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk permasalahan serius yang ada didalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover* karyawan. *Turnover Intention* merupakan niat seseorang yang ingin keluar dari pekerjaanya Putri, dkk (2018).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan Andini, dkk (2018). Menurut Sinambela (2017) *Turnover Intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan dengan sebagai alasan dan pada umumnya mereka pindah kerja ke organisasi lain bertujuan untuk mendapatkan tantang baru bagi pengembangan SDM. *Turnover Intention* dapat menjadi masalah yang serius di dalam perusahaan, khususnya apabila karyawan yang keluar tersebut memiliki bakat dan potensi yang baik, kreatif, berpengalaman banyak dan memiliki kedudukan yang vital di perusahaan Handani dan Andani (2019). Kondisi ini tentunya sangat merugikan

perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu Lestari, dkk (2018).

Ningsih, dkk (2019) *Turnover Intention* merupakan keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan baik secara sadar untuk mencari pekerjaan di organisasi lainnya. Sudnanti dan Wijayanti (2018) juga berpendapat bahwa intensitas *turnover* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Adawiyah (2019) *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain. Biasanya *turnover* semacam ini terjadi ketika karyawan merasa ada kesempatan yang lebih baik dari pada posisi sekarang, seperti gaji yang lebih tinggi, pengakuan yang lebih baik atau posisi perusahaan yang lebih nyaman.

Turnover Intention mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *turnover intention* suatu organisasi atau perusahaan, Muflihun (2019). Tindakan seperti ini dapat menyebabkan karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung mencari pekerjaan lain, Januarta dan Adnyani (2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah beban kerja karyawan, beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan perasaan bosan karyawan atas pekerjaan dengan waktu yang diberikan. Beban kerja juga bisa menyebabkan kelelahan jika tugas yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Akibat beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, Febriyanti (2019). Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress bagi karyawan, Handry (2019). Beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, Rahman (2018).

Faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan adalah stres kerja seperti yang dinyatakan, Fitriantini dkk (2019), Lestari dkk (2018), menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*. Kardiawan dan Budiono (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Stres kerja perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena tidak hanya pengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan secara keseluruhan Putra dan Mujiati (2019).

Selain faktor stres kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2019), mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang memberi pengaruh pada pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian Ruslan

A. Kamis ,*et al* (2021), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Ferdias (2017), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan.

Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar merupakan Rumah Sakit Swasta berada diwilayah Kecamatan Sukawati yang berlokasi di Desa Celuk, Sukawati, Gianyar dengan luas areal tanah 4200 m². Didirikan pada tanggal 16 Desember 2004 dengan nama RSIA Ganesha, dimana pada saat itu bernaung dibawah Yayasan Ganesha Husadha, kemudian pada tanggal 3 Maret 2008 berubah menjadi PT. Surya Ganesha. Dan sejak tanggal 23 Maret 2010 status berubah dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Ganesha menjadi Rumah Sakit Umum Ganesha dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 50 buah dan sejak pertengahan awal tahun 2012 status berubah menjadi Rumah Sakit kelas C dengan 86 tempat tidur. Akan tetapi di Rumah Sakit ini terdapat permasalahan yakni tingginya angka *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan kepada 10 karyawan RSU Ganesha, 8 orang diantaranya menyatakan memiliki keinginan untuk keluar dan meninggalkan tempat bekerjanya saat ini yang disebabkan oleh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM RSU Ganesha mengatakan, banyaknya karyawan yang mengeluh dikarenakan beban kerja yang tinggi, kurangnya anggaran untuk pengadaan karyawan baru, serta pandemi Covid 19 yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif. Kebanyakan dari

mereka merasa beban kerja diakibatkan oleh jumlah pasien yang meningkat tanpa disertai dengan pengadaan karyawan baru yang disertai dengan perhitungan pola ketenagaan yang baik. Hal tersebut membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan memiliki pengaruh pada *turnover intention* karyawan ialah stress kerja. Ketika jumlah pasien meningkat dan jumlah karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jumlah pola ketenagaan yang dihitung mengakibatkan beban kerja semakin tinggi dan hal tersebut mengakibatkan karyawan stres, mereka tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu karena dalam waktu yang bersamaan harus mengerjakan pekerjaan yang berbeda. Kemudian dimasa Pandemi Covid 19 stres kerja meningkat karena kebanyakan karyawan takut untuk menangani pasien langsung yang belum diketahui status kesehatannya.

Faktor yang menjadi indikasi terakhir ialah lingkungan kerja. Kejenuhan yang dirasakan juga membuat karyawan ingin keluar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Kemudian lingkungan kerja diawal masa Pandemi Covid 19 sangat tidak menentu karena ketakutan tersendiri karyawan terhadap virus yang tidak terlihat dan mengetahui dampak bagi karyawan dan keluarganya jika terkena virus tersebut. Berdasarkan atas data yang diperoleh dari Manajer SDM RSU Ganesha menunjukkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Rasio *Turnover* Karyawan Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2019	278	261	11	28	10,7 %
2020	261	243	13	31	12,7 %
2021	243	217	9	35	16,1 %

Sumber Data: Bagian SDM Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2019 persentase *turnover* karyawan mencapai 10,7 %, tahun 2020 mencapai 12,7 %, dan tahun 2021 persentase *turnover* sudah mencapai angka 16,1 %. Menurut Mobley dalam penelitian Yuda (2022) tingkatan *turnover* karyawan dihitung dari jumlah karyawan keluar dalam periode satu tahun dibagi dengan jumlah karyawan pada akhir tahun kemudian dikalikan dengan 100 persen. Jika *turnover* karyawan tahunan lebih besar dari 10 persen, maka termasuk dalam kategori tinggi. *Turnover* yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasional perusahaan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman, Kolompoy dan Palandeng (2019)

Hasil penelitian Ariyati dan Mahera (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu menandakan karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan dan berpengaruh terhadap *turnover*

intention. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal itu menandakan tuntutan beban kerja yang dirasakan karyawan rendah sehingga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Kardiawan dan Budiono (2018), menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dijelaskan bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman maka karyawan akan mengalami stres kemudian akan berpengaruh terhadap keinginannya untuk berpindah. Penelitian dari Tulangow et al. (2018) menemukan hasil yang sedikit berbeda dengan penelitian lain bahwasannya stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dikarenakan atasan kantor dan rekan kerja yang kurang membantu pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2019), mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang memberi pengaruh pada pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian Septian, et al. (2019), menyatakan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga tidak memberikan dampak *turnover intention*. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ruslan A. Kamis ,et al (2021), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti

tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan yaitu sebagai berikut :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar ?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat lebih untuk peneliti lain yang akan memperdalam dan meneliti pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2) Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini, diantaranya :

a) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah perpustakaan di Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

b) Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen khususnya SDM RSUD Ganesha dalam memberikan keputusan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Prasetyo dalam Izek Ajzen (2019) teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) merupakan tingkah laku seseorang ditampilkan dengan alasan tertentu, yaitu bahwa orang tersebut berfikir tentang konsekuensi tindakan dan mengambil keputusan secara hati-hati untuk mencapai hasil tertentu dan menghindari hal-hal yang lainnya.

Menurut Febriyanti dalam Lee & Kotler (2019) *theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi pengendalian diri. Febriyanti dalam Ajzen (2019) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinan perilaku. Subyek norma, atau yang disebut norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku. Kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) menjelaskan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol diri merupakan dasar dari terbentuknya suatu intensi. Aspek lain intensi *turnover* adalah keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Pendapat lain mengatakan aspek intensi *turnover* pada karyawan adalah absensi yang meningkat, dituntut bekerja lebih ekstra, hubungan kerjasama antar karyawan kurang baik, menyebabkan menumpuknya pekerjaan yang harus dilakukan, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu berat, kerja sama tim yang kurang kondusif dan adanya tekanan kerja dari atasan yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif.

Turnover intention yang merupakan akibat dari variable beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Ganesha berdasarkan sikap, norma subjektif, dan kontrol diri. Oleh karena *turnover intention* itu hubungan teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) adalah keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari satu organisasi didasarkan atas muncul niat untuk berperilaku, mereka berfikir tentang konsekuensi tindakan dan mengambil keputusan secara hati-hati untuk mencapai hasil tertentu dan menghindari terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

2.1.2 *Turnover Intention*

1) **Pengertian *Turnover Intention***

Istilah *turnover* berasal dari kamus bahasa Inggris Indonesia yang berarti pergantian. *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Rivai, 2019). Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2018). Menurut Rivai (2019) *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Dalam penelitian Mbah dan Ikemefuna (2018) dipaparkan secara umum bahwa *turnover intention* adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan karyawan ketika meninggalkan pekerjaan atau dipindahkan dari posisi pekerjaannya. Sedangkan Mobley (2018) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tetapi belum sampai pada tahap realisasi karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela untuk

meninggalkan suatu organisasi. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* (Intensi Keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya yakni sebagai 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 yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan komitmen organisasi (Alzayed & Murshid 2017). Berhenti bekerja disebut juga perilaku pengunduran diri yang memiliki beberapa faktor dalam mempengaruhi adanya *turnover intention*. Faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, pendidikan serta pengawasan kemudian adanya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari karakteristik individu karyawan misalnya penyesuaian, sikap, minat, lama bekerja dan reaksi personal terhadap pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2018). Faktor-faktor *turnover intention* menurut Zhang (2017) terdiri dari:

- a) Faktor lingkungan kerja

- (a) Budaya dan sistem perusahaan
- (b) Keuntungan & peluang perusahaan
- (c) Upah & pembayaran
- (d) kenaikan jabatan
- (e) Jalinan antar karyawan
- (f) Keterlibatan karyawan
- (g) Keadilan organisasi.

b) Faktor individual

- (a) Umur
- (b) Gender
- (c) Pendidikan
- (d) Status
- (e) Masa kerja
- (f) Skill
- (g) Tanggung jawab

3) Indikator *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan memiliki hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Ridlo, 2018). Menurut Halimah, et al., (2017) indikator *turnover intention* yaitu:

a) Memikirkan untuk keluar

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

b) Pencarian alternatif pekerjaan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai seringberpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akanmmencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c) Niat untuk keluar.

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

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Qureshi, et. al., 2018). Menurut Wefald et. al., (2018) beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab karyawan untuk

menyelesaikannya. Suatu organisasi akan menentukan jumlah pekerjaan yang akan diterima karyawan beserta waktu penyelesaiannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi bisa juga berdampak pada psikis.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2019) adalah sebagai berikut :

a) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- (a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiunkerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan ataupun pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- (b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- (c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja

kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3) Indikator Beban Kerja

Beban kerja diukur berdasarkan dua aspek beban kerja yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif ditandai dengan ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu tertentu. Sedangkan secara kualitatif yaitu karyawan tersebut tidak cukup mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi. Menurut Price (2018), indikator untuk mengukur beban kerja yaitu :

- a) Batas waktu (Sedikit batas waktu), yang dapat diartikan bahwa setiap organisasi mempunyai target produksi yang harus diselesaikan masing-masing karyawan dengan jumlah pekerjaan serta batasan waktu yang telah ditentukan. Karyawan merasa waktu yang diberikan kurang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

- b) Pekerjaan yang berat, merupakan persepsi karyawan atas pekerjaannya yang membandingkan antara kemampuan yang dimiliki terhadap jumlah pekerjaan dan batasan waktu yang telah ditentukan.
- c) Bekerja keras, seringkali pekerjaan yang diberikan organisasi menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sulit sehingga karyawan tersebut harus bekerja sangat keras agar dapat memenuhi tingkat produksikaryawan.
- d) Bekerja cepat, jumlah pekerjaan yang tinggi membuat karyawan harus bekerja sangat cepat agar dapat memenuhi permintaan organisasi dengan batas waktu yang sedikit.
- e) Tertekan dengan tingginya beban kerja, karena tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa tertekan atas tuntutan pekerjaannya tersebut

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans (2018), stres kerja adalah kondisi dinamik dimana pekerja akan dihadapkan pada peluang, kendala atau tuntutan pada pekerjaannya dengan hasil tidak pasti akan tetapi penting. Dalam hal ini stres kerja menyangkut hasil pekerjaan yang akandihasilkan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Stres kerja adalah hasil interaksi antara karyawan terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan perubahan perilaku karyawan secara menyimpang dari perilaku normal seorang karyawan (Robbins,2018).

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2018). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan gejala atau perasaan yang timbul dari hasil interaksi antara karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

a) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari :

- (a) Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- (b) Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- (c) Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti penggunaan komputer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari :

- (a) Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- (b) Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- (c) Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai karena hubungan kerja yang kurang.

c) Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri dari :

- (a) Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja.
- (b) Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu pekerjaan.
- (c) Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Rahayuningsih (2018), indikatornya stres kerja adalah sebagai berikut :

- a) Ambiguitas Peran; Ambiguitas Peran terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan dan tugas-tugas yang dijalankan tidak jelas. Stres

dapat terjadi dalam situasi seperti tidak adanya uraian tugas yang jelas atau rantai komando tidak ada, dimana tingkat ketidakpastian tinggi dalam tentang prospek keamanan karir.

- b) Konflik peran; Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.
- c) Tuntutan Pekerjaan
- d) Pekerjaan yang membuat frustrasi dan berulang-ulang

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan bagian dari elemen organisasi yang dapat membentuk perilaku individu dalam organisasi serta berpengaruh pada prestasi organisasi tersebut. Menurut Sedarmayati (2017), lingkungan kerja ialah keseluruhan bahan, metode kerja dan alat perkakas yang dihadapi oleh pekerja dalam ruang lingkup kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja mereka baik secara fisik (terlihat) dan non fisik (takterlihat).

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan karyawan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi yang telah dirancang sedemikian rupa akan sulit dicapai.

b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan

35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C , berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% dibawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karenahilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi danradiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Temperatur yang terlampau dinginakan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dandalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. 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 di 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 cukupnya 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. Oleh karena itu sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihindarkan 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 ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- (a) Tingkat konsentrasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan terganggu.
- (b) Datangnya kelelahan
- (c) Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bau yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk

menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan 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 ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Dekorasi dianggap penting untuk meningkatkan mood karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Pranowo (2019), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.
- b) Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja.
- c) Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.
- d) Tingkat keamanan tempat kerja, tempat kerja aman dari peralatan yang membahayakan ataupun dengan penyediaan satpam demi menjaga keamanan pekerja.
- e) Hubungan dengan rekan kerja, suasana emosional karyawan dengan rekan kerja mereka.

- f) Hubungan dengan atasan, suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu diantaranya :

- 1) Ariyati dan Mahera (2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam Berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial, maupun secara simultan pada tingkat kepercayaan 100%. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kompensasi dan penempatan kerja.
- 2) Widiawati, et al., (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Berdasarkan hasil

penelitian Beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni motivasi Kerja.

- 3) Hardi, et al., (2018), dengan judul Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Honda Karya Utama Kisaran. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik, stress kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni konflik dan kepuasan Kerja.
- 4) Kolompoy, et al., (2019), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover*

intention, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- 5) Kurnia (2018), dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh variabel dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kepuasan kerja dan kompensasi.
- 6) Alamsyah, et al., (2018), dengan judul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan

kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kepuasan kerja.

- 7) Bambang, et al., (2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel kompensasi karyawan (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik dan sesuai serta membangun lingkungan kerja yang nyaman akan mampu menurunkan *turnover intention*. 2) Variabel kompensasi karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*(Y). 3). Variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kompensasi karyawan.

- 8) Septian, et al., (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Variabel lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variable *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja akan mengurangi nilai dari *turnover intention*. 2) Variabel stress kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja mampu meningkatkan nilai dari *turnover intention*. 3) Variabel kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel kepuasa kerja akan mengurangi nilai dari *turnover intention*. Lingkungan kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variable lingkungan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kepuasan kerja.
- 9) Kardiawan dan Budiono (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.

Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, variabel kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja, stress kerja, *burnout* terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kepuasan kerja dan *burnout*.

- 10) Akbar dan Maylisa (2018), Meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variable Stres kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kesempatan promosi.
- 11) Desvarani dan Tamami (2019), dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada

PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Prima Perkasa. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Prima Perkasa. Sedangkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Prima Perkasa. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni *job insecurity* dan kepuasan kerja.

- 12) Lestari dan Mujiati (2018), dengan judul pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

- 13) Asih Trisnawati (2021), dengan judul pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Teknik yang digunakan yaitu analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kepuasan kerja.
- 14) Ferdias Darmawan (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Sefas Pelindotama Jakarta. Teknik yang digunakan yaitu analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya.
- 15) Ruslan A. Kamis, *et.al* (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Muara Kie Raha ternate. Teknik yang digunakan yaitu analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan

lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variable lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya.

- 16) Diputra, 2021 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. Teknik yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian yaitu meneliti variable *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya.