

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Namun seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut SDM perusahaan adalah *turnover intention* karyawan. Egarini et al (2022) menyatakan *Turnover Intention* adalah keinginan *internal* karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (*reward*), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya.

*Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja luar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang

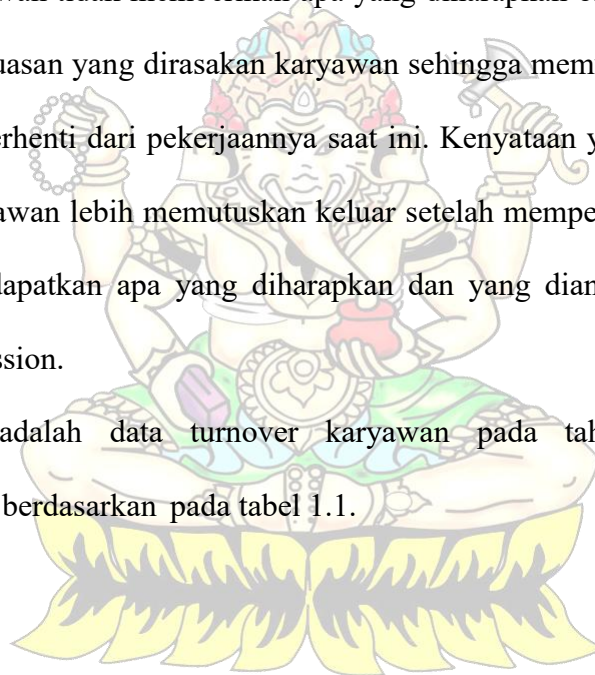
harus menjadi perhatian perusahaan, karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu, keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan, pergantian karyawan ada kalanya 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. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Sulistyawati et al., 2020).

Dari sisi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena sering melakukan *rekrutmen* dan pelatihan. Target *turnover* adalah tanda yang mendasari *turnover* dalam sebuah organisasi karena *turnover* yang tinggi di dalam dua organisasi dapat mengganggu latihan dan efisiensi dan dapat membuat ketidakamanan dan kerentanan dalam kondisi kerja (Syaripudin et al., 2021). Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

PT. Tata Asri Sekawan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *food and baverage (gelato)*. Perusahaan ini bertempat di Jalan raya Kerobokan No. 5x, Kerobokan Kelod, kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Berbagai divisi terletak dalam PT. Tata Asri Sekawan diantaranya adalah *human resourc*

*advertiser, production, accounting, driver, sales*. Berdiri sejak tahun 2014, PT. Tata Asri Sekawan menjadi *start-up* yang bertumbuh seiring berjalannya waktu. Dalam menjalankan usahanya perusahaan telah banyak melakukan banyak cara untuk dapat mencapai kesuksesan. Seiring berjalannya waktu, PT. Tata Asri Sekawan menghadapi permasalahan mengenai banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan pengamatan penulis yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasakan apa yang dilakukan di PT. Tata Asri Sekawan tidak memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan seperti kurangnya kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga memunculkan fikiran dan niatan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Kenyataan yang terjadi memang terkadang karyawan lebih memutuskan keluar setelah mempertimbangkan banyak hal demi mendapatkan apa yang diharapkan dan yang dianggap sesuai dengan dirinya atau passion.

Berikut adalah data *turnover* karyawan pada tahun 2022, yang diformulasikan berdasarkan pada tabel 1.1.



UNMAS DENPASAR

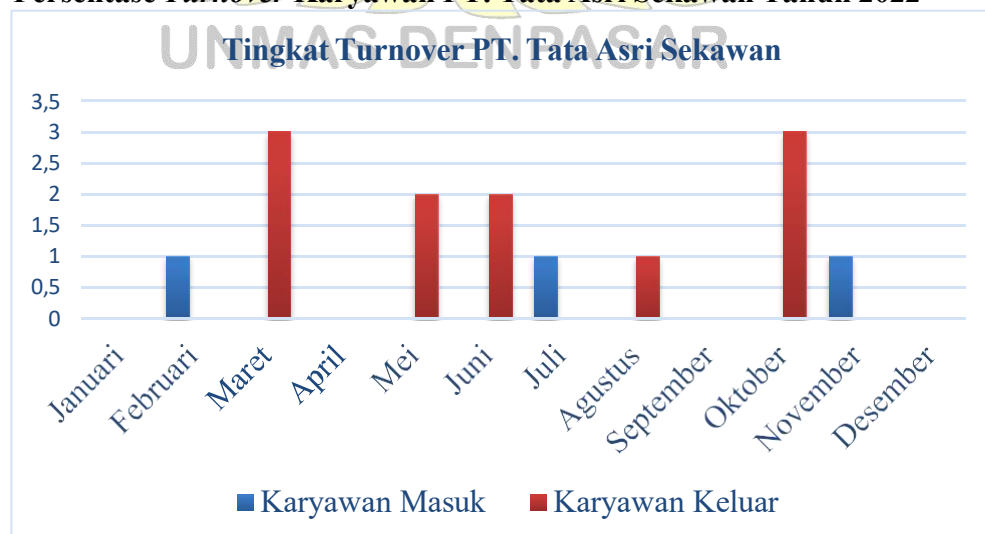
**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT. Tata Asri Sekawan Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Total Pegawai	Jumlah		Persentase (%)
		Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	
Januari	60	0	0	0
Februari	61	1	0	1,6
Maret	58	0	3	5,1
April	58	0	0	0
Mei	56	0	2	3,5
Juni	54	0	2	3,7
Juli	54	1	0	1,8
Agustus	53	0	1	1,8
September	53	0	0	0
Oktober	50	0	3	6
November	51	1	0	1,9
Desember	51	0	0	0
Total		3	11	25,4
Rata-Rata		0,25	0,9	0,25

Sumber : PT. Tata Asri Sekawan (Tahun 2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 PT. Tata Asri Sekawan dari bulan Januari sampai Desember telah mengalami penyusutan karyawan sebanyak 11 karyawan dengan rata-rata *turnover* sebesar 0,9% pertahun. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Maret dan Oktober sebanyak 3 karyawan atau 5,1% dan 6% dari total jumlah karyawan.

**Gambar 1.1**  
**Persentase Turnover Karyawan PT. Tata Asri Sekawan Tahun 2022**



Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui tingkat *turnover* pada PT. Tata Asri Sekawan pada tahun 2022 dari bulan Januari sampai Desember yang masih terbilang tinggi. Terjadinya *turnover* yang tinggi akibat dari karyawan tidak betah dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Mangumbahang et al., 2023). Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan jika lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tidak mendukung atau tidak baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan munculnya niatan untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah ke tempat kerja yang lain. Hasil penelitian dari Tiongkok Wan et al (2018) dan Sazili et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian Rijasawitri dan Suana (2020) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*. Dari hasil penelitian Atnani dan Soelton (2018) , Apriyanto dan Haryono (2020) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini di perkuat oleh penelitian Khristanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja. Stress kerja merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang merasakan

ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kepribadian karyawan itu sendiri (Egarini dan Prastiwi 2022). Terjadinya stress kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan sifat sampingan pekerjaan dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun (Gofur, 2018). Hasil penelitian dari Yukongdi (2020) Parashakti dan Apriani (2020) menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya jika stress kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention. Sebaliknya jika stres kerja yang dimiliki karyawan rendah maka *turnover intention* menurun. Hasil di dukung juga oleh penelitian Fitriantini & Nurmayanti (2020), Mawadati et al (2020) Lestari et al (2020) dan Soelton et al (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi. Berbeda dengan hasil penelitian Djapar (2020) menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Lestari & Mujiati (2018) Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih produktif (Pitasari dan Perdhana, 2018). Hasil penelitian dari Dewi dan Agustina (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kardiawan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain yang juga mendukung hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Tanyar (2019), Wang et al (2020) dan Ekhsan (2019) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlawati et al (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Tata Asri Sekawan".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka dapat didefinisikan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tata Asri Sekawan ?
- 2) Bagaimana pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tata Asri Sekawan ?
- 3) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tata Asri Sekawan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

### 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

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.

#### 2) 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 lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan serta dapat menjadi referensi bagi lembaga atau instansi untuk di masa yang akan datang.

#### 3) 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 lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak PT. Tata Asri Sekawan dalam melakukan perubahan



UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### **Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)**

Dasar Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh Blau (1964). Disampaikan bahwa pertukaran sosial teori merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu karyawan saling melengkapi. Dengan kata lain hubungan pertukaran antar individu akan menghasilkan suatu imbalan bagi masing-masing individu. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) didasarkan pada ide bahwa orang memandang hubungan mereka dalam konteks ekonomi dan mereka menghitung pengorbanan dan membandingkannya dengan penghargaan yang didapatkan dengan meneruskan hubungan itu. Pengorbanan (*cost*) adalah elemen dari sebuah hubungan yang memiliki nilai negatif bagi seseorang. Contohnya rasa tertekan dan tegang. Penghargaan (*reward*) adalah elemen-elemen dalam sebuah hubungan yang memiliki nilai positif. Contohnya saling pengertian dan memahami. Teori pertukaran sosial sering mengeksplorasi dalam bidang kinerja pekerjaan (Rupp dan Cropanzano, 2007), sikap karyawan (Tepper et al., 2004), kesejahteraan psikologis (Harvey et al., 2007) dan sebagainya. Organisasi, secara umum, memperlakukan karyawan sebagai aset jangka panjang. Hubungan antara pengusaha dan karyawan lebih bersifat sosial, yang tidak hanya terikat pada tujuan resmi, melainkan kedua belah pihak menghargai hubungan pribadi. Hal ini, pada gilirannya, membantu organisasi untuk menciptakan karyawan yang loyal. Karena

karyawan merasa dihargai sehingga kecenderungan mereka untuk tetap di organisasi dan bekerja untuk organisasi cukup tinggi. Perilaku keterlibatan karyawan ini membantu organisasi untuk bergerak maju, untuk memulai dan menerapkan strategi.

Teori pertukaran sosial (*Social exchange theory*) akan mengimplikasikan bahwa karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif dalam pekerjaan. Keinginan untuk mencapai adanya keseimbangan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange*) dari (Blau, 1964). Dimana komitmen bisa dianggap sebagai bentuk timbal balik karyawan (*employee reciprocity*) terhadap apa yang mereka terima dari organisasi.

Karyawan akan memiliki persepsi terhadap apa yang telah mereka terima dan membandingkannya dengan apa yang telah mereka berikan terhadap organisasi. Ketidakseimbangan dari hasil penilaian tersebut yaitu ketika karyawan merasa apa yang mereka berikan lebih besar dari apa yang mereka dapatkan akan menyebabkan kekecewaan yang bisa memunculkan berbagai permasalahan diantaranya kemalasan, mogok kerja, absen, maupun *turnover* (Kusmarjanti dan Helly, 2007). Terjadinya berbagai permasalahan seperti mogok kerja, absen, dan *Turnover* menunjukkan perlunya keseimbangan antara apa yang diberikan organisasi kepada karyawan atau dukungan organisasi dengan apa yang diminta organisasi kepada karyawannya atau komitmen organisasional (Widjayanti dkk., 2018). Keinginan untuk mencapai adanya keseimbangan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange*).

*Social exchange theory* (teori pertukaran sosial) menyatakan bahwa jika karyawan memahami bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah memenuhi kebutuhan mereka, maka mereka pun akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan nilai-nilai perilaku, serta sikap yang diinginkan perusahaan. Se jauh mana karyawan percaya bahwa perusahaan telah menghargai perilaku dan kerja keras mereka, akan memiliki dampak yang kuat pada kontribusi karyawan (Chiang & Birtch, 2011).

Dalam penelitian ini digunakan variabel lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Di dalam lingkungan kerja, terdapat interaksi antara atasan (pemimpin) dan bawahan, di mana interaksi tersebut merupakan suatu pertukaran sosial. Dalam hal ini yang berlaku di perusahaan, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan sangat mempengaruhi penilaian pertukaran sosial antara atasan dan bawahan atau pertukaran sosial antara perusahaan dengan karyawan, yang kemudian akan berpengaruh terhadap keinginan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan.

### **2.1.1 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. Menurut Ramadhoani (2020) lingkungan kerja adalah faktor yang kerap muncul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang

didapatkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya.

Menurut Purwati dan Maricy (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh Soetjipto dalam Efentris dan Chandra (2019) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nursalimah dan Oktafien (2023) Lingkungan Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya sebagai makhluk hidup, manusia secara naluriah berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kondisi kerja sekitarnya, pekerja selalu berkomunikasi dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Triana (2022) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

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.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Ramdhona et al (2022) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

## 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai 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 temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.

- d) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### 2.1.3 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 yang diuraikan Nurhandayani (2022) yaitu :

#### a. 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.

#### b. 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.

#### c. Udara

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

d. 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

Adapun indikator lain yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Saputra (2021) yaitu :

1) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik menjadi indikator lingkungan kelainnya yang jangan sampai terlewat. Minimnya akses keluar-masuk udara menjadi salah satu kesempatan besar bagi patogen seperti virus untuk menyerang siapa pun yang berada di dalam satu ruangan yang sama.

2) Penerangan atau pencahayaan

Penerangan berperan besar dalam menimbulkan suasana hati seseorang. Pencahayaan yang buruk akan membuat suasana ruangan menjadi muram. Karena itu, jangan heran bila karyawan di dalamnya jadi ikut bermalas-malasan atau kehilangan gairah bekerja.

3) Temperatur

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

4) Kelembaban

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika



keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karna sistem.

#### **2.1.4 Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Haholongan (2018) stres kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan. Menurut Nasution (2017) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Sedangkan menurut dari Pranata dan etra (2019) Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam. Novitasari et al., (2021) berpendapat bila seorang pemimpin tidak mampu mengatasi tingkat stres kerja dengan baik maka akan menimbulkan masalah terhadap karyawan yang berdampak negatif terhadap lingkungan kerjanya.

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. Novitasari et al (2021) berpendapat bila pemimpin tidak mampu mengatasi tingkat stres kerja dengan baik maka akan menimbulkan masalah terhadap karyawan yang berdampak negatif terhadap lingkungan kerjanya.

### 2.1.5 Faktor-faktor Penyebab Stress

Menurut Robbin dalam Natassia (2016) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

#### 1) Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

- a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

#### 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta

rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

### 3) Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a) Faktor persoalan keluarga.

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b) Masalah Ekonomi.

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c) Karakteristik kepribadian bawaan.

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### 2.1.6 Indikator-indikator Stress Kerja

Hasibuan dalam Buulolo et al (2021) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama.

Menurut Christy dan Amalia (2017), dimensi dan indikator stres kerja adalah:

1) Ambiguitas Peran

Indikator: Pekerjaan yang banyak

2) Pengembangan Karir

Indikator: Tidak adanya pengembangan karir

### 3) Hubungan Kerja

Indikator: pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor

#### 2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Hasyim et al., (2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan atas harapan dan imbalan yang diberikan perusahaan.

Menurut Ratnasari et al., (2023) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan menurut Astutik et al., (2022) diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya yang mereka dapatkan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seorang individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk mencapai kepuasan di dalam pekerjaannya, sehingga bilamana seorang individu merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya maka mampu meningkatkan keinginan untuk bekerja secara maksimal.

#### 2.1.8 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno et al., (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Faktor Individual

Umur, kesehatan, watak dan harapan.

2) Faktor sosial

Hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan.

3) Faktor utama dalam pekerjaan

Upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

### 2.1.9 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Rizki dan Juhaeti (2022), sebagai berikut:

- 1) Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- 2) Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan
- 3) Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan
- 4) Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima,
- 5) Kepuasan atas kerjasama dalam tim
- 6) Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Kalsu et al (2022) sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah
- 3) Supervisi (hubungan atasan dengan bawahan), rekan kerja dan promosi jabatan.
- 4) Rekan kerja
- 5) Promosi jabatan

### 2.1.10 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. Menurut Kasmir (2016:57) *turnover intention* adalah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode/ waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan.

*Turnover* (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain Priansa (2018:296).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela atau atas pilihannya sendiri.

### 2.1.11 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Harvida dan Wijaya (2020) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi, yaitu :

#### 1) Faktor karakteristik personal dari karyawan

Terdapat beberapa karakter individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, faktor individu itu antara lain, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, motivasi kerja, latar belakang keluarga, status perkawinan dan sebagainya.

## 2) Faktor institusi/organisasi

Ada beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover karyawan di sebuah organisasi antara lain yaitu kebijakan, reward, pengembangan karir, desain pekerjaan, kepemimpinan, rekrutmen, supervisi, afiliasi kerja

## 3) Faktor eksternal lingkungan

Selain faktor individu dan organisasi, terdapat faktor lingkungan yang turut mempengaruhi terjadinya turnover karyawan, beberapa faktor lingkungan adalah faktor geografis, kompetitor dan faktor kesempatan kerja lain.

### **2.1.12 Indikator *Turnover Intention***

Indikator *Turnover intention* Menurut dalam penelitian Muslim (2021) menjelaskan ada beberapa indikator turnover intention sebagai berikut :

#### 1) Faktor individual yang terdiri dari:

a) Perilaku mencari peluang baru semakin besar keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain maka semakin besar pula tingkat turnover intention-nya.

#### b) Komitmen terhadap lembaga

Ketika karyawan loyal terhadap pekerjaannya, maka turnover intention-nya semakin kecil.

#### c) Kemauan bekerja keras

Pekerjaan yang dilakukan secara giat, akan lebih meminimalkan tingkat turnover intention karyawan.

#### d) Peningkatan kompetensi

Semakin besar pengembangan keterampilan antar karyawan akan



mengecilkan tingkat turnover intention.

e) Kepuasan kerja

Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tempat ia bekerja maka semakin besar pula tingkat turnover intention-nya.

f) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan

Semakin besar perasaan negatif yang dimiliki karyawan membuat kepuasan kerjanya berkurang sehingga meningkatkan peluang untuk keluar dari pekerjaan. Jika yang dirasakan sebaliknya, maka peluang untuk mengundurkan diri semakin kecil.

g) Niat untuk tetap tinggal

Ketika niat untuk mempertahankan pekerjaannya masih ada, akan mengecilkan tingkat turnover intention di perusahaan.

2) Faktor lingkungan yang terdiri dari:

a) Tanggung jawab di tempat kerja

Semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki maka akan membuat turnover intention menjadi minim.

b) Kesempatan kerja

Semakin banyaknya lowongan pekerjaan di tempat lain serta bursa kerja yang lebih menjanjikan akan semakin membuat intensitas turnover meningkat.

Sedangkan Menurut Gani et al (2022) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1) Pikiran- pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan karyawan memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau senantiasa tetap berada di lingkungan perusahaan. Hal ini dimulai dengan

ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan lalu karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan menyebabkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempat bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Menggambarkan karyawan ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan telah mulai berfikir ingin keluar dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik menurutnya.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berniat keluar dari perusahaan apabila telah memperoleh pekerjaan yang lebih baik cepat atau lambat akan diakhiri keputusan karyawan akan tetap tinggal atau keluar dari perusahaannya.

## 2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

- 1) Apriyanto & Haryono (2020), meneliti tentang Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data Equation Model (SEM) dengan partial Least Square (PLS) dan menggunakan software AmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data Equation Model (SEM) dengan partial Least Square (PLS) dan menggunakan software AmartPLS 3.0, variabel tekanan kerja, beban kerja, dan lokasi penelitian.

- 2) Atnani & Soelton (2018), meneliti *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian.
- 3) Khristanto (2018) ,meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, dan Kepuasan Kerja pada Rewars Terhadap Turnover Intention di PT. Imanuel Tehnik Sentosa. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel stress Kerja dan lokasi penelitian.
- 4) Wan et al (2018), meneliti *Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement*. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan prosedur metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada

variabel Stress Kerja dan Kepuasan Kerja, teknik pengujian data menggunakan prosedur metode Structural Equation Modeling (SEM), lokasi penelitian.

- 5) Sazili et al (2022)meneliti *Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction*. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Turnover Intention. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel Stress Kerja, dan lokasi penelitian
- 6) Yukongdi (2020) , meneliti *The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees*. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel Kepuasan Kerja dan lokasi penelitian.
- 7) Lestari et al (2020) , meneliti *The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) Smart-PLS 3.0. Hasil menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada teknik pengujian data yang yaitu menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) Smart-PLS 3.0. Variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan lokasi penelitian.

- 8) Mawadati et al (2020) ,meneliti Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel Lingkungan Kerja, dan lokasi penelitian.
- 9) Soelton et al (2020) Meneliti *The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) Smart-PLS. Hasil menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada teknik pengujian menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) Smart-PLS. variabel Kepuasan Kerja, dan lokasi penelitian.
- 10) Djapar (2020) ,meneliti Pengaruh Stress Kerja, dan *Worklife balance* Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT. EDLY KREASI DI BOGOR. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana. Hasil menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lokasi penelitian.
- 11) Tanyar (2019), meneliti Pengaruh *Job Insecurity, Burnout*, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling

dengan simple random sampling. Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif terhadap turnover intention. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada teknik pengujian menggunakan teknik probability sampling dengan simple random sampling, variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan lokasi penelitian.

12) Wang et al (2020) meneliti *Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode multistage cluster sampling, survei cross-sectional. Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak di teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode multistage cluster sampling, survei cross-sectional, variabel Lingkungan kerja, stress kerja, dan lokasi penelitian.

13) Ekhsan (2019) meneliti *The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak dari metode penelitian menggunakan simple random sampling, variabel Stress Kerja, dan lokasi penelitian.

14) Kardiawan (2018) ,meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Hasil menunjukkan bahwa

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada teknik pengujian data menggunakan SPSS versi 23, variabel Lingkungan Kerja, dan lokasi penelitian.

- 15) Ramlawati et al (2021), meneliti *alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model struktural dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak teknik pengujian data menggunakan model struktural dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), variabel Lingkungan Kerja dan lokasi penelitian.



UNMAS DENPASAR