

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bali merupakan salah satu destinasi pariwisata yang sangat populer di Indonesia. Keindahan alam dan budayanya membuat para wisatawan dari berbagai daerah tertarik untuk mengunjungi Bali. Sektor pariwisata Bali memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian Bali dengan menyumbang sekitar 52% dari total Produk Domestik Bruto (PDB) pulau ini. Pariwisata juga menciptakan peluang kerja pada beberapa sektor yang membantu mempromosikan usaha lokal dan industri. Perlu diadopsi strategi pembangunan pariwisata yang berkelanjutan di Bali, yang mengimbangi pertimbangan ekonomi, lingkungan, dan sosial sehingga pariwisata dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat melalui usaha kecil dan menengah di sektor pariwisata (Suardika, 2020).

Usaha yang bergerak dalam bidang pariwisata yang dapat memberdayakan masyarakat adalah industri hotel. Hotel merupakan salah satu bentuk akomodasi yang penting dalam industri pariwisata. Dalam beberapa tahun terakhir, hotel telah menjadi faktor kunci dalam peningkatan sektor pariwisata. Hotel dapat meningkatkan jumlah pengunjung wisata, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan perekonomian lokal. Hotel juga dapat mempromosikan kebudayaan dan destinasi wisata lokal. Dengan adanya hotel, para wisatawan memiliki tempat untuk menginap yang nyaman dan aman sehingga mereka dapat menikmati liburan mereka dengan lebih baik (Enright, 2018). Dalam jangka panjang, industri hotel dapat membantu

meningkatkan kualitas hidup masyarakat lokal melalui pembangunan infrastruktur dan peningkatan pendapatan masyarakat.

Perkembangan hotel di Bali cukup pesat, hal ini terlihat oleh banyaknya investor dalam negeri maupun asing yang berlomba lomba membangun hotel berbintang di Bali, hal ini cukup signifikan untuk menampung jumlah wisatawan yang tiap tahunnya semakin bertambah pesat. Pembangunan hotel sendiri perlu memperhatikan beberapa aspek penting yang mendukung terciptanya suatu hotel yang memiliki daya tarik sendiri, guna menarik para wisatawan untuk menginap. Lokasi yang strategis, merupakan faktor utama dalam pembangunan agar memiliki prospek yang baik kedepannya. Melihat potensi alam yang dimiliki oleh Bali, dapat digunakan sebagai poin utama tempat pembangunan hotel di Bali. Maraknya pertumbuhan hotel di Bali menimbulkan persaingan yang cukup tinggi di bidang perhotelan. (Janah dan Kusnaedi, 2022). Lokasi hotel yang strategis di Bali adalah daerah Sanur Denpasar. Sanur memiliki destinasi wisata alam pantai dan adat yang sangat kental. Pada tabel 1.1 menjelaskan mengenai beberapa hotel bintang empat yang ada di Sanur Denpasar.

Tabel 1.1
Persebaran hotel bintang empat sanur Denpasar

No	Nama Hotel	Bintang	Alamat
1	Parigata Resort and Spa Sanur	4	Jl. Danau Tamblingan No.87, Sanur
2	Puri Sindhu Mertha Guest House	4	Jl. Danau Poso No.53, Sanur
3	Harrads Hotel and Spa	4	Jl. By pass Ngurah Rai No. 888, Sanur
4	Inna Grand Bali Beach Hotel	4	Jl. Hang Tuah, Sanur
5	Sanur Paradise Plaza Hotel	4	Jl. Hang Tuah 46, Sanur
6	Mercure Sanur Hotel	4	Jl.Mertesari, P.o. Box 3476, Sanur

Sumber: Situs Hotel Bintang 4 di Sanur Denpasar (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai persebaran hotel bintang empat di daerah Sanur Denpasar terdapat beberapa hotel yang memiliki daya tarik bagi para wisatawan dan saling bersaing agar dapat dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para wisatawan dengan memperhatikan karyawan sebagai salah satu faktor terpenting dalam memberikan layanan dalam industri pariwisata (Janah dan Kusnaedi, 2022). Hotel yang mulai memperhatikan manajemen sumber daya manusianya adalah Parigata *Resort* and Spa. Parigata *Resort* and Spa Sanur Denpasar mulai sadar bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menekan angka *turnover intention* pada perusahaan. Penting bagi industri pariwisata untuk terus mengembangkan hotel yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk kemajuan organisasi dan menekan tingkat *turnover intention* pada industri pariwisata (Sarah, 2021).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis yang digunakan dalam manajemen organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM meliputi pengelolaan segala aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga penggajian dan manajemen konflik. MSDM yang baik dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi *turnover intention* karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan dan pelanggan, serta meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. MSDM perlu diperhatikan dengan serius oleh setiap organisasi agar dapat mengurangi *Turnover itention* karyawan yang dapat mempengaruhi perusahaan (Sari, 2019).

Parigata *Resort* and Spa Sanur Denpasar Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pariwisata khusus penginapan atau hotel untuk para wisatawan yang berkunjung ke Bali. Parigata *Resort* and Spa Sanur Denpasar merupakan salah satu hotel berkelas berbintang empat yang terletak Sanur, Bali tepatnya di Jl. Danau Tamblingan No.87, Sanur, Denpasar Selatan. Hotel ini memiliki arsitektur bergaya tradisional Bali dengan sentuhan modern yang elegan. Parigata *Resort* and Spa Sanur menawarkan beragam fasilitas yang lengkap bagi para wisatawan. Parigata *Resort* and Spa Sanur menawarkan berbagai macam aktivitas, seperti yoga, olahraga air, dan *tour* ke tempat-tempat wisata di sekitar Bali yang didampingi langsung oleh karyawan hotel yang berpengalaman. Dengan pelayanan terbaik dan berkualitas yang diberikan kepada para pelanggan agar dapat bersaing dan bertahan di industri pariwisata Bali. Parigata *Resort* and Spa memiliki 45 kamar dimana dibagi menjadi dalam beberapa jenis yaitu Superior Room, Deluxe Room dan Family Room. Fasilitas kamar yaitu telepon, mini bar, TV, kamar mandi. Hotel berstandar bintang empat ini sekarang memiliki 32 karyawan didalamnya, untuk mempertahankan ataupun menambah jumlah karyawan Parigata *Resort* and Spa mulai memperhatikan dengan serius tingkat *turnover* yang terjadi karena pentingnya setiap organisasi agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas hotel dalam memberikan pelayanan kepada para wisatawan.

Turnover intention menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi sebuah organisasi. *Turnover intention* adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini atau niat untuk mengundurkan diri dalam waktu yang akan datang. Hal ini dapat mencerminkan niat individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka

bekerja sekarang karena berbagai alasan. *Turnover intention* memiliki pengaruh yang buruk bagi sebuah organisasi. *Turnover intention* yang mengalami kenaikan secara signifikan maka akan berdampak secara serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan (Maharani, 2023). *Turnover intention* dapat mempengaruhi biaya penggantian karyawan baik dalam biaya penggantian, biaya pelatihan hingga biaya perekrutan kembali. Selain itu dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif pada kualitas dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa tidak puas atau tidak terikat dengan organisasi akan kurang berdedikasi dan kurang termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Selain itu juga berpengaruh terhadap reputasi perusahaan, tingkat turnover yang tinggi dapat mencerminkan masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif pada citra dan reputasi perusahaan di mata calon karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis (Fauzi *et al*, 2022).

Tingkat *turnover intention* karyawan memiliki dampak yang negatif kepada sebuah organisasi ketika tingkat *turnover intention* cenderung signifikan. Tingkat *turnover intention* yang signifikan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan seperti terganggunya aktivitas operasional perusahaan, kekurangan sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan, penurunan produktivitas serta menurunnya citra perusahaan (Putri, 2022). Karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat menentukan keberhasilan dan produktivitas suatu bisnis, termasuk bisnis di industri pariwisata. Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar mengalami

tingkat *turnover intention* setiap tahunnya, bahkan beberapa kali tingkat *turnover intention* lumayan signifikan.

Permasalahan terkait dengan *turnover intention* yang sedang dihadapi oleh Parigata Resort and Spa sanur Denpasar saat ini adalah stres kerja karyawan yang disebabkan oleh jam kerja yang padat dan banyaknya permintaan dari para wisatawan yang harus dipenuhi dengan baik. Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat *turnover intention* dikarenakan suhu, kebisingan dan *gap* antara *senior* dan *junior* mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Selain itu terkait dengan kompensasi kerja yang diberikan hotel sering kali terlambat seperti pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), kesehatan dan jabatan, dan uang lembur. Sehingga hal ini memicu para karyawan berfikir untuk berhenti dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang merupakan salah satu indikator dari *turnover intention*. Peneliti melakukan observasi dan menemukan permasalahan *turnover intention* yang terjadi di Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar yang disajikan pada tabel 1.2 mengenai *Tingkat Turnover Intention Karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar pada tahun 2020 hingga 2022*.

Tabel 1.2
Tingkat Turnover Intention Karyawan
Tahun 2020 Hingga 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Awal)	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan (Akhir)
1	2020	38	2	3	7,50%	37
2	2021	37	4	5	12,6%	36
3	2022	36	3	7	17,9%	32

Sumber: Parigata Resort and Spa Sanur (2022)

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas yaitu mengenai tingkat *turnover intention* karyawan pada tahun 2020 hingga 2022 dengan total jumlah karyawan saat ini yaitu 32 karyawan. Data tersebut menunjukkan

bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan tingkat *turnover intention* setiap tahunnya. Tingkat *turnover intention* pada tahun 2022 menjadi yang tertinggi yaitu sebesar 17,9%. Hasil ini dikatakan tinggi karena menurut Tampubolon dan Sagala (2020) standar turnover karyawan dalam suatu perusahaan yang dikatakan normal adalah 10%. Tingkat *turnover intention* yang signifikan diasumsikan dapat memberikan efek negatif bagi Parigata Resort & Spa Sanur Denpasar dikarenakan dapat mempengaruhi produktifitas layanan yang diberikan kepada para wisatawan. Dengan signifikannya tingkat *turnover intention* pada Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar setiap tahunnya, tidak menutup kemungkinan akan terus terjadi kedepannya.

Turnover intention pada Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya di tempat kerja. Kondisi stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan dari atasan, ketidakjelasan tugas, konflik dengan rekan kerja dan kepemimpinan organisasi (Ahmad, 2019). Stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan fisik dan juga mental dari karyawan organisasi, serta kinerja kerja dan motivasi kerja seseorang karyawan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dari karyawan. Penting bagi individu dan organisasi untuk mengenali dan mengatasi stres kerja dengan tepat agar dapat menciptakan dan memaksimalkan kinerja dari karyawan (Dewi, 2022).

Pada Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar ditemukan beberapa faktor yang mengindikasikan terjadinya tingkat *turnover* pada stres kerja adalah jam kerja yang padat, terutama bagian yang berhubungan langsung dengan wisatawan. Hal tersebut sering terjadi ketika bulan-bulan wisatawan sedang ramai, dengan jumlah karyawan yang terbatas terkadang harus siap menambah jam kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu tuntutan dari pelanggan dengan berbagai permintaan harus dipenuhi demi menjaga kepuasan pelanggan hotel dan ketidakpastian kontrak kerja, karena namanya industri pariwisata sangat berpengaruh terhadap musim, kebijakan dan jumlah wisatawan membuat para karyawan memikirkan masa depan mereka selama bekerja.

Penelitian mengenai hubungan stres kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Marcella, dkk (2022), Rijasawitri, dkk (2020), Febiani (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai dampak signifikan serta positif terhadap *turnover intention*. Artinya memperlihatkan bahwa semakin parah stres kerja bagi pekerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk keluar. Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, tidak nyaman dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid, dkk (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Variabel kedua yaitu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja

karyawan, kesehatan mental dan fisik, serta kepuasan kerja serta kepuasan karyawan untuk bertahan dalam pekerjaan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dari karyawan itu sendiri. Faktor-faktor seperti suhu, kebisingan, dan pencahayaan dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung untuk dapat menekan tingkat *turnover intention* dari karyawan organisasi itu sendiri (Efitriana, 2022).

Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat *Turnover intention* karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar dimana pada suhu disekitar hotel lumayan panas karena berada didaerah pantai. Selain faktor lingkungan fisik, terdapat juga pengaruh dari lingkungan sosial yaitu hubungan antar karyawan. Hubungan yang buruk antara karyawan dapat mempengaruhi kerjasama dan produktivitas. Sedangkan hubungan antara karyawan dan manajemen yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan konflik. Faktor teknologi juga berpengaruh dimana penggunaan teknologi yang terus berkembang membuat para karyawan harus dapat beradaptasi dan mengikuti perkembangan zaman dan teknologi yang digunakan oleh pihak hotel dalam operasional hotel setiap harinya.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri, dkk (2020), Ramadhoani (2020), Purwati, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dimana semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat terjadinya *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Ussu, dkk (2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*

Kompensasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dari karyawan selain stres kerja dan lingkungan kerja. Kompensasi kerja adalah bentuk imbalan atau penggantian yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang diberikan. Kompensasi kerja dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. (Yulandari, 2020). Kompensasi kerja yang baik dan adil dapat memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Kesejahteraan ekonomi yang diperoleh dari kompensasi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan semangat karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai upaya menekan tingkat *turnover intention* dan kesejahteraan karyawan (Putri, 2022).

Penelitian mengenai hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2022), Lubis, dkk (2021), Khalbina, dkk (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi yang diberikan maka semakin rendah tingkat turnover yang terjadi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Efitriana dan Liana (2022) menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dirumuskan tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Parigata Resort and Spa Sanur Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dijelaskan diatas, maka dirumuskan manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat bagi peneliti dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai teori dan konsep terkait faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan melakukan penelitian yang fokus pada faktor pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan dapat memberikan manfaat yang besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama bangku

perkuliahan dan sebagai tambahan informasi serta referensi bagi peneliti lain.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat bagi Lembaga, instansi dan institusi adalah dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, lembaga dan instansi dapat membuat kebijakan yang lebih efektif dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dapat membantu dalam mengetahui bagaimana stress kerja, lingkungan kerja yang lebih baik dan menentukan besaran kompensasi yang tepat untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Role Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*Role Theory*). Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi. Menurut Khan, *et al.* (1964), teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Sebagaimana bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyandang dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama (Suardika, 2023)

Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam konteks di mana individu berperan sesuai dengan norma-norma dan harapan yang telah ditetapkan oleh budaya. Teori ini juga menyatakan bahwa jika individu menghadapi situasi di mana perilaku yang diharapkan dari mereka tidak konsisten atau bertentangan, mereka mungkin mengalami stres, depresi, ketidakpuasan, dan kinerja yang kurang efektif. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memiliki dampak negatif pada pemikiran seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat meningkatkan beban kerja individu. Dalam konteks *turnover intention* atau niat untuk berpindah kerja karyawan, teori peran dapat berhubungan dengan hal

tersebut. Jika seorang karyawan mengalami konflik peran yang signifikan antara harapan yang ditempatkan pada mereka dan peran yang mereka mainkan dalam organisasi, mereka mungkin merasa tidak puas dan stres. Konflik peran yang berkelanjutan dan meningkat dapat meningkatkan beban kerja mereka, dan hal ini dapat berkontribusi pada niat untuk berpindah kerja.

Dalam situasi di mana karyawan menghadapi konflik peran yang konstan dan beban kerja mengakibatkan stres serta lingkungan kerja yang kurang nyaman, mereka mungkin mulai mempertimbangkan untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain. *Turnover intention* atau niat untuk berpindah kerja, dapat meningkat ketika karyawan merasa bahwa konflik peran yang mereka alami menghambat kesejahteraan mereka dan mengurangi kepuasan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, konflik peran dapat menjadi faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru.

2.1.2. Stres Kerja

1. Konsep Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti dan penting (Ridho, 2019). Stres kerja adalah contoh penyebab terjadinya *turnover intention*. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja. Kondisi stres dapat menimbulkan emosi yang berlebihan pada karyawan, sehingga dapat menekan pikiran positif karyawan selama bekerja dan mempengaruhi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat menyebabkan kepekaan reaksi pekerja, berkurangnya daya tanggap, kelelahan fisik dan mental ringan, berkurangnya spontanitas dan kreativitas,

sakit kepala, dan penundaan atau penghindaran pekerjaan. Stres kerja menyebabkan seseorang mengalami kelelahan mental dan kelelahan fisik. Stres kerja yang tinggi berbanding lurus dengan turnover intention (Rohman, 2021).

Stres Kerja merupakan konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi (Winanarno, 2019). Ketika seseorang mengalami stres kerja, tubuh akan menghasilkan respons fisik dan psikologis tertentu, seperti peningkatan denyut jantung, peningkatan tekanan darah, dan peningkatan hormon stres seperti kortisol. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental seseorang, termasuk kelelahan, gangguan tidur, penurunan produktivitas, dan risiko penyakit jangka panjang seperti depresi, kecemasan, dan gangguan jantung. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk mengelola stres kerja dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Menurut (Mangkunegara, 2019), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dari munculnya emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak

seimbangnya kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang mengalami tekanan atau beban yang berlebihan dalam pekerjaannya dimana hal ini dapat memicu terjadinya *turnover intention* karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh kombinasi antara sumber-sumber stres di tempat kerja, karakteristik individu, dan faktor stres di luar organisasi. Stres kerja dapat menyebabkan respons fisik dan psikologis yang berdampak pada kesehatan dan kinerja seseorang.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat juga beberapa faktor penyebab stres kerja, seperti faktor tugas, faktor lingkungan kerja, faktor organisasi, faktor individu, dan faktor eksternal. Faktor tugas meliputi tuntutan kerja yang tinggi, batas waktu yang ketat, dan kompleksitas tugas. Faktor lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti kebisingan, kondisi suhu, dan konflik interpersonal. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi yang kurang jelas, kebijakan yang tidak konsisten, dan kurangnya dukungan dari manajemen. Faktor individu meliputi kemampuan individu dalam mengelola stres, pola pikir negatif, dan kurangnya dukungan sosial. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor di luar tempat kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja, seperti masalah keuangan, masalah keluarga, atau masalah kesehatan (Heruwanto 2020).

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Aniversari (2022) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut :

- a. Tuntunan pekerjaan yaitu merujuk pada pedoman, panduan, atau instruksi yang mengatur tugas dan tanggung jawab seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tuntunan pekerjaan berisi informasi yang menguraikan apa yang diharapkan dari seorang pekerja, termasuk deskripsi pekerjaan, prosedur kerja, tanggung jawab, tujuan, dan harapan yang harus dipenuhi.
- b. Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
- c. Waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.
- d. Beban kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.
- e. Sikap pimpinan, yaitu diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

Menurut Widyawati (2023) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, yaitu dalam menjalankan tugas, seorang karyawan harus berusaha maksimal untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Namun, tidak jarang tugas-tugas yang diemban dapat menyebabkan timbulnya stres kerja bagi karyawan. Selain itu, loyalitas seseorang akan meningkat jika tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan karyawan merasa senang ketika melaksanakan tugasnya.

- b. Tuntutan peran, yaitu dalam suatu perusahaan, karyawan biasanya memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas. Namun, terkadang masih muncul perintah yang bertentangan dengan etika dan keahlian karyawan, yang menyebabkan karyawan dilema dan stres dalam memilih tugas mana yang harus diselesaikan.
- c. Tuntutan antar pribadi, yaitu dimana hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja memiliki peran yang signifikan dalam tingkat stres seseorang. Ketika kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan adanya hubungan interpersonal yang buruk, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, terutama bagi karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Setiap organisasi memiliki tuntutan kerja yang berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan di dalamnya.
- d. Struktur organisasi, yaitu dimana struktur organisasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta bagaimana keputusan diambil. Ketika terdapat aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, ini dapat menjadi sumber potensial stres bagi karyawan. Terkadang, karyawan juga dapat merasa bingung karena tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga mereka bekerja tanpa arah yang jelas.
- e. Kepemimpinan organisasi, yaitu dalam suatu organisasi, upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mengoptimalkan kinerja karyawan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal. Gaya kepemimpinan

yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dalam mengatasi stres kerja, terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan, seperti pengelolaan waktu yang baik, komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan manajemen, relaksasi, dan menghindari kebiasaan buruk seperti merokok dan mengonsumsi alkohol. Selain itu, organisasi juga dapat melakukan tindakan pencegahan, seperti menyediakan fasilitas kesehatan dan kebugaran bagi karyawan, memberikan pelatihan untuk mengatasi stres kerja, dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain (Kristin, dkk 2022). Menurut Nursalimah dan Oktafien (2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugasnya. Segala aktivitas yang dilakukan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya sebagai makhluk hidup, manusia secara naluri berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kondisi kerja sekitarnya, pekerja selalu berkomunikasi

dengan lingkungannya, yang disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bagus dapat memberikan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. 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. mengatakan suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan tata ruang (Efriana dan Liana, 2022)

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat akan memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan. Selain itu, suasana kerja yang positif, hubungan interpersonal yang baik, dan adanya dukungan dari rekan kerja dan manajemen juga dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja agar dapat memperoleh manfaat yang optimal dari karyawan mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat besar bagi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan berkontribusi lebih pada perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja cenderung lebih berani mengemukakan ide-ide baru dan berinisiatif dalam menciptakan solusi bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan tim kerja juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan keterampilan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem, kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Aniversari (2022) adalah:

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan guna mencapai keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat Kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara bising

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.

d. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan berhubungan dengan dekorasi atau tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja, tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan kerja, dan lainnya untuk bekerja.

e. Keamanan kerja dan hubungan karyawan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Menurut Putri dan Islamuddin (2022) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja),
Penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat berdampak pada kesehatan dan hasil kerja karyawan. Selain itu, masalah dapat timbul jika metode kerja telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi,

yang mengharuskan karyawan untuk menjalankan dan mengikuti prosedur yang telah ada. Birokrasi yang panjang dan rumit dalam pengurusan surat izin juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan.

- b. Kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan), faktor-faktor seperti penerangan dan kebisingan memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kenyamanan dalam lingkungan kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai dapat signifikan memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugas mereka.
- c. Rancangan ruang kerja (*work space design*), faktor-faktor yang meliputi pengaturan susunan kursi, meja, dan fasilitas kantor lainnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Jika kenyamanan kerja karyawan tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan harapan, dampaknya dapat menyebabkan ketidakpuasan.
- d. *Tingkat visual privacy* serta *acoustical privacy*, faktor privasi visual berkaitan dengan kemampuan penglihatan, sedangkan privasi akustik berkaitan dengan kemampuan pendengaran. Secara umum, privasi akustik memiliki pengaruh yang lebih besar daripada privasi visual.
- e. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*), tugas yang berlebihan atau waktu yang terbatas dan mendesak dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan dan ketegangan. Namun, penting untuk dicatat bahwa tugas yang berlebihan tidak selalu menyebabkan stres, dan karyawan tidak selalu merasa tidak aman menghadapi pekerjaan tersebut. Begitu pula, waktu yang terbatas tidak selalu cukup untuk menyebabkan stres, terutama jika tugas yang harus diselesaikan hanya sedikit.

- f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), ketidakjelasan peran juga dapat mengindikasikan ketidaksesuaian antara status pekerjaan dan aspek-aspek lain dalam kehidupan seseorang.

2.1.4. Kompensasi Kerja

1. Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya (Saputra, Zainisah, dkk, 2022).

Wijayanti, et al., (2022) mengatakan kompensasi sebagai salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dibayarkan secara adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan ingin tetap bertahan pada pekerjaannya bahkan tidak berniat untuk meninggalkannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Angellika, dkk 2022)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung, seperti upah, gaji, bonus, atau komisi. Komponen utama dari kompensasi langsung adalah

upah dasar, yang dapat berupa upah bulanan, upah mingguan, atau upah per jam, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan.

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Menghargai prestasi kerja dalam pemberian kompensasi adalah suatu langkah penting dalam memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka, karena memberikan penghargaan yang sepadan dengan prestasi kerja yang dihasilkan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

b. Menjamin keadilan

Menjamin keadilan kerja dalam kinerja adalah suatu prinsip penting yang harus dipegang teguh, karena setiap karyawan berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan adil dalam segala aspek pekerjaan, tanpa diskriminasi dan bias apapun.

c. Mempertahankan karyawan

Mempertahankan karyawan dalam kompensasi yang baik adalah suatu tindakan yang penting bagi perusahaan, karena memberikan insentif yang adil dan menarik bagi karyawan yang berkinerja baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Penerapan kompensasi yang baik adalah untuk membantu perusahaan dalam memperoleh karyawan yang bermutu, karena dengan menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat menarik minat calon

karyawan yang berkualitas dan berpengalaman untuk bergabung dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

e. Memenuhi peraturan-peraturan

Penerapan kompensasi yang baik adalah untuk memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku terkait upah dan kondisi kerja, sehingga perusahaan dapat menjaga kepatuhan dan menghindari sanksi atau konsekuensi hukum yang dapat merugikan perusahaan.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Yulandri (2020), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

a. Upah

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Gaji

Gaji adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada seorang individu sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang mereka berikan kepada suatu organisasi atau perusahaan. Gaji biasanya dibayarkan secara teratur, seperti bulanan atau per jam, dan merupakan bagian penting dari kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha.

c. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

d. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

e. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Menurut Putri dan Islamuddin (2022) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Senioritas

Sistem kompensasi ini mengacu pada masa kerja atau senioritas seorang pegawai dalam suatu organisasi. Prinsip yang mendasarinya adalah bahwa pegawai yang memiliki senioritas menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

b. Kebutuhan

Pendekatan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak. Artinya, kompensasi tersebut dirancang agar mencukupi sebagian kebutuhan pokok pegawai tanpa berlebihan maupun kekurangan. Hal ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau instansi tersebut.

c. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan jabatan-jabatan lain dalam suatu

organisasi. Hal ini juga berarti menentukan nilai relatif atau harga dari jabatan tersebut untuk mengatur peringkat dalam penentuan kompensasi.

2.1.5. *Turnover intention*

1. Konsep *Turnover intention*

Pada dasarnya *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang karyawan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang nantinya akan menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas kerja karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. *Turnover* dapat didefinisikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindahnya seorang karyawan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sedangkan *intention* (keinginan) adalah niat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang melakukan *turnover intention* biasanya mereka sudah merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pada suatu perusahaan. (Kurnia, 2022)

Istilah *turnover* berasal dari kamus inggris-indonesia berarti pergantian. Seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Hamdani, 2022)

Turnover intention adalah istilah yang digunakan dalam konteks sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini merujuk pada kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja. *Turnover intention* dapat mencerminkan tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi keadilan, faktor-faktor pendorong, atau masalah lain yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaan yang ada. Seperti Efriana, dkk.(2022) mengatakan juga bahwa *Turnover intention* pada intinya yaitu berhendak pindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain nya”. Kalau hal ini terjadi, tentunya perusahaan harus bertindak segera karena akan mengganggu kelangsungan perusahaan di masa mendatang. *Turnover intention* mendefinisikan sebagai bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biasa pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* (Intensi Keluar) adalah kecendrungan 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 Pendorong *Turnover intention*

Banyak faktor yang mampu mendorong terjadinya *Turnover intention*, Hamdani (2022) menyebutkan bahwa faktor utama penyebab *Turnover intention* adalah desirability of leaving, ease of leaving, dan job alternative:

- a. *Desirability of Leaving* adalah istilah yang merujuk pada tingkat keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka

bekerja. Hal ini mencerminkan sejauh mana seseorang menginginkan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaan yang ada.

- b. *Ease of Leaving* adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaan lain, terlebih jika biaya untuk pindah tidak terlalu membebankan karyawan.
- c. *Job Alternative* adalah tersedianya tawaran pekerjaan baru sehingga memudahkan karyawan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pengalaman empiris, hal ini mempunyai korelasi kuat dengan tingkat *turnover*.

3. Indikator *Turnover intention*

Menurut Febiani, (2022) indikator-indikator *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pikiran Untuk Berhenti

Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan ini umumnya muncul karena rasa ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan pada peningkatan intensitas karyawan untuk tidak masuk ke tempat kerja.

b. Keinginan untuk meninggikan

Ketika karyawan sudah kerap kali berfikir untuk keluar meninggalkan pekerjaan, biasanya karyawan tersebut akan berusaha mencari alternatif pekerjaan pengganti di tempat lain yang dinilai lebih baik

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Pekerja dengan keinginan keluar Ketika ia sudah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik maka dapat dipastikan bahwa dalam waktu dekat atau

dalam waktu lama karyawan tersebut akan segera mengambil keputusan untuk mengakhiri atau melanjutkan hubungan kerjanya dengan perusahaan meningkatkan kemampuan kerja dalam setiap kesempatan, baik melalui pelatihan atau pengalaman kerja, untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut Subekti (2018) Indikator yang digunakan untuk mengetahui turnover intention adalah sebagai berikut:

a. Pikiran untuk keluar

Saat karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.

b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain

c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan, karena mereka menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun, sehingga mereka berencana akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja karena jika mereka tetap bertahan maka mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.

4. Tingkat *Turnover* dibagi menjadi 3, yaitu:

a. *Turnover*

Turnover merupakan keputusan akhir yang sudah berbentuk tindakan nyata yang diambil oleh seseorang untuk pergi keluar meninggalkan organisasi atau perusahaannya.

b. *Turnover intention*

Turnover intention lebih condong pada hasil pertimbangan individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti, entah tetap bertahan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi, atau dalam tanda kutip masih berupa keinginan.

Turnover intention ini dibedakan kembali menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Diberhentikan
- 2) Berhenti sendiri

c. *Voluntary turnover*

Sedangkan *voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Gumilang, 2019).

Turnover intention nantinya akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dikarenakan dapat memunculkan kondisi ketidak stabilan dalam pengelolaan sumber tenaga kerja. Dari suasana kerja yang tidak kondusif, penurunan produktifitas karyawan tentunya dapat memunculkan biaya tambahan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mengkondisikan keseimbangan tenaga kerja.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan Marcella dan Ie (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover intention di PT. XYZ. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada turnover intention di PT XYZ. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas, stres kerja terhadap turnover intention karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan Rijasawitri (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Kwalita Bali Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Kwalita Bali Kabupaten Gianyar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, jumlah responden, dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap turnover intention.
3. Penelitian yang dilakukan Dewi dan Suartina (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. Jumlah sampel

dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dari perbedaan variabel yang digunakan yakni beban kerja dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

4. Penelitian yang dilakukan Kuncoro dan Suprpto (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 175 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dari lokasi penelitian dan jumlah responnya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
5. Penelitian yang dilakukan Supriyanti dan Mayasari (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dari lokasi penelitian dan jumlah responnya. Sedangkan persamaannya adalah sama-

sama membahas stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan Oktavia, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Graha Megatama Indonesia. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan Kuncoro, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 175 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan Triana (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 207 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja, terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan Metariani, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompenasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai pada Bumdes di kecamatan Sukasada. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan Astutik, dkk (2022) meneliti tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agility International. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 71 responden. Teknik pengambilan sampel metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Agility International. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.

2.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan Pranata, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaan adalah sama-sama membahas tentang kompensasi dan teknik analisis yang digunakan.
2. Penelitian yang dilakukan Wijayanti, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 201 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

3. Penelitian yang dilakukan Yolanda (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 94 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di Royal Denai Hotel Groupbukittinggi sebanyak 80,39% menunjuk kategori cukup. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
4. Penelitian yang dilakukan Angellika, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 493 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention di GrandInna Bali Beach. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan Saputra, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abad. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan antara terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya, jumlah responden dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan.

