

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan (Nugraha, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Mariani & Gorda 2019). Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover Intention* pada karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan *uncertainty* atau ketidak stabilan dan kepastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan, hingga biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover intention* yang tinggi juga dapat mengakibatkan organisasi tidak efektif karena

perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Buulolo & Ratnasari, 2020). Menurut

Nanda (2020) *intense turnover* terdiri dari dua kata yaitu *turnover* dan *intention*. *Turnover* adalah tindakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sadar dari sebuah organisasi. Sedangkan *intention* berasal dari bahasa Inggris yang berarti niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Menurut Sinambela (2020) *Turnover Intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan dengan berbagai alasan dan pada umumnya mereka pindah kerja ke organisasi lain bertujuan untuk mendapatkan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Dari

berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada umumnya memiliki pengertian yang sama, yaitu sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Kohar & Wahab (2018) beban kerja adalah ketika karyawan menerima pekerjaan diluar kemampuan mereka, karena peningkatan produktifitas dan peningkatan kinerja. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras sumber daya fisik dan mental pekerja sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja (Pradita, 2019). Menurut Saputra *et al.*,

(2019), beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian Fitriantini & Nurmayanti (2019), menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan, beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati (2018), beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap niatan pergantian (*turnover intention*) artinya tingkat beban kerja yang tinggi menyebabkan stres dan kelelahan yang menimbulkan rasa ingin keluar pada seseorang. Hasil penelitian Nanda *et al.*, (2020), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan, artinya beban kerja bisa dalam bentuk beban kerja fisik dan beban kerja psikologis yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Demikian pula hasil penelitian Pradita *et al.*, (2019), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan intensi *turnover* artinya tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras sumber daya fisik dan mental pekerja sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja dan keinginan untuk keluar.

Menurut Surnarsi & Kusjono (2019) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu. Menurut Ramadhoani (2019) Lingkungan kerja adalah faktor yang kerap muncul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Khristanto (2018) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam

melaksanakan tugas yang ditugaskan. Berdasarkan definisi – definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan ruangan terbuka ataupun tertutup dan segala kondisi disekitarnya dimana karyawan bekerja didalamnya yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Rindu *et al.*, (2018) hubungan lingkungan kerja dengan *turnover intention*, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan mengurangi timbulnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoni (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh atau negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Nanda (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui ikatan hubungan yang harmonis dengan atasan dan bawahan, serta didukung oleh fasilitas dan infrastruktur yang memadai di tempat kerja akan berdampak positif pada karyawan, sehingga akan memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil penelitian Kurniawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya bahwa lingkungan kerja dalam bentuk ketersediaan fasilitas pendukung, lingkungan fisik, praktik manajemen, dan penerapan konsep K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) yang baik dan sehat akan menyebabkan rendahnya niat pergantian karyawan.

Menurut Rahayuningsih (2019) Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seorang individu berpikir bahwa ia dapat menemukan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang memenuhi kebutuhan individu mereka, stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat,

hubungan yang buruk dengan atasan atau lainnya, kondisi ini akan menimbulkan tekanan psikologis yang tidak nyaman yang datang dari lingkungan. Menurut Hidayati & Trisnawati (2019) stres kerja adalah suatu kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu. *World Health Organization* (2018) menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada tekanan berlebihan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan dan pengetahuan seseorang. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Riani & Putra (2018) hubungan stress kerja dengan *turnover intention* dapat diartikan karyawan yang merasakan tingkat stress yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berhenti. Hasil penelitian dari Fitriantini & Agusdin (2020). menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana peningkatan stres kerja juga diikuti dengan peningkatan intensitas *turnover*, dalam jangka panjang stres dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri. Penelitian Dewi & Sriathi (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya stres kerja adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan mengalami tekanan psikologis dan fisik dalam pekerjaannya yang mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian Kurniawati *et al.*, (2018) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres di antara karyawan dalam bentuk pekerjaan yang berlebihan, konflik, tanggung jawab

yang rendah dan kurangnya pengembangan karir akan meningkatkan *turnover intention*.

KSP Tri Niaga Sedana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dilembaga keuangan yang berdiri pada tahun 2016, berlokasi di Jalan Gunung Sopotan I No.109a Denpasar. KSP Tri Niaga Sedana selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Setiap perusahaan pasti mempunyai suatu masalah, baik itu masalah internal maupun eksternal, hal tersebut menjadi titik fokus peneliti untuk mencari sebuah permasalahan yang sedang di alami di KSP Tri Niaga Sedana. Berdasarkan fenomena yang terjadi di KSP Tri Niaga Sedana secara umum, peneliti menemukan sebuah masalah tentang adanya tingkat *turnover* yang tinggi terjadi pada tiap tahunnya. Data jumlah *turnover* karyawan tahun 2017-2022 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Jumlah *Turnover* Karyawan Tahun 2017-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar/Orang	Jumlah Karyawan Masuk/Orang	Jumlah Karyawan Saat Ini	Presentase
2017	40	3	1	38	11,25%
2018	38	4	3	39	12,5%
2019	39	6	2	35	13,3%
2020	35	8	4	31	14,2%
2021	31	9	2	24	14,9%
2022	24	3	10	31	15,2%

Sumber: KSP Tri Niaga Sedana (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah peningkatan *turnover intention* bertambah setiap tahunnya tercatat dari tahun 2017 – 2021. Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 11,25% dari tahun 2016, tahun 2018 meningkat sebesar 12,5% dari tahun 2017, tahun 2019 meningkat sebesar 13,3% dari tahun 2018, tahun 2020 meningkat sebesar 14,2% dari tahun

2019, tahun 2021 meningkat sebesar 14,9% dari tahun 2020, tahun 2022 meningkat sebesar 15,2% dari tahun 2021. Berdasarkan hasil wawancara pada 20 karyawan KSP Tri Niaga Sedana, beberapa karyawan merasakan beban kerja yang tidak sesuai dengan jabatannya seperti marketing tabungan yang seharusnya bertugas untuk mencari nasabah tabungan tetapi dilibatkan juga dengan nasabah kredit yang macet. Tuntutan pekerjaan yang tinggi juga menguras sumber daya fisik dan mental saat bekerja, sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, selain faktor beban kerja terdapat juga masalah dari lingkungan kerja karyawan yang disebabkan karena kurang baiknya tata letak ruang kerja sehingga berkas-berkas nasabah tidak tertata rapi, Di samping itu, permasalahan pada lingkungan kerja juga disebabkan oleh yang kurangnya kerjasama antara pimpinan dan karyawan seperti pencarian nasabah kabur dan kredit macet yang seharusnya pimpinan juga ikut serta memberikan solusi tetapi membiarkan karyawan mengatasinya dengan sendiri. Sehingga memberikan ketidaknyamanan kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain kedua faktor tersebut terdapat juga permasalahan stres kerja yang menyebabkan karyawan tertekan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KSP Tri Niaga Sedana Denpasar terdapat permasalahan pada target yang tidak tercapai. Target dan realisasi bulan Januari – Desember dapat disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Jumlah Target Pencapaian Omset
Tahun 2021

Bulan	Target	Pencapaian	<i>Minus</i>
Januari	100.000.000	50.000.000	50.000.000
Februari	100.000.000	40.000.000	60.000.000
Maret	100.000.000	58.000.000	42.000.000
April	100.000.000	65.000.000	35.000.000
Mei	100.000.000	45.000.000	55.000.000
Juni	100.000.000	68.000.000	32.000.000
Juli	100.000.000	47.000.000	53.000.000
Agustus	100.000.000	65.000.000	35.000.000
September	100.000.000	71.000.000	29.000.000
Oktober	100.000.000	40.000.000	60.000.000
November	100.000.000	63.000.000	37.000.000
Desember	100.000.000	41.000.000	59.000.000
Total	1.200.000.000	653.000.000	547.000.000

Sumber: KSP Tri Niaga Sedana (2021)

Tabel 1.2 menyimpulkan bahwa pencapaian omset tidak mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan terhadap stres kerja karyawan akibat dari tekanan psikologis dan fisik saat bekerja dimana karyawan dituntut mencari target kredit sebesar Rp.100.000.000,00 selama 1 bulan pada masa pandemi Covid 19 yang menyebabkan karyawan merasa tertekan. Hal ini mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sehingga hal itulah yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan dari hasil peneliti fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *turnover intention* di perusahaan retail dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada KSP Tri Niaga Sedana”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di KSP Tri Niaga Sedana?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di KSP Tri Niaga Sedana?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di KSP Tri Niaga Sedana?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Tri Niaga Sedana.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Tri Niaga Sedana.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Tri Niaga Sedana.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagi KSP Tri Niaga Sedana.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat bagi para pimpinan pada KSP Tri Niaga Sedana dalam yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia di perusahaan khususnya tentang beban kerja,

lingkungan kerja dan stres kerja. Selain itu penulis juga harapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang membangun bagi KSP Tri Niaga Sedana dalam mencapai tujuan perusahaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

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

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2018:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan. Apabila sebagian besar

karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Menurut Iqbal (2022), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2019). Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Monika & Putra (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Jadi yang dimaksud dengan beban kerja adalah sesuatu yang harus dikerjakan dan diselesaikan sesuai dengan kemampuan atau tuntutan yang harus dihadapi.

2.2.2 Faktor – faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2018:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Tugas tugas fisik
- c. Organisasi kerja

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2018:33) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja

yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

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

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2019) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny W, 2019:56). Menurut Nitisemito (2018), mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang

ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (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 sebagai kelompok.

Jadi yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah tempat disekitar karyawan yang memengaruhi karyawan bekerja dan menyelesaikan tugas.

2.3.2 Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi:

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

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Lampu penerangan tempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang jelas maka pekerjaan akan telaksana secara efektif dan efisien.

2. Jendela tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

3. Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

4. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Bunyi musik

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

6. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

7. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dalam kehidupan stres adalah hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangsak terjadinya stres. Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2019). Stres kerja adalah umpan balik atas atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor - faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres sebagai akibat

ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam Faqihudin & Gunistiyo (2018). Menurut Hamali (2018:241) stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Menurut Hamali (2018: 241) mengemukakan bahwa stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Jadi kesimpulannya stress kerja adalah suatu peristiwa atau pengalaman yang negatif sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

2.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins (2018) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena

hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Robbins (2018) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa

ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

- c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Individu

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

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

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2018:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah

ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.5 *Turnover Intention*

2.5.1 *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Bluedorn, (2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harninda, (2018) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut Mobley (2018) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja

ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan istilah untuk kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang ia naungi saat ini (Chen et al., 2018). *Turnover intention* merupakan kesadaran karyawan dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi dimana ia bekerja (Akgunduz & Eryilmaz, 2018).

Jadi kesimpulannya *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan baik secara psikologis atau perilaku dan secara sadar memiliki keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan

Harninda (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk karyawan, yaitu:

a. Faktor Struktural

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

b. Faktor *Pre-entry*

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

c. Faktor Lingkungan

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

d. Faktor Serikat Pekerja

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

e. Orientasi Pekerjaan

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

2.5.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kaswan (2018) indikator *turnover intention* terdiri atas:

1. Sering berpikir untuk keluar (*resign*)

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

2. Kemungkinan mencari pekerjaan baru

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

3. Berpikir untuk mengubah pekerjaan

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

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari & Lestari (2020). Dengan judul *Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebuah kuesioner. Populasi penelitian adalah 123 orang dengan sampel sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati (2020). Dengan judul *The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling di PT. Ungaran Sari Garmen, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan model regresi kuadrat terkecil biasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembur, stres kerja, dan beban kerja mempengaruhi niat berpindah secara signifikan. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan wawancara dan kuisisioner. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Ungaran Sari Garmen, Indonesia dan sekarang dilakukan penulis di KSP Tri Niaga Sedana.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Masta & Riyanto (2020). Dengan judul *The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention*. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan nonprobability teknik, yaitu purposive sampling dengan rumus Slovin sebanyak 101 orang. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa yang paling mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Aima, & Elmi (2020). Dengan judul *Effect of Work Stress and Work Load on Burnout and Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok, and Mangga Besar)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Burnout dan Implementasi *Turnover Intention* di Erha Clinic, Responden 64 karyawan (seluruh populasi). Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (software SmartPls 3.0). Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Setiawan, & Yuniarinto (2021). Dengan judul *The Effect of Workloads on Turnover Intention With Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis hubungan

beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap turnover intention karyawan PT. Bentoel Prima Malang. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh Departemen Manufaktur Primer (PMD) pegawai tetap sebanyak 83 pegawai. Semua anggota populasi digunakan sebagai penelitian sampel (total sampling). Alat analisis untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan bantuan smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan Turnover intention. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani & Riyanto (2020). Dengan judul *The impact of working environment, compensation, and job satisfaction on turnover intention in public service agency*. Jumlah pegawai sebanyak 164 orang yang terdiri dari 6 orang berstatus PNS, dan 158 orang berstatus non PNS. Oleh karena itu peneliti menyebarkan kuesioner kepada 158 resepon yang terdiri dari karyawan berstatus non PNS, maka digunakan metode regresi berganda untuk menganalisis data dari daftar pertanyaan. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berdampak negatif terhadap *turnover intention* Badan Layanan Umum. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Arijanto, dkk (2020, February). Dengan judul *How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan total sampel populasi 82

responden dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah.

3. Penelitian yang dilakukan Meirina, dkk (2018). Dengan judul *the Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City*. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 796 orang yang terdiri dari seluruh karyawan hotel bintang 4 di Kota Padang. Sampel sebanyak 251 orang dengan menggunakan proportional random sampling teknik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung dengan sig. $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tulangow Saerang & Rumokoy (2018). Dengan judul *The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado)*. sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wika Realty Manado terdiri dari 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling probabilitas dan tanggal diisi oleh kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja

terhadap turnover intention karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty Ramly & Ramlawati (2019). Dengan *The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention*. ukuran sampel meliputi 100 karyawan Bank Mandiri yang dipilih dari populasi 430 karyawan berdasarkan teknik purposive random sampling. Berdasarkan hasil tersebut, lingkungan kerja dapat menjadi alat kebijakan untuk mengurangi turnover intention yang dapat mengakibatkan penurunan real turnover pada Bank Mandiri. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Sudarmiati (2018). Dengan judul *The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang)*. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 203 pegawai kontrak dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Kemudian, sampel di penelitian ini adalah 135 karyawan PT Infomedia Solusi Humanika - Malang, Jawa Timur yang dipilih secara acak untuk memenuhi instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty Ramly & Ramlawati (2019). Dengan judul *The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention*. ukuran sampel meliputi 100 karyawan Bank Mandiri yang dipilih dari populasi 430 karyawan berdasarkan teknik purposive random sampling. Berdasarkan hasil tersebut, stress kerja dapat menjadi alat kebijakan untuk mengurangi turnover intention yang dapat mengakibatkan penurunan real turnover pada Bank Mandiri. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stres kerja dan terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton & Atnani (2018). Dengan judul *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management*. Penelitian ini dilakukan pada 50 responden dengan menggunakan deskriptif kuantitatif pendekatan dan pengujian hipotesis. Untuk itu metode analisis data yang digunakan adalah statistic analisis berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi *Turnover Intention* pada Tenaga Teknis SMA - PLN (STT - PLN) Jakarta. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ramlawati, dkk (2021). Dengan judul *External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention*. Responden di penelitian ini sebanyak 100 orang. Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel adalah model struktur dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasilnya

menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden,

5. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Sasono Wanuri & Emiyati (2020). Dengan judul *The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling di PT. Ungaran Sari Garmen, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Persamaan penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden.

