

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan fenomena atau permasalahan yang terjadi dan akan diteliti oleh penulis. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga, penulis dalam kajian pustaka ini mengembangkan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variable permasalahan yang terjadi. Kajian pustaka ini akan membahas dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan sesuatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya :

Dharma Setyawan Salam (2007:12) menyatakan bahwa:

“Suatu kegiatan organisasi, sebagai sesuatu usaha dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien.”

Stoner dalam Handoko (2015:8) mengemukakan bahwa:

“Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Sedangkan Luther Gulick dalam Handoko (2015:11) mengemukakan bahwa:

“Suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia :

Amstrong (2012:4) berpendapat bahwa:

“Human resource management is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organizations”.

Sementara Stephen P. Robbins (2013:4) menyatakan bahwa:

“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate and maintain employees”

Sedangkan Dessler dalam Edi Sutrisno (2016:5) mengemukakan bahwa:

“Suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbangan, dan penilaian”.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan-tahapan dalam mengelola sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Veithzal Rivai (2011:13) berpendapat bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pengarahan ini biasanya bersifat segitiga yaitu dari top manajemen ke middle manajemen dan sampai ke low manajemen.

4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Serangkaian proses yang dimulai dengan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kegiatan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan

2.1.4 Pengertian *Turnover Intention*

Untuk mengetahui pengertian mengenai *turnover intention*, berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli antara lain :

Sudiro (2011:152) menyatakan bahwa:

“Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang halus, turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.”

Sementara Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2011) berpendapat bahwa:

“Turnover intention are employees who leave the organization and must be stopped immediately.”

Sedangkan Yucel (2012:2) mengemukakan bahwa:

“Turnover intention as a mediating factor between attitudes that affect the intention to get out and actually leave the company”.

Dari beberapa definisi tentang *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa ahli dari tahun ke tahun memiliki makna yang sama yaitu keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan berpindah pekerjaan.

2.1.5 Dampak Turnover Intention

Turnover intention merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan karena biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru tidaklah sedikit. Berikut dikemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai dampak *turnover intention* :

Sidharta dan Margareta (2011:130) berpendapat bahwa: “Akibat negatif *turnover* dilihat dari segi biaya, prestasi, pola komunikasi sosial, merosotnya semangat kerja strategi pengendalian yang kaku, dan biaya peluang strategi.”

Sementara Komariah, dkk (2015:3) menyatakan bahwa perusahaan berusaha untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*).

Sedangkan Dhikron, dkk (2016:5) mengemukakan bahwa: “Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.”

Hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. *Turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, dan lingkungan kerja.

2.1.6 Rumus Perhitungan *Turnover Intention*

Turnover dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun). Persentase turnover karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

(Hasibuan, 2012:64)

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{1/2 (\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

2.1.7 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2011:150) mengungkapkan adakalanya karyawan berpikir untuk pindah kerja ke tempat yang mereka rasa lebih baik daripada tempat kerja yang sekarang. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah :

1. Memikirkan untuk keluar (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir untuk keluar dari organisasi.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan yang lain. Hal ini merupakan konsekuensi logis saat perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

3. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk keluar diindikasikan dengan keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka.

2.1.8 Teori Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan. Berikut dikemukakan pendapat para ahli mengenai stres kerja :

Anwar Prabu (2011:157) berpendapat bahwa:

“Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Sementara Beehr & Newman dalam Qureshi (2012) mengemukakan bahwa:

“Stress as a situation which will force a person to deviate from normal functioning due to the change (i.e. disrupt or enhance) in his/her psychological and/or physiological condition, such that the person is forced to deviate from normal functioning.”

Sedangkan Danang Sunyoto (2012:216) menyatakan bahwa:

“Stres kerja sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang dalam suatu organisasi”. Situasi lingkungan tersebut secara potensial dapat mengancam dan membahayakan atau yang sering disebut dengan stressor.

Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan untuk keluar pada diri karyawan. Menurut Wijono dalam Revalicha dan Sami'an (2012), pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan yang mengalami stres kerja

tinggi mempunyai jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam. Sedangkan sebagian besar karyawan PT. Nikkatsu Electric Works bekerja 5 sampai 6 hari dalam seminggu dengan jam kerja 8 sampai 9 jam/hari. Ini menunjukkan bahwa hampir setiap karyawan memiliki jam kerja sebanyak >41 jam/minggu. Dengan demikian, memungkinkan bahwa banyak karyawan yang berpotensi mengalami stres kerja yang tinggi.

2.1.9 Penyebab Stres Kerja

Luthans (2011) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. penyebab stres atau stressor tersebut terdiri atas 4 hal utama, yaitu:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Stressor Ekstraorganisasi adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. stressor ekstraorganisasi menggunakan perspektif organisasi sistem terbuka, yaitu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. akan tetapi, pada kenyatannya, studi penelitian terbaru menemukan bahwa stressor di luar organisasi berhubungan dengan efek dan perasaan negatif pada pekerjaan. stressor ekstraorganisasi mencakup hal seperti perubahan sosial/ teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.

2. Stressor Organisasi

Stressor Organisasi adalah penyebab stress yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. beberapa contoh khusus mengenai stressor organisasi

mencakup tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antar karyawan.

3. Stressor Kelompok

Kelompok dapat menjadi sumber stres. stressor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua area, yaitu kurangnya kohesivitas kelompok dan kurangnya dukungan sosial.

4. Stressor Individu

Stressor Individu adalah penyebab stres yang muncul dari individu yang ada didalam organisasi. misalnya, konflik peran, keraguan dan disposisi individual.

Sedangkan Hani Handoko (2014) mengemukakan bahwa penyebab stres dikategorikan menjadi 2, yaitu:

1. *On-the-job*

Adalah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tekanan atau desakan waktu
- b. Kualitas *supervise* yang jelek
- c. Iklim politis yang tidak aman
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

- g. Frustrasi
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

2. *Off-the-job*

Adalah stres pada karyawan yang disebabkan masalah–masalah yang terjadi di luar perusahaan. penyebab *stress off-the-job* antara lain:

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya

2.1.10 Gejala Stres Kerja

Seseorang yang mengalami stres dapat terlihat dari gejala-gejala fisik maupun psikis. Robbins (2015) mengemukakan bahwa gejala stres yaitu sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan merangsang timbulnya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja. dalam efek psikologis, stres dapat menciptakan ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, kebosanan, dan keras kepala.

3. Gejala Perilaku

Stres berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas maupun kinerja, absensi dan pindah kerja, juga perubahan-perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bertambahnya minum alkohol, bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

Orang yang mengalami stress bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis, mereka menjadi mudah marah dan tidak dapat santai atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, melarikan diri ke minuman keras, menggunakan obat penenang secara berlebihan. Stres juga dapat menimbulkan gangguan fisik, sebab sistem tubuh bagian dalam mengalami perubahan untuk mengatasi stress, misalnya gangguan pencernaan, penyakit jantung, ginjal, pembuluh darah, dll. oleh sebab itu, stress pada maupun di luar pekerjaan, diusahakan serendah mungkin agar kebanyakan orang mampu menghadapinya tanpa gangguan.

2.1.11 Pengelolaan Stres Kerja

Agar stres dapat terkelola dan tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan, Robbins (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua pendekatan untuk dapat mengurangi stres, yaitu:

1. Pendekatan individual

Seorang karyawan dapat mengambil tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres yang dialami. strategi-strategi individual yang efektif adalah mengimplementasikan teknik manajemen waktu, meningkatkan

latihan fisik, latihan relaksasi, meluaskan jaringan dukungan sosial, dan konseling karyawan.

2. Pendekatan organisasi

Pendekatan organisasi untuk mengurangi stres adalah perbaikan seleksi personel dan penempatan kerja, penggunaan setting yang sesuai dengan tujuan realistis, mendesain kembali pekerjaan, menggunakan pengambilan keputusan secara partisipatif, perbaikan komunikasi organisasi, dan pembentukan program kebugaran fisik dalam perusahaan.

2.1.12 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Sunyoto (2013:217) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya:

1. Penyebab Fisik

a) Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b) Kelelahan

Masa kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan kerja seorang karyawan menurun. Kemampuan kerja karyawan yang menurun akan menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c) Penggeseran Kerja

Mengubah pola kerja secara terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan telah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan telah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d) *Jetleg*

Jetleg adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar istirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

e) Suhu dan kelembaban

Bekerja dalam suhu yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, suhu yang terlalu rendah dapat mengakibatkan hal yang sama terhadap karyawan.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya.

3. Sifat Pekerjaan

a) Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi yang baru dan asing dalam pekerjaan, seseorang akan terasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b) Ancaman Pribadi

Suatu tingkat kontrol/pengawasan yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c) Percepatan

Stres dapat terjadi jika ketidakmampuan seseorang dalam memacu pekerjaan. Kecepatan seseorang dalam memacu pekerjaannya merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan.

d) Ambiguitas

Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang.

e) Umpan Balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu standar kerja yang tidak jelas dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Terdapat sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini merupakan sumber stres bagi seseorang.

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.13 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Berikut pendapat para ahli tentang lingkungan kerja:

Sedarmayanti (2012:21) mengungkapkan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sementara Sofyan (2013:20) berpendapat bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.”

Sedangkan Surya (2017:5) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2.1.14 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa jenis lingkungan kerja yang perlu diketahui, Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.1.15 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil

penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Oleh karena itu sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan.

5. Kebisingan di tempat kerja

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

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam

tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

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

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Dekorasi dianggap penting untuk meningkatkan *mood* karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

10. Musik di tempat kerja

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

11. Keamanan di tempat kerja

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

Sedangkan Sofyan (2013:20) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.16 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:46) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan dengan atasan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja

Pendapat di atas merupakan acuan peneliti dalam menentukan dimensi dan indikator dalam penelitian ini, khususnya variabel lingkungan kerja.

2.1.17 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian, berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Agung AWS Wasposito, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor	Kepuasan kerja Dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel kepuasan kerja Tempat atau objek penelitian
2.	Gerry Wahyu Dewantara (2015) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Tonggak Ampuh	Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian
3.	Firda Widiawati (2017) Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang	Stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Muhammad Imran Qureshi, Mehwish Iftikhar (2013) <i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i>	<i>There is a significant relationship between job stress, workload and environment on turnover intention both partially and simultaneously</i>	Menggunakan variabel stres kerja dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel beban kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian
5.	Agus Alamsyah P dan Intan Kusumadewi (2016) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (PT. Adira Semesta Idusry Cabang II Sumedang)	Stres kerja, kepuasan kerja dan kepuasan atas gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel kepuasan kerja dan kepuasan atas gaji sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian
6.	Leni Handayani (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan CV. Karunia Abadi	Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian
7.	Muhammad Khaidir (2016) Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	Stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Ikbar Naufal Z (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama	Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Hanya menggunakan satu variabel bebas Tempat atau objek penelitian
9.	Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama	Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian
10.	Fiky Riadi Notoprawiro (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus pada PT. Graha Sumber Berkah)	Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara parsial maupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tempat atau objek penelitian

Sumber : Data diolah untuk penelitian (2018)

Berdasarkan Tabel 2.1 posisi penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil dari Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

Dan selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini dimana waktu, tempat atau objek penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Turnover intention yang diartikan sebagai berpindahnya tenaga kerja keluar dari organisasi baik pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian kerja, atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Fenomena ini sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Keadaan tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dijaga dan ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk berkembang dan mengoptimalkan keterampilannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya,

karena perilaku karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan menghasilkan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang karyawan dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan untuk keluar dari lingkungan perusahaan pada diri karyawan, selain itu stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu turnover intention dan dua variabel bebas yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Selanjutnya kedua variabel tersebut diduga mempengaruhi turnover intention karyawan. Pengaruh dari kedua variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

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

menyebabkan adanya *turnover intention* pada perusahaan, sehingga stres kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan, keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas / prestasi kerja cenderung menurun drastis. Evaluasi terhadap berbagai alternative pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover intentions* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lainnya.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Firda Widiawati (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang, bahwa variabel stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan bagi para karyawan, apabila lingkungan kerja kurang mendukung produktivitas karyawan, maka tidak sedikit karyawan yang

berpikir untuk mencari tempat kerja yang lebih baik. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut sehingga membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Dengan begitu akan berakibat timbulnya turnover intention karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sekaligus mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena perusahaan telah memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (Wijono, 2010:43)

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Gerry Wahyu Dewatara (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Tonggak Ampuh, terbukti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

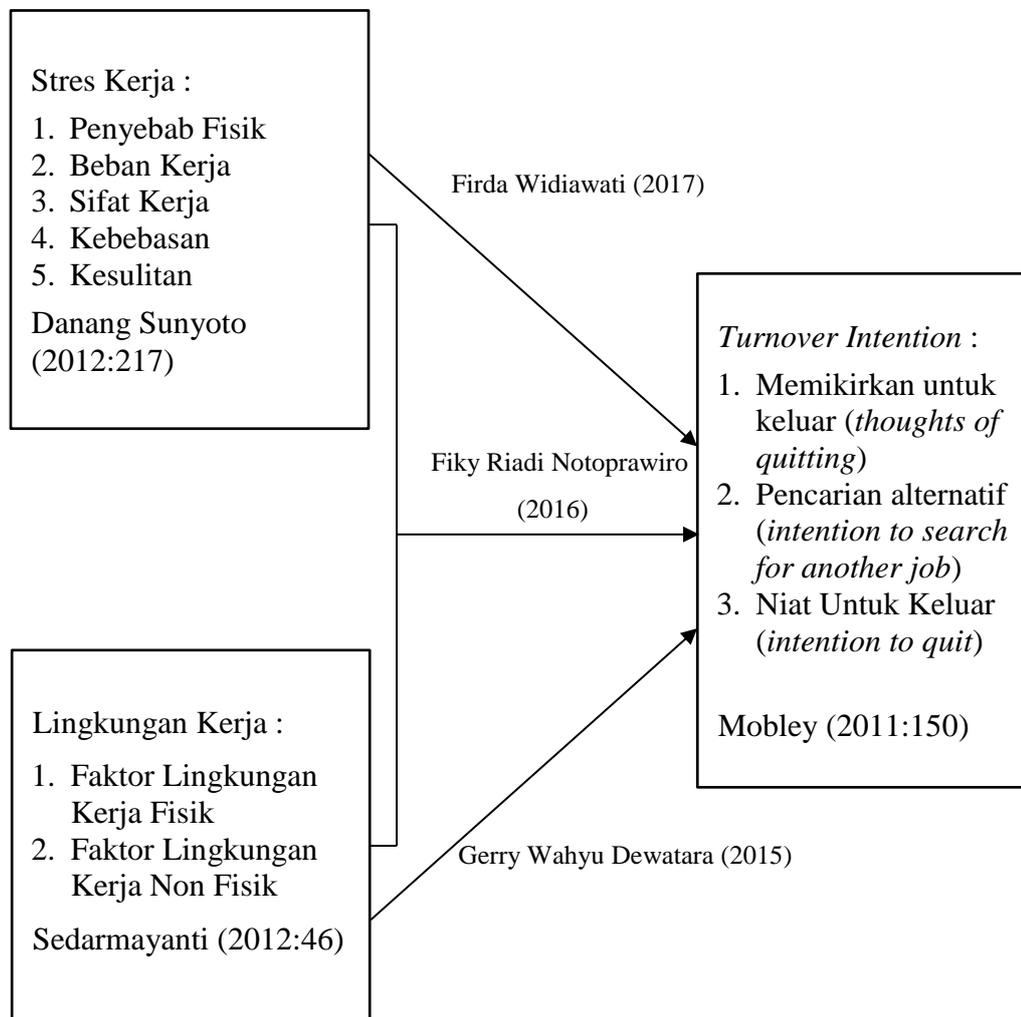
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan *turnover intention*, karena ketika seseorang mengejar ambisi dan beban kerja berlebihan yang terjadi timbulah stress yang menyebabkan karyawan berkeinginan mencari tempat kerja yang lain. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat perputaran karyawan pada suatu perusahaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, perputaran kerja dengan lingkungan kerja memiliki keterkaitan secara langsung. Kenyamanan atau ketidaknyamanan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja dapat menumbuhkan rasa keinginan mencari tempat kerja yang lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang buruk berpotensi meningkatkan karyawan yang keluar dari perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiky Riadi Notoprawiro (2016) yang berjudul Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan (studikusus pada PT. Graha Sumber Berkah) menghasilkan bahwa variabel bebas (Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

2.2.4 Paradigma



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Secara Parsial

- a) Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*.
- b) Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.