

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan *Turnover Intention* karyawan dalam organisasi. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini penelitian dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik

dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga membentuk kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama. Sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya :

Menurut Robbins and Coulter (2017:6) mengatakan bahwa :

Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people". Artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Richard L. Daft (2018:8) mendefinisikan bahwa :

"Management is the achievement of organizational goals in an effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource". Artinya, manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengatur apa yang

diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Berikut ini penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Yang mengatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6m (*man, money, method, materials, mechines dan market*).
2. Tujuan diatur adalah 6m (*man, money, method, materials, mechines, dan market*) lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6m (*man, money, method, materials, mechines, dan market*) itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pinjaman dengan kepemimpinannya yaitu pinjaman puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adakah dengan melakukan kegiata urutan-urutan fungsi manajemen tersebut.

Sedangkan menurut Robbins dan coulter (2017:26) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebagai berikut:

”management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effectively means that the goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule.

Artinya: “Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai

dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal”.

Berdasarkan definisi manajemen menurut beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengendalian, dan pengontrolan sumber daya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Berdasarkan perkembangannya, fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan, ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Namun, pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak kearah yang sudah direncanakan. Berikut merupakan fungsi-fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter (2017:9) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*), seorang manajer akan mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai sasaran-sasaran tersebut.
2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*), seorang manajer akan menentukan tugas-tugas apa yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan,

bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Fungsi kepemimpinan (*Leading*), seorang manajer harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.
4. Fungsi pengendalian (*Controlling*), seorang manajer harus dapat memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (2017:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:12-20), berikut ini :

1. *Man* (Manusia, Tenaga Kerja)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Machines* (Alat-Alat Atau Mesin)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

4. *Methods* (Metode Atau Cara-Cara Untuk Mencapai Tujuan)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik yang akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. *Materials* (Bahan-Bahan Atau Perlengkapan)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.

6. *Market* (Pasar Untuk Menjual Produk)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Pendapat lain oleh Noe dalam Kasmir (2017:6) menyatakan bahwa *“Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees’ behavior, attitudes, and performance”*. Hal tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sama halnya dengan Edwin B. Flippo dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7) yang menyatakan : “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan dengan maksud dan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan peneliti simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dengan cara mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan tugas tertentu, fungsi itulah yang akan mengatur sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2017:9) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup

sulit dalam manajemen sumber daya manusia. Karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka bisa terhindar dari stres kerja dan tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dengan mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada manusia untuk mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dijabarkan ke dalam tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Akibat dari stres banyak bermacam - macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Adapun beberapa ahli memberikan definisi mengenai stres kerja diantaranya:

Menurut Sondang P. Siagian (2017:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut A.A Anwar Mangkunegara (2017:157), stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat lain menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017:597), sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Pendapat dari Maureen F. Dollard, Christian Dormann dan Mohd Awang Idris (2019:5) menyatakan bahwa:

“Work stress is a term commonly used to refer to the link between poor work conditions and health. Work stress denotes a condition or intermediate arousal state between objective stressors and strain”.

Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada pegawai.

2.1.3.2 Sumber Stres Kerja

Stres kerja muncul dari berbagai sumber, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus mengetahui sumber-sumber munculnya stres pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mengetahui sumber stres setidaknya manajemen sumber daya manusia dapat meminimalisir tingkat stres yang akan dialami oleh karyawannya. Adapun beberapa sumber stress menurut Ivancevich dan Matterson yang diterjemahkan oleh Suwatno dan Donni (2017:255), yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stress ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik di antaranya adalah:

- a. Kondisi penerangan ditempat kerja
- b. Tingkat kebisingan
- c. Keluasan wilayah kerja

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah:

- a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbul konflik. Konflik didalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga terjadi pada saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab, dan *rewards*.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karir adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

Stres yang bersumber dari kelompok. Stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan diantara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok, antara lain: hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*), tidak adanya dukungan yang memadai (*grup support*), konflik intra dan inter kelompok.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat banyak kajian yang mengulas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stress kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang ditermahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017:371), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desai dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres individu didalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

2. Faktor Organisasional

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 stress.

b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu 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 Interpersona

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara 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 ditempat kerja.

d. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian dan intern. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

2.1.3.4 Gejala Stres Kerja

Terdapat tanda-tanda seseorang ketika mengalami stres khususnya disebabkan karena pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017:371), mengemukakan bahwa terdapat tiga macam 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.

Pada uraian tersebut, apabila organisasi memberikan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan batas kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang tidak sehat maka berdampak buruk kepada fisiologis, psikologis dan perilaku karyawan di dalam organisasi.

2.1.3.5 Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Cox yang diterjemahkan oleh Retynings (2018:19), membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif

Berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.

2. Perilaku

Berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsive, tertawa gugup.

3. Kognitif

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.

5. Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak stres kerja perlu adanya upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari atau mengurangi stres pada karyawan. Sehingga proses kerja pada perusahaan tidak terhambat.

2.1.3.6 Upaya Penanggulangan Stres

Menurut Sondang P. Siagian (2017:302), terdapat beberapa upaya penanggulangan stres adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah- langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber stres.

5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan-kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.

2.1.3.7 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Sophia diterjemahkan oleh Mangkunegara (2017:92), menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja

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. Indikator beban kerja, yaitu:

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
- b. Menurunnya tingkat interpersonal
- c. Jumlah pekerjaan yang berlebihan

2. Konflik peran

Konflik peran adalah ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Indikator konflik peran, yaitu:

- a. Perbedaan konsep pekerjaan antara atasan sesama karyawan
- b. Perbedaan konsep antara atasan dengan karyawan

3. Ambiguitas kerja

Ambiguitas peran adalah keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Indikator ambiguitas peran, yaitu:

- a. Ketidak jelasan mengenai tugas
- b. Perintah yang tidak lengkap dari atasan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor atau perusahaan. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir dan yang lainnya.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat bekerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memadai akan dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Teori lingkungan kerja menurut para ahli:

- 1) Menurut Alex S Nitisemito (2017:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
- 2) Menurut Sedarmayanti (2019:25) 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.
- 3) Menurut Oswald (2018) “*work environment can be described as an environment that attracts individuals into the health professions, encourages them to remain in the health workforce and enables them to perform effectively*”. Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai sebuah lingkungan yang menarik individu ke dalam profesi kesehatan, mendorong mereka untuk tetap di kesehatan tenaga kerja dan memungkinkan mereka

untuk bekerja efektif

- 4) Menurut Mardiana (2020:67) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.
- 5) Menurut Edy Sutrisno (2019:124) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang maksimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2019:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:28) yaitu:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

- 2) Temperatur di Tempat Kerja

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 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.

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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

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.

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 dapat 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 karyawan 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 terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan 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) Musik di Tempat Kerja

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.

10) Keamanan di Tempat Kerja

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

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator menurut Sedarmayanti (2019:26), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

- a) Peralatan kerja
- b) Penerangan atau cahaya
- c) Suhu udara
- d) Keamanan kerja

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

- a) Hubungan dengan atasan
- b) Hubungan dengan sesama rekan kerja

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.5 Pengertian *Turnover Intention*

Istilah *turnover* berasal dari kamus inggris-indonesia berarti pergantian. Sedangkan Mobley (2017) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan Batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Mathis dan Jackson (2018:19) menyatakan bahwa : “*Turnover Intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan”. Sedangkan Mobley (2017:15) menyatakan bahwa: “*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam Tindakan nyata”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas bahwa *Turnover Intention* menurut para ahli memiliki persamaan. Adanya perbedaan, lebih dikarenakan para ahli yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang *Turnover Intention* hanya menambah definisi yang telah ada tanpa menghilangkan definisi dari para ahli sebelumnya. Namun dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapat pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

2.1.5.1 Faktor-Pendorong *Turnover Intention*

Banyak faktor yang mampu mendorong terjadinya *Turnover Intention*, Zahara (2019:35) menyebutkan bahwa faktor utama penyebab *Turnover Intention* adalah *desirability of leaving, ease of leaving, dan job alternative*.

1. *Desirability of Leaving* terdiri dari tiga faktor. Pertama, rendahnya kepuasan kerja, seringkali penyebabnya adalah ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaan atau karyawan dengan organisasi. Kedua, guncangan terhadap karyawan, dapat berupa konflik interpersonal antar teman sekerja atau antara karyawan dengan atasan. Ketiga, alasan peribadi seperti bias karena karir baru, Kesehatan, meneruskan sekolah, mengurus anak atau melahirkan.
2. *Ease of Leaving* adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaan lain, terlebih jika biaya untuk pindah tidak terlalu membebani karyawan.
3. *Job Alternative* adalah tersedianya tawaran pekerjaan baru sehingga memudahkan karyawan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pengalaman empiris, hal ini mempunyai korelasi kuat dengan tingkat *turnover*.

2.1.5.2 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal, Kasmir (2018:321):

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun,

atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti Sendiri

Berhenti sendiri artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, atau keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang sangat kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan. Karena jika karyawan yang sudah diminta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan semangat kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2017:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh:

1. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi:
 - a. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, system imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
 - b. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
 - c. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan relative. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
 - d. Bobot pekerjaan, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya

dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian di pusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri- ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pergaulan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

- e. Gaya penyelian, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.
2. Faktor-faktor individual, meliputi:
 - a. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
 - b. Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran secara pembesar pergantian karyawan secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
 - c. Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-

harapan terhadap karier yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.

- d. Bobot pekerjaan, merupakan suatu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- e. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar.
- f. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- g. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relative dan indentifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- h. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- i. Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
- j. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang mendapatkan individu pada kesempatan, kendala, dan atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang

penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberi hasil-hasil yang penting

- k. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya stres kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja sepropes, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan.

2.1.5.4 Dampak *Turnover Intention*

Penyebab *Turnover Intention* karyawan adalah kurangnya pemahaman manajemen terhadap macam-macam faktor. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara karyawan dengan manajemen. Kesenjangan yang dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan, sementara karyawan merasa pihak perusahaan belum memberikan apa yang diinginkannya. Hal tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Zahara (2018:43) menyatakan *turnover* menyebabkan banyaknya biaya pengeluaran pada organisasi atau perusahaan, dalam hal ini karena hilangnya sumber daya manusia berharga dan terganggunya kegiatan yang sedang berlangsung. Terdapat empat dampak negative dari *turnover* bagi perusahaan, yaitu:

1. Biaya seleksi dan rekrutmen

Konsekuensi utama terjadinya *turnover* adalah tenaga dan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mencari karyawan baru sebagai pengganti yang mengundurkan diri.

2. Biaya pelatihan dan pengembangan

Karyawan baru memerlukan waktu untuk memahami tugas serta peran yang harus dijalankannya dan mereka juga memerlukan pelatihan. Faktanya, biaya pelatihan besar namun karyawan yang sudah dididik pun akhirnya pergi.

3. Kehilangan karyawan

Kehilangan karyawan yang sudah memiliki keahlian dalam bidangnya tentu akan menyebabkan terjadinya gangguan operasional. Segala kegiatan yang pernah dilakukan oleh karyawan kunci untuk sementara terganggu, hal tersebut terjadi akibat adanya saling ketergantungan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

4. Kemerostan moral

Jika karyawan yang melakukan *turnover* berkumpul serta Bersatu membuat kelompok baru dan di dalamnya memiliki status sosial yang berbeda, di sinilah rentan terjadi kemerostan moral.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat empat *negative* dari *turnover* bagi perusahaan, yaitu biaya seleksi dan rekrutmen, biaya pelatihan dan pengembangan, kehilangann karyawan dan kemerostan moral.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2017:150) mengemukakan, ada tiga *indicator* yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu:

1. Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti (*Thoughts of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu:

- a. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan
- b. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan
- c. Keinginan untuk tidak hadir bekerja

2. Keinginan Untuk Meninggalkan (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu 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. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan
- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat

3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention To Search For Another Job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cecepat atau

lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik
- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik

Maka dari itu indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *Turnover Intention* karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Untuk melihat perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui variabel-variabel yang digunakan, sehingga dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah masalah stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Novi Sely Prabowo dan Azis Fathoni (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres	Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai	Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas <i>Engagement Employee</i> sebagai variabel terikat

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja terhadap <i>Engagement Employee</i> Dengan <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ara Shoes Semarang</p> <p>(<i>Journal of Management</i> 3.3 (2017))</p>	secara parsial ataupun simultan	variabel terikat	Tempat atau objek penelitian berbeda
2	<p>I Dewa Gede Dharma Putra (2017)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan</p> <p>(<i>E-Jurnal Manajemen Unud</i>, Vol. 6, No. 9, 2017: 5116-5143)</p>	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial ataupun simultan	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian berbeda
3	<p>June jackson Khizar humayun ansari (2017)</p> <p><i>Managing cultural diversity at work: mengelola keragaman budaya dan Turnover</i></p>	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Oleh keragaman budaya	terdapat variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat yang di teliti oleh peneliti terdahulu dan	Tempat atau objek penelitian berbeda

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Intention</i> di lingkungan kerja.</p> <p>(<i>e-Book of Human Resource Management, 2017</i>)</p>		peneliti sama.	
4	<p>Muhammad Irfan Nasution (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan</p> <p>(Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.7, No. 3, 2017: 407-428)</p>	Pengaruh Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial ataupun simultan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian berbeda
5	<p>Ni Luh Tesi Riani Made Surya Putra (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan</p> <p>(E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998)</p>	Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial dan ataupun simultan	Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian berbeda

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Noer (2017)</p> <p><i>Impact of discipline, work environment, and work stress on Turnover Intention</i></p> <p>(e-Book of Human Resource Management, 2017)</p>	<p>Lingkungan Kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
7	<p>Fred Schick (2018)</p> <p><i>Determination of Turnover Intention thought work stress and work environment</i></p> <p>(e-Book of Human Resource Management, 2018)</p>	<p>Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
8	<p>Rutinaias Haholongan (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan</p>	<p>Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial dan ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p align="center">(Jurnal Manajemen Vol.18 No.1, 2018: 61-67)</p>			
9	<p>Sewwandi D.V.S. Parere G.D.N. (2018)</p> <p><i>The Impact Of Job Stress On Turnover Intention: A Study Of Reputed Apparel Firm In Sri Langka</i></p> <p><i>(journal of human resource management. Vol.3, No.1 2018: 223-229)</i></p>	<p>Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover intention baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
10	<p>Mochamad Soeltan Muhammad Atnani (2018)</p> <p><i>How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On the Turnover Intention Affect University Management</i></p> <p><i>(journal of economic management. Vol 5, No.3, 2018: 439-448)</i></p>	<p>Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial dan ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Margaritha J. Tungalow (2018)</p> <p><i>The effect of job stress, work environment and workload on employee Turnover Intention</i></p> <p>(Journal EMBA Vol.6, No.2, 2018: 474-482)</p>	<p>Stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>. Beban kerja secara parsial mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> secara signifikan.</p>	<p>Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan beban kerja sebagai variabel terikat</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
12	<p>Samrotu Sa'adah Arif Partono Prasetyo (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke</p> <p>(jurnal riset manajemen dan bisnis. Vol.13, No.1, 2018: 59-67)</p>	<p>Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial maupun simaltal</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	<p>Kiki Retno Sari (Skirpsi, 2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Mahasiswa FEB Islam UIN Raden Patah Palembang)</p>	<p>Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial dan ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
14	<p>Ni Kadek Windi Septia Ningsih (2019)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan</p> <p>(E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 10, 2019 : 5907-5927)</p>	<p>Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
15	<p>I Wayan Sentana Putra (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja,</p>	<p>Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Menggunakan stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai</p>	<p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746-7774)	karyawan baik secara parsial dan ataupun simultan	variabel terikat dan studi kasus terhadap karyawan	
16	Kurniawaty Ramlyb (2019) <i>The Effect Of Work Environment, Stress, And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention</i> (journal Vol.9, No.6, 2019: 877-886)	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial dan ataupun simultan	Menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian berbeda
17	Fred Schick (2018) <i>Determination of Turnover Intention thought work stress and work environment</i> (e-Book of Human Resource Management, 2018)	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan 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 berbeda
18	Andana Budi Tami	Lingkungan Kerja	Menggunakan	Menambahkan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>dan Sri Yuni Widowati (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Bagian Produksi Sewing PT. Samwon Busana Indonesia Semarang</p> <p>(journal Vol. 18, No. 4 Oktober 2020: 181-185)</p>	<p>dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial dan ataupun simultan</p>	<p>lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
19	<p>Moniqe M. Gantina (2021)</p> <p>The Effect Of Work Stress And Job Satisfaction On <i>Turnover Intention</i> Of Pt Nikomas Gemilang Center Employees</p> <p>(e-Proceeding of Management : Vol.8, No.5 Oktober 2021 : 4710-4716)</p>	<p>Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial ataupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	<p>Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Anis Surya Ningsih (2021)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan</p> <p>(Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 9, No.1, 2021: 37-49)</p>	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara parsial ataupun simultan	Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat	Menambahkan Kepemimpinan Kerja sebagai variabel terikat Tempat atau objek penelitian berbeda

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan obserasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti stres kerja, lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seseorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari karyawan. Stres merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan adanya *Turnover Intention* pada perusahaan, sehingga stres kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan. Ketika stres kerja maka akan menyebabkan timbulnya rasa ingin 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 secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit karena fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas atau prestasi bekerja cenderung menurun drastis.

Evaluasi terhadap berbagai alternative pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *Turnover Intention* karena individu yang memilih keluar organisasi atau perusahaan akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lainnya.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rutinaias Haholongan (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan yang menyatakan bahwa variabel stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan lalu jurnal Samrotu Sa'adah Arif Partono Prasetio (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke.

Dalam penelitian Perere G.D.N (2018:223-229) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat *Turnover Intention* pun akan semakin tinggi. Lalu didukung oleh jurnal ramlyb (2019:877:886) yang berjudul *the effect of work environmen, stress, and job satisfaction on employee Turnover Intention* menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Serta menurut Monique M. Gantina (2021) di dalam penelitiannya yang judulnya *The Effect Of Work Stress And Job Satisfaction On Turnover Intention Of PT Nikomas Gemilang Center Employees* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Selanjutnya dalam penelitian yang di lakukan oleh Mochamad Soeltan dan Muhammad Atnani (2018) di dalam jurnalnya yang berjudul *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On the Turnover Intention Affect University Management* menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, dan di dukung oleh teori dari Putu Sofia Andi Dewi (2019) menyatakan Stres kerja yang dialami karyawan dapat membuat karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan juga menjadi alasan mengapa mereka ingin berpindah.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang ada di ruang lingkup perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut penelitian yang diteliti oleh Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Anis Surya Ningsih (2021) di jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan dengan hasil penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Menurut penelitian yang diteliti oleh I Dewa Gede Dharma Putra (2017) mengatakan Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, dimana ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja yang terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan *Turnover Intention* akan semakin tinggi. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik dan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja menurun maka tingkat *Turnover Intention* akan menurun namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik atau menurun, maka tingkat *Turnover Intention* akan meningkat.

Hal ini di perkuat oleh peneliti terdahulu yang di lakukan Andana Sely Tami (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Bagian Produksi Sewing PT. Samwon Busana Indonesia Semarang, dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan secara signifikan pada karyawan PT. Samwon Busana Indonesia Semarang. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menikmati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh I Wayan Sentana Putra (2019) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.

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

Stres kerja dan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *Turnover Intention* karyawan. Hubungan dari kedua faktor tersebut sangatlah erat karena saling berkaitan satu sama lain di dalam diri karyawan.

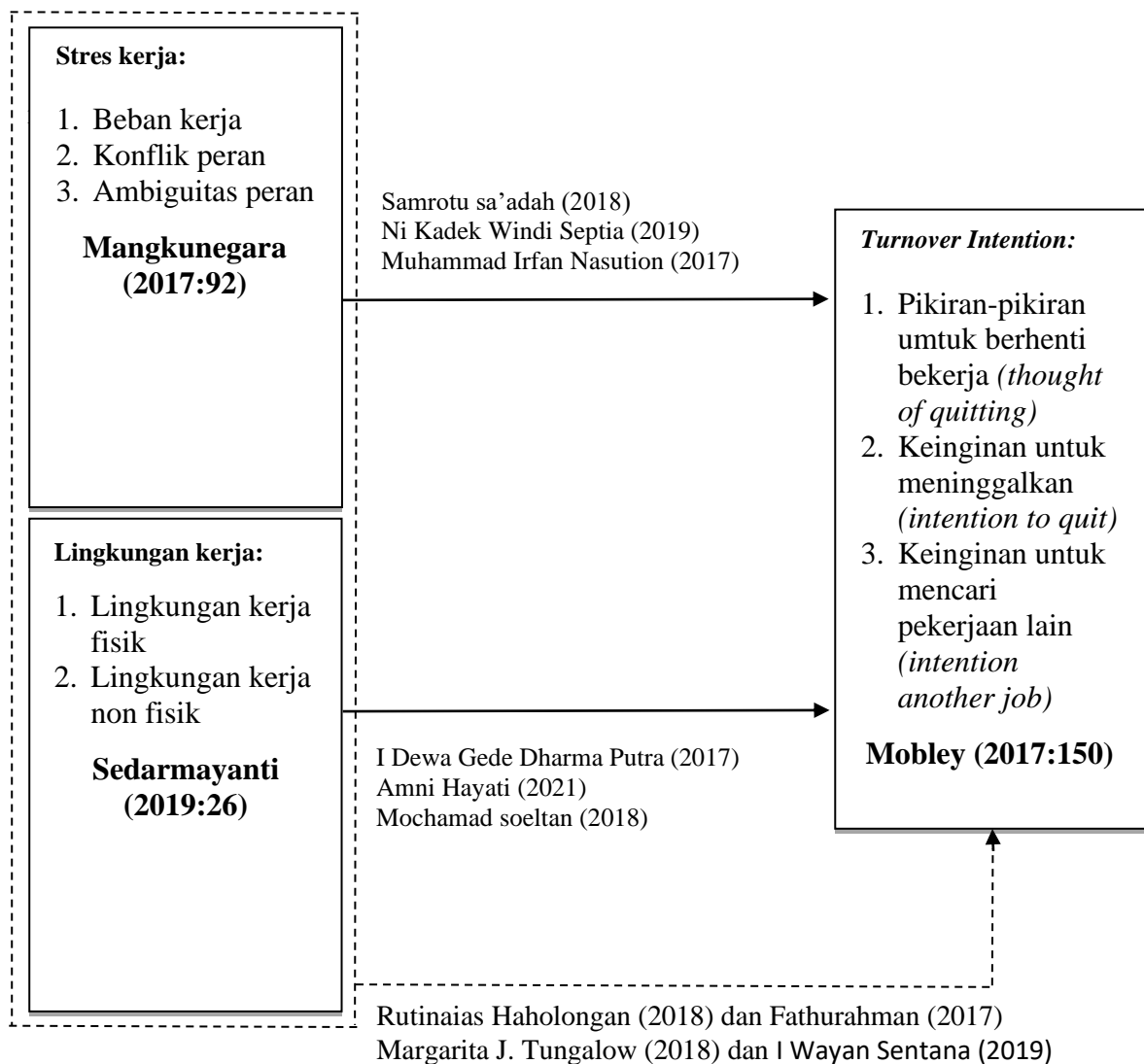
Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Retno Sari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang dengan hasilnya

menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017:5972) Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*. Dan penelitian Rutinaias Haholongan (2018:63) menyebutkan bahwa menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention*.

Maka dari itu dapat dikatakan lingkungan kerja dan stres kerja merupakan salah satu faktor untuk mempertahankan karyawan apabila dapat di atasi dengan baik. Studi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan penanganan karyawan yang baik dan sehat akan menuntun kearah berkurangnya intense karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian pustaka dan kerangka pemikiran maka di halaman selanjutnya adalah paradigma penelitian dalam penelitian ini, yaitu pada halaman berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ Pengaruh secara parsial

-----→ Pengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan

sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiyono,2019).

Berdasarkan kerangka pemikiran dihalaman selanjutnya, dapat diajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara kesesuaian stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara kesesuaian stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.
- b. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.