BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

Kajian pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian dari berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini akan dijelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Teori yang dikemukakan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Lingkungan Kerja, *Job stress* dan *Turnover Intention*.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut akan berhasil dengan baik bilamana kemampuan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki itu dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan

tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan karena manajemen merupakan kegiatan pencapaian tujuan melalui kerjasama antar manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pada kehidupan sehari-hari keberadaan manajemen sangatlah membantu aktivitas individu ataupun organisasi untuk mempermudah pekerjaan, karena manajemen lebih memfokuskan dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan bekerja sama dengan orang lain. Manajemen merupakan langkah awal untuk melakukan kegiatan pengelolaan organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai. Manajemen melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses maupun kegiatan organisasi. Berikut ini ialah definisi menejemen menurut para ahli:

Menurut Gary Dessler (2021:3) menyatakan bahwa *"Management is an activity to achive company goals by planning, organizing, staffing, leading, and controlling"*.

Menurut Kaehler & Grundei (2023:2) mendefisikan Manajemen adalah:

> *"Management is a steering influence on market, production and/or resource operations in an organiation and its units that may address both people and non-pople issues and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory (operational management) with the aim of achieving the units's objectives"*.

Menurut Afandi (2021:51) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif".

Menurut Darft & Richard (2022:4) mengemukakan bahwa, *"Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources".*

Manajemen menurut Kadarisman (2022:4) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah sebagai suatu seni yang tiap-tiap pekerjaan dapat diselesaikan melalui orang lain. Definisi ini dapat diartikan dari seseorang harus mampu mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien".

Menurut Sarmar, et al (2021:2) menyatakan bahwa "*Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efeciently accoumplish seleted aims".*

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang mengatur setiap aktivitas-aktivitas yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia sehingga sumber daya tersebut mempunyai kinerja yang optimal dan agar tujuan perusaan dapat tercapai.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan bukan hanya dengan cara pengelolaan bagian eksternal, namun utanya bagian internal organisasi pun harus dikelola dengan baik dan benar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, selain itu fungsi manajemen juga harus dikelola dengan baik. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Gary Dessler dialih bahasakan oleh Anita Edwar (2020:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi,

2. Pengorganisasian (*Mengorganisir*)

   Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau Alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut. Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Aktuasi*)

   Pengarahan adalah suatu tindakan eksckusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam rencana bentuk. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (M*engontrol*)

   Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai Tujuan yang ingin secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu Target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai suatu tujuan yang tekah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut George R Terry dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2021:5) bahwa ada enam unsur-unsur pokok yang terkandung dalam manajemen yaitu diantaranya:

1. *Man* (Manusia)

   Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi Manajemen dan melakukan semua aktivitas - aktivitas umtuk mencapai tujuan Organisasi.

2. *Money* (Uang)

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

3. *Methode* (Bahan)

   Metode-metode merupakan hal yang diperlukan saat pelaksanaan pekerjaan. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau jalur kerja.

Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai berimbangan kepada sasaran.

4. *Machines* (Mesin)

   Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan Keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efesiensi kerja. Digunakan mesin dalam satuat pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat rutin maupun insidental untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

5. *Materials* (Bahan)

   Bahan adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam Melakukan pekerjaan.

6. *Market* (Pasar)

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

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu di antar unsur-unsur tersebut tidak ada, dapat berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen Umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal. Dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi,sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena, tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan sempurna. Maka dari itu, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan untuk mengelola karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan suatu perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan, yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk di tetapkan pada posisi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Berikut ini beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2022:10) mengemukakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Qutni (2021:355) memberikan pandangan bahwa *"Human resource management is a develop quality improvement of human resources with the participation of human resources in development through awareness without coercion"*.

Menurut Gary Dessler (2022:3) menyatakan bahwa: *"Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns"*.

Menurut Sedarmayanti (2022:17) menyatakan bahwa:

> "Sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan".

Menurut Bintoro dan Daryanto (2021:15) menyatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Robbins & Coutler (2020:2) menyatakan bahwa:

> *"Human resource managements means the policies and practices one need to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising"*.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat menurut para ahli tersebut mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni

mengatur, mengasah, meningkatkan kualitas dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi SDM yang berkulitas serta memiliki potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efesien untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi, terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Eli Tanya (2022:2) sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning)* adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efesien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegrasi wewenang, intergasi, dan koordinasinya dalam bagan oerganisasi menetapkan,

c) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efcktif serta efisien dalam membantu tercapainyatujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengandalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dengan berjalan sesuai dengan prosedir, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengendalian (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan. seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan (*Development*)

konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik metreial maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e) Peneliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisipilanan merupakan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan normanorma sosial.

g) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami.

Bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini,kegiatan manajemen sumber daya manusia ini meusahakan agar tujuan individual,organisasi,maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong, M yang dialih bahasakan oleh Lita Yusron (2019:5) mengidentifikasikan tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Untuk mempertahankan kontibusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pola suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan bekerja.bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana Dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Banyak yang mengemukakan definisi mengenai

lingkungan kerja, diantaranya penulis mengemukakan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2020:21) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Stephen & Coulter, Mary (2022:38) Menyatakan bahwa :

> "*The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropiate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievment of company goals*"

Menurut Mody R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2021:369) Menyatakan bahwa

> *"The work environment is the process of designing the workplace to support the capabilities of people and job or task demands, the goal is tit the machine and work environment to the person rather than require the person to make the adjustment"*.

Menurut Schultz P. Duane & Schultz E. Sydney (2022:135) menjelaskan bahwa:

> "*The work environment is defined as a condition related to the characteristic of the workplace on the behavior and attitudes of employees where it relates to the occrrence of psychological changes due to things that are experienced in their work or in certain circumstances that must continue to be considered by the organization which includes work boredom,monotouns work and fatigue*."

Menurut Suhardi (2022: 299) berpendapat bahwa :

> "Lingkungan kerja merupakan segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaanya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaanya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawankaryawan yang berada ditempat kerja tersebut".

Menurut Oswald, K., & Zhao, X. (2022;165). menyatakan bahwa : "*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*".

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat menurut para ahli tersebut mengenai pengertian bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Oswald, K., & Zhao, X dialih bahasakan Suhardi (2020:22) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu :

   a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan.

2.1.3.3 Faktor - Faktor 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.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut P. Stephen & Coulter, Mary dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi P. (2020:23) 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 mahluk 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 olah 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 menggangu 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 menganggu 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 menganggu 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).

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan Indikator lingkungan kerja Menurut P. Stephen & Coulter, Mary dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi P. (2020:23) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan Kerja fisikadalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

a. Cahaya

   Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

   Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Suhu Udara

   Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap airpada udara itu.

d. Tata letak

   Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

e. Suara

   Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon,parkir

motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidakmengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

a. Hubungan dengan atasan
b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.4 *Job stress*

Job stress 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 *turoner intention*.

2.1.4.1 Pengertian *Job Stress*

Job stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan dan tuntutan pekerjan yang berlebihan atau berat yang dapat mempengaruhi emosional, jalan pikiran dan kondisi fisiknya. Untuk mengetahui pengertian *job stress* lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian *job stress* menurut para ahli:

Menurut Maureen F. Dollard, Christian Dormann dan Mohd Awang Idris (2022:73) menyatakan bahwa, "*job 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*".

Menurut Ariansyah (2023:44) menyatakan bahwa :

> "Suatu keadaan yang mempengaruhi emosional proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa *job stres* adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. *Job Stress* dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisikal yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi yang menyebabkan karyawan untuk keluar perusahaan atau berhenti untuk berkerja".

Menurut Audina & Kusmayadi (2022:105) menjelaskan bahwa "*Job Stres* sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya".

Menurut Charles D. Spielberg (2022:472) menyatakan bahwa "*Job stress is external demands on a pearson, for example an object in the environment or a stimulus that is objectively harmful. Stress is also, defined as unpleasant that comes from outside oneself*."

Menurut Gibson Ivancevich (2022 :17) Menyatakan bahwa

> "*Stress is an adaptive response, mediated by individual debate or psychological processes, which is a consequence of any external activity (environment), situation, or event that places excessive psychological or physical demands on a person*."

Menurut Robbins & Coutler (2023:125) menyatakan bahwa: "*Job stress is a condition of physical and emotional tension. It occurs when job demands do not match the worker's capabilities, resources, or needs. This misalignment can lead to significant stress for the worker.*"

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat menurut para ahli tersebut mengenai pengertian bahwa *Job Stress* adalah kondisi dimana seseorang berada didalam keadaan marah karena tidak seimbangnya keinginan dengan kemampuan. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam karyawan untuk keluar dari perusahaan *(turonver intention*).

2.1.4.2 Dampak *Job stress*

Menurut Gibson Ivancevich dialihkan bahasa oleh Sutrisno (2023:125) mengungkapkan beberapa dampak utama dalam *job stress* yaitu sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

   gejala fisiologis meliputi kesehatan medis, stres kerja dapat berdampak kepada karyawan dan perubahan metabolism, meningkatkan fungsi jantung dan sistem pernafasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung. Stres kerja akan menimbulkan efek fisiologis yang membahayakan.
2. Gejala Psikologis, ketidakpuasan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan merupakan dampak yang sangat jelas dari stres kerja. Dampak dari stres kerja juga meliputi kecemasan, ketegangan, sifat yang mudah maah, kebosanan dan kemalasan.
3. Gejala Perilaku, dampak dari stres kerja yang ditimbulkan dari gejala perilaku adalah seperti menurunnya produktivitas kerja, ketidakhadiran kerja, Tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Stress*

Menurut Menurut Gibson Ivancevich dialihkan bahasa oleh Nawawi (2022 :17) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi sumber *job stress* yang berpotensi, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

   Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasional faktor organisasi menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peran dan interpersonal
   a) Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang.
   b) Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang dia pegang dalam organisasi.
   c) Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya.

3. Faktor Pribadi Individu

   biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas ke dalam pekerjaan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Job Stress*

Menurut Menurut Gibson Ivancevich dialihkan bahasa oleh Nawawi (2022 :17) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan.

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

   a) Ketegangan apabila ada perubahan sistem dalam bekerja
   b) Merasa stres apabila lingkungan kerja tidak nyaman

2. Stres Organisasi.

   Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan 49 dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan. indikator stres organisasi yaitu:

   a) Tuntutan tugas dengan target yang tinggi
   b) Tuntutan karena ketidak jelasan peran dalam bekerja
   c) Tuntutan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan

3. Stres Individu.

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bhawa terdapat tiga dimensi dala *job stress* yaitu stres lingkkungan, stres organisasi, dan stres individu. Indikator stres individu yaitu:

a) Masalah keluarga
b) Masalah rekan kerja
c) Masalah personal

2.1.5 *Turnover Intention*

Perputaran (*turnover*) merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Sementara keinginan (*intention*) merupakan niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

2.1.5.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tertentu. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap

organisasi atau perusahaan karena akan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan kehilangan tersebut harus diganti dengan pengisian tenaga kerja baru. Akibatnya perusahaan akan mengeluarkan sejumlah biaya untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan untuk karyawan baru. Untuk mengetahui pengertian *turonver intention* lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

Menurut Kartono (2017:44) menjelaskan bahwa bahwa "*turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru".

Menurut Robbins, S. P. (2024:173) menyatakan bahwa :

> "*Turnover Intention refers to an employee's desire to leave the organization. It indicates that the employee is already planning to quit and seek new employment elsewhere. Often considered a strong predictor of actual turnover, Turnover Intention suggests that the employee has been contemplating leaving and may have started looking for other job opportunities*".

Menurut Mathis dan Jackson (2022:19) menyatakan bahwa "*Turnover Intention is a process by which employees leave the organization and must embrace it*."

Menurut Egarini (2023:87) mengemukan bahwa :

> "*Turnover intention* adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan. Perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (reward),malasah keluarga lingkungan kerja dan job stres, dan lainnya. Jika *turnover intention* yang dikelola dengan buruk maka akan mempengaruhi perusahaan".

Menurut Utami, S. F. & Hermano, K. (2022:28) Menyatakan Bahwa:"*turnover intention refers to the intention of an employee looking for*

alternative work in other places and has not been implemented in a actual behavior".

Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020:74) menjelaskan bahwa: "*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain menurut pilihannya sendiri".

Menurut Hom & Griffeth (2020:3) menyatakan bahwa:"*definition construes voluntary quits as separations from employing organizations and excludes promotions, job transfers, or other internal job movements"*

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat menurut para ahli tersebut mengenai pengertian bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri

2.1.5.2 Jenis – Jenis *Turnover Intention*

Menurut Hom & Griffeth dialihkan bahasa oleh Alimudin (2020:3) secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal :

1. Diberhentikan

   Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingg 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 melalukan 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 ketidak nyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan karywan 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*

Menurut Robbins & Coutler dialihkan oleh Kartono (2024:173) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu, yang dapat mempengaruhi turnover intention berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. Lingkungan Kerja, lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.
3. Kepuasan Kerja, kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Robbins, S. P. dialihkan oleh Kartono (2024:173) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri dari 3 yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Indikator untuk dimensi ini, yaitu:
   a) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
   b) Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
   c) Keinginan untuk tidak hadir bekerja.
2. Pencarian alternatif pekerja (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari

pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Indikator untuk dimensi ini, yaitu:

a) Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.
b) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.
c) Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan sesuai dengan jobdesk

3. Niat untuk keluar (*Intention* to *Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

a) Keinginan untuk mencari peluang baru karena merasa tidak lagi berkembang di perusahaan ini.
b) Keinginan untuk keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan yang lebih baik

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan *job stress* yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan peneliti yang sedang

dilakukan kemudian diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang didapatkan dari jurnal-jurnal sebelumnya di internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaanya mengenai penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penilitian Terdahulu

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	**Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022).** Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *5*(1), 227-237 DOI: https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258	- Kepuasan kerja berpengaruh negativ dan signifikan terhadap *turonver intention* karyawan - Beban kerja berpengaruhi positif dan signifikan terhadap *turonver intention* - lingkungan kerja berpenagruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan	- Variabel *Turonver intention* - Variabel *lingkungan kerja*	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu - Variabel Kepuasan kerja
2	**Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023).** Pengaruh kepuasan kerja, *Job Stress* , dan Lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. pelangi sulut. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan*	- Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan	- Variabel *Job stress* - Variabel lingkungan kerja - Variabel *Turnover Intention*	- Variabel Kepuasan kerja - Tempat penelitian

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Akuntansi, *11*(3), 15101519. DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084	peran penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi - *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention - lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention		
3	**Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021).** *Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention Perceptions at* PT Cemerlang Lestari in Balikpapan . *Enrichment : Journal of Management*, *12*(1), 972-978. DOI : https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.332	- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* - *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* - Secara simultan beban kerja , stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhdapap *turnover intention*	- variabel *Job Stress* - Variabel *Turnover Intention*	- Variabel beban kerja - Waktu - Tempat penelitian

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	**Ananda dkk (2021)** Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divis Regional IV Tanjungkarang. Jurnal Bisnis, Manajemen,dan Ekonomi DOI: 10. 47747/ jbme. v2 i4. 504	- Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *job stress* karyawan secara parsial	- Varibel lingkungan kerja - Variabel *Job stress*	- Variabel Beban kerja - Tempat atau objek penelitian berbeda
5	**Chelly Gabriela, dkk (2022)** *The Influence Of Job Insecurity And Job Stress On Employee Turnover Intention At Pt. Sinar Pure Foods International During The Covid-19 Pandemic* Jurnal EMBA Vol.10 No.2 April 2022, Hal. 260-269 ISSN 2303-1174 DOI: https://ejournal.jic.ac.id/ideb/	- Hasil penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. - *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. - *Job insecurity* dan *job stres* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan	-Variabel *Job stress* - Variabel Turnover Intention	- Variabel *Job insecurity* - Waktu dan Tempat Penelitian

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		terhadap *turnover intention*.		
6	**Rini Laraswani dan Risa Kartika Lubis (2020)** *The Effect of Compensation and Work Environment on Turnover Intention at PT. Putra Dolok Mandiri Journal of Management Science* (JMAS) Volume 3No 3. July 2020, pp 86-90. DOI: https://doi.org/10.35335/jmas.v3i 3.62	- Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.	- Variabel lingkungan kerja - Variabel *Turnover Intention*.	- Variabel Kompensasi - Variabel Komitmen - Organisasi Tempat atau objek penelitian berbeda
7	**I Gede Rusdi S, dkk. (2021)** *Transformational Leadership, Work Stress and Turnover Intention: The mediating Role of JobSatisfaction at PT. Aerofood Indonesia Denpasar Unit American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (AJHSSR), Vol. 5 (2021) DOI: https://doi.org/10.2378/ajhssr.v5i2 1.70	- *Job Stres* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan, - Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan	- Variabel *Job Stres* - Variabel *Turnover intention*	- Variabel Kepuasan kerja -Tempat atau objek penelitian berbeda

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8	**Robi Atmoko (2022)** Pengaruh kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.CNC Departemen Welding Subframe E-Campus Pelita Bangsa. DOI: https://doi.org/10.30872/jfor.v22 i1.6012	- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* - *job stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*	- Variable *Job stress* - Variable *turnover intention*	- Variabel Kepuasan kerja - objek penelitian beda
9	Irma Asriani dan Setyo Riyanto (2020) *The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on TurnoverIntention in Public Service Agency Journal of Business and Management* **Volume 22,Issue 5. Ser. VI (May. 2020** **http://dx.doi.org/10.35384/**jime**.v15i1.299**	- Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. - kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. - kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*	- Variabel Lingkungan Kerja - Variabel Turnover Intention.	- Variabel Kompensasi kerja - Variabel kepuasan kerja - Objek penelitian berbeda
10	**Ahn dan Chaoyu (2024)** *Job stress* and turnover intention revisited : evidence from Korean firms Problems and	- *Job stress is noted as the independent variable and is positively correlated with the dependent variable of turnover intention*	- Variabel J*ob stress* - Variabel *Turnover intention*	- objek penelitian Tempat penelitian Waktu

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Perspectives in Management DOI: https://doi.org/10.21511/pp%20m.17(4).2024.0			
11	**Rahardjo & Nurdiyanti (2022)** Pengaruh Lingkungan Kerja, *Job Stress* dan Konflik Kerja Terhadap *Turonver intention* Karyawan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis DOI: https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v4i1.317	-Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *job stres* terhadap *Turonver Intention* karyawan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.	- Variabel *Job Stres* - Variabel Lingkungan Kerja - Variabel *Turonver Intention*	- Variabel Beban kerja - Variabel Konflik kerja - Objek penelitian Tempat penelitian Waktu - penelitian Variabel kepuasan kerja
12	**Wibowo, dkk (2021)** *The effect Of Workloads On Turnover Intention With job Stress As Mediation And Social Support As Moerated Variabels at PT Bentoel Prima Jurnal Aplikasi Manajemen* DOI:	- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention - Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap - Variabel *job Stress* dan *turnover intention*	- Variabel *Job stress* - Variabel *Turnover Intention*	- Variabel Workloads - Objek penelitian Tempat penelitian Waktu penelitian

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	http://dx.doi.or%20g/10.21776/ub.jam.2021.01%209.02.16			
13	**Ni Putu Prawita Dewi, dkk. (2022)** Pengaruh Job Stress, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.2, No.1 (2022) Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.2, No.1 (2022) DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.23195	- *Job Stres* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* - Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* - Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* - *job stress*, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap *Turnover Intention*	- Variabel lingkungan kerja - Variabel *Turnover Intention* - Variabel *Job Stres*	- Variabel Beban Kerja - Objek penelitian Tempat penelitian Waktu penelitian - Variabel komitmen organisasi
14	**Prasetio, dkk. (2022)** *The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry Advances in Economics.* Business and Management Research, vol. 65 (2022)	– *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. - Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.	- Variabel *Job Stress* - Variabel *Turnover Intention*	- Variabel Kepuasan Kerja - Lokasi penelitian dan waktu berbeda

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.59971/jumper.v1i6.140			
15	**Adi Lukman H, dkk. (2020)** *The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at* PT. *Infomedia Solusi Humanika in Malang)* European Journal of Business and Management, Vol.10, No.12 (2018) DOI : https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i4.108	- Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan	- Variabel *Job Stres* - Variabel *Turnover Intention*	- Variabel ketidak puasan Kerja - Variabel *Job Insecurity* - Variabel Kepuasan kerja - Objek penelitian Tempat penelitian Waktu penelitian
16	**Andriani (2020)** Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen DOI:	- Organization al Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, - Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, - *Job stress ber* pengaruh terhadap Turnover Intention - kepuasan kerja tidak berpengaruh	- Variabel *Job Stress* - Variabel Lingkungan kerja - Variabel *Turnover Intention*	-Variabel Kepuasaan kerja - Objek penelitian Tempat penelitian Waktu

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470	pada *Turnover Intention*		
17	**Nur Asni Gani, Andry Priharta, Anastasya Purnamasari (2022)** Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol 10 Issue 2, 2022. DOI: https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.444	-Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*	- Variabel lingkungan kerja - Variabel *turnover intention*	- Variabel kompensasi - Objek penelitian berbeda.
18	**Desak Made Yuni Astuti, A.A Sagung Kartika Dewi (2022)** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Organisasional Terhadap turnover Karyawan E-Jurnal Manajemen,Vol8, No.7, 2019 : 4384-4413 DOI:	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel *job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap t*urnover intention*. Artinya jika job Insecurit dalam bekerja di suatu perusahaan baik, maka tingkat *turnover intention* karyawan tersebut akan semakin kecil atau rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk	- Variabel Lingkungan Kerja - Variabel *turnover intention*	- Variabel *Job insecurity* - Lokasi penelitian berbeda dan waktu

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://doi.org/10.248%2043/EJMUNUD.2019.v%2008.i07.p14	menguji dan menganalisis *job Insecurity*, kompensasi, dan konflik kerja terhadap *turnover* karyawan		
19	**Jajuk Herawati, dkk. (2022)** Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 4 No 5 (2022) DOI: https://doi.org/10.47467/alkharaj .v4i5.93	- Lingkungan Kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan - *Job Stress* tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	- Variabel *Job Stress* - *Variabel* Lingkungan Kerja	- Varibel Kompensasi - Tempat atau objek penelitian berbeda
20	**Syaiful Amri, dkk. (2021)** Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas-The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)	- Kompensasi signifikan terhadap Turnover Intention - Lingkungan kerja signifikan terhadap *Turnover Intention* -Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*	- Variabel Lingkungan kerja - Variabel *Turonver Intention*	- variabel kepuasan kerja - Tempat atau objek penelitian berbeda

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 3 Issue2. 119-130. DOI: http://dx.doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71			
21	**Tiara Efentris dan Stefani Chandra (2021)** Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Pada PT. Araminta Pekan baru Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2),197-209. DOI: https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.687	- Terdapat dua variabel yang berpengaruh positif terhadap turnover intention, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. - komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*	- Variabel Lingkungan kerja - Variabel *Turonver Intention*	- Variabel Komitmen organisasi - Tempat atau objek penelitian berbeda
22	**Septi Wulansari, dkk (2023)** Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi	- Kompensasi, gaya kepemimpinan an lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. - Persepsi peluang kerja berpengaruh positif terhaap *turnover intention*	- Variabel Lingkungan Kerja - Variabel *Turonver Intention*	- Variabel Kompensasi - Variabel kepemimpinan - Variabel Rersepsi Lingkungan - Tempat atau objek penelitian berbeda

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(JURRIE) Vol.2, No.1 April 2023 DOI: https://doi.org/10.32639/jimm ba.v2i2.456			
23	**Ni Kadek Windi Septianingsih dan Made Surya Putra (2023)** Pengaruh *Job Stres*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan E-Jurnal Manajemen Vol.8, No.10. 5907-5927. DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02	- *Job Stres*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*	- Variabel *Job Stress* - Variabel *Turonver Intention*	- Variabel kepuasan kerja - Variabel komitmen organisasional - Tempat atau objek penelitian berbeda
24	**Ni Putu, dkk. (2022)** Pengaruh Job Satisfaction Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi CV. UC Silver Gold Bali BatubulanGianyar Jurnal manajemen, kewirausahaan dan pariwisata, Vol. 2, No.2, Hal. 600-605, Mei 2022	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dansignifikan terhadap *turnover intention*. - *Job Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.	- Variabel *Job Stress* - Variabel *Turonver Intention*	- Variabel *job satisfaction* - Tempat atau objek penelitian berbeda

Lanjuran Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penlitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929	- *Job satisfaction* dan *job stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.		
25	**Wulandari and Rizana (2020)** Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen) (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3) Juni 2020) DOI: https://doi.org/10.47134/wiep.v1i3.273	- hasil analisis dari uji ini menunjukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. - *Job Stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*	- Variabel *Job Stress* - Variabel *Turonver Intention*	- Variabel *job insecurity* - Variabel -ketidak kepuasan kerja - Tempat atau objek penelitian berbeda

Sumber: Data Penelitian dari berbagai sumber 2024

Bedasarkan pada Tabel 2.1, penelitian terdahulu diatas memiliki persamaan antara beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu variabel penelitian yang diteliti mencakup Lingkungan kerja dan *Job Stress* sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tetapi selain persamaan tentu saja terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu

dengan penelitian sekarang yaitu objek penelitian dan periode pelaksanaan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sector pada entitas bisnis pada PT. Loka Karya Inovasi Bersama Jubelo Kota Bandung. Beberpa penelitian terdahulu diatas menunjukkan hasil penelitian yang berbeda. Oleh karna itu, penelitian ini berbeda dengan yang telah dilakukan sebelumnya. Namu terdapat beberapa persamaan sehingg penelitian ini merupakan pengembangan dari teori yang ada dan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, penelitian ini menguji Kembali Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Stress* Terhadap *Turonver Intention*, karena ketidak-konsintenan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu.

2.2 Karangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang diperoleh melalui observasi dan telaah pustaka yang dibuat sebagai penjelasan sementara secara konseptual mengenai hubungan pada setiap objek permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu dengan variabel lainnya baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan *Job Stress* sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja merupakan sesuatu di 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 akan tingkat *Turnover Intention* akan meningkat.

Lingkungan kerja itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan untuk nyaman dan aman saat berkerja. Meskipun kemempuan dari karyawan maksimal tidak disertai dengan fasilitas dan lingkungan yang memadai, namun jika tidak ada lingkungan kerja tidak memadai mendorong karyawan untuk keluar perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik, Y. P., & Liana, L.(2022).dan Ananda dkk (2021) Menyatakan bahwa 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 lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Hal ini juga di perkuat oleh penelitian sebelumnya Septi Wulansari, dkk (2023), dan Rini Laraswani & Risa Karika Lubis (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpenagruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat

mempengaruhi *turonver* pada suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turonver Intention*.

2.2.2 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Job Stress 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 menajdi 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.

Job Stress 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 prilakunya 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 sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari & Rizana (2020), dan Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Menyatakan bahwa *Job Stress* merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu itu berada, stress yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stress dalam menjalankan pekerjaannya, stress di sini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Penelitian tersebut diperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Windi Septianingsih & Made Surya Putra (2022), Robi Atmoto (2020) manyatakan bahwa *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

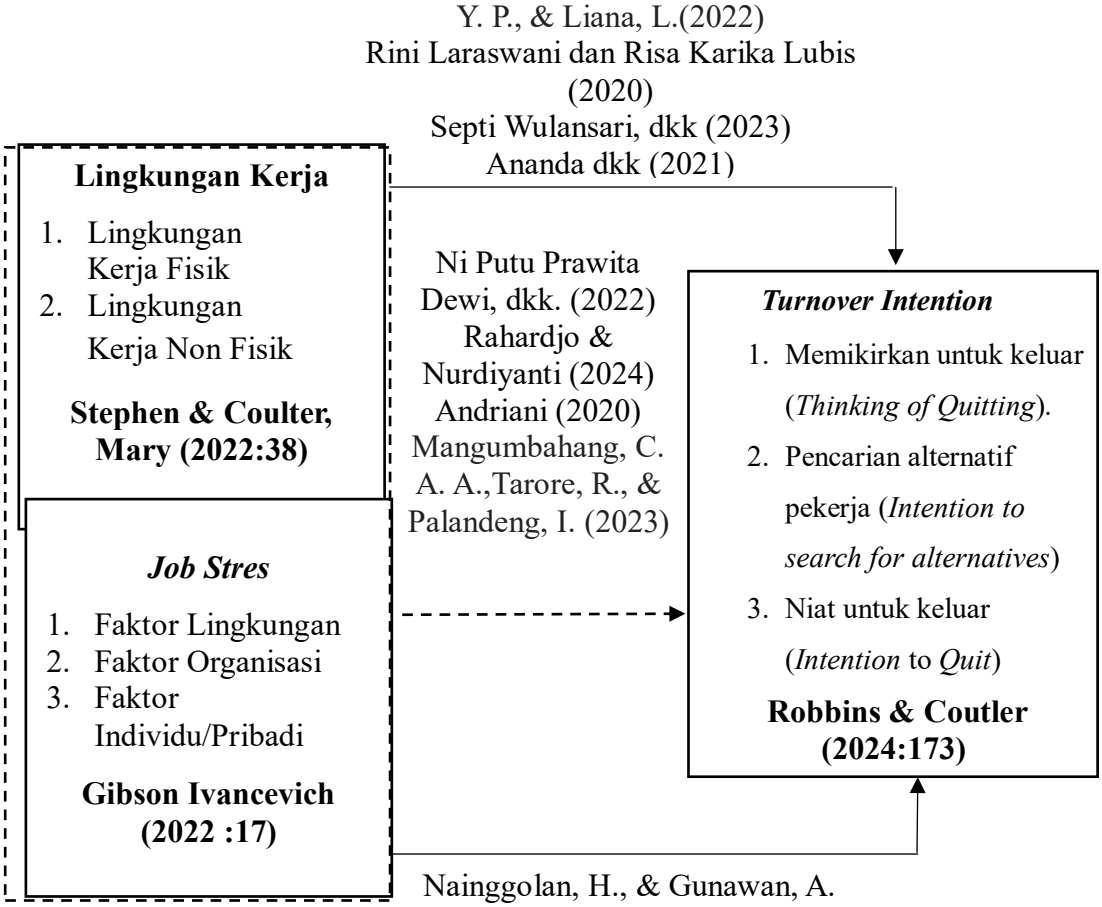
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja dan *Job stress* tidak dapat dipisahkan dengan *turnover intention*, karena Lingkungan kerja dan *Job stress* merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman dari pekerjaan sekarang sehingga dapat

mempengaruhi tingkat *turnover*. jika lingkungan kerja berbicara mengenai rasa ketidakamanan karyawan terhadap tempatnya bekerja, maka *job stress* berbicara mengenai tekanan tugas pekerjaan yang menjadikan psikologis karyawannya terganggu sehingga membuat karyawan berpikir untuk melakukan *turnover.* Ni Putu Prawita Dewi, dkk. (2022) Rahardjo & Nurdiyanti (2022) manyatakan bahwa mengatakan bahwa lingkungan dan *trasnfjob stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung kuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani (2020) dan Mangumbahang, C. A. A.,Tarore, R., & Palandeng, I. (2023) Menyatakan *job stress*, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Turnover Intention

2.3 Paradigma

Paradigma penelitian dapat diartikaan sekaligus sebagai pola pikir yang menunjukan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mecerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigm penelitian pada halaman selanjutnya:



Gambar 2. 1
Paradigma Penilitian

Keterangan :

----------► : Pengaruh Secara Simultan

——————► : Pengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2022) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka hipotess penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Secara Simultan
    a. Terdapat pengaruh keseimbangan Lingkungan Kerja dan *job stres*s terhadap t*urnover intention* karyawan.
2. Secara parsial
    a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
    b. Terdapat pengaruh *job stress* terhadap t*urnover intention* karyawan