

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut Ansory & Indrasari, (2018) Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan perusahaan. Padahal, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sumardjo & Priansa, (2018) Karyawan harus diawasi secara cermat oleh organisasi. Jika manajemen pelayanan manusia tidak terjamin, maka perilaku, sikap dan loyalitas karyawan pasti akan menurun. Selain itu, organisasi akan menghadapi risiko peningkatan di luar tingkat perputaran. Padahal, karyawan adalah asset (ekonomi) utama organisasi. Oleh karena itu, mempertahankan sumber daya manusia yang baik merupakan solusi jangka pendek dan jangka panjang bagi organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan sangat menentukan pencapaian perusahaan dan sumber daya yang tersedia. (Putri dan Rahyuda, 2019).

##### **2.1.2 *Turnover Intention***

Kartono (2017:44) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, atau dianggap sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Saputra (2017: 6) *turnover intention* adalah penghentian pikiran seseorang dari organisasi (pengunduran diri).

Menurut Robbins dan Judge dalam Robi (2019:22), *turnover intention* adalah suatu sikap atau tahapan dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela karena kinerja yang buruk saat ini dan ketersediaan pekerjaan lain.

Oleh karena itu *turnover intention* ini dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Tujuan dari *turnover intention* adalah sama untuk mengubah pekerja dari satu tempat kerja dan lainnya. Gagasan ini menunjukkan bahwa niat tersebut diperbarui untuk bergerak, tiba-tiba, proses produksi, yaitu pindah dari satu tempat ke tempat kerja lagi. Menunjukkan *turnover intention* adalah tingkat atau kekuatan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ada banyak faktor yang mendorong *turnover intention* dan salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

#### **2.1.2.1 Jenis – jenis *Turnover Intention***

Menurut Ardan (2021:9), jenis *turnover intention* karyawan dibagi menjadi beberapa kategori, antara lain:

1. Berdasarkan kesiapan karyawan, *turnover intention* dibagi menjadi:
  - a. *Turnover* secara tidak sukarela  
*Turnover* ini berupa pemutusan hubungan kerja karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan ketenaga kerjaan. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan perusahaan, aturan kerja, dan standar kerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
  - b. *Turnover* secara sukarela  
 Karyawan keluar dari perusahaan atas kemauan sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti peluang kerja, gaji, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan pribadi atau keluarga.
2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover intention* dibagi menjadi:
  - a. *Turnover* fungsional  
 Karyawan yang berperilaku buruk, tidak dapat diandalkan, atau mengganggu rekan kerja meninggalkan perusahaan.
  - b. *Turnover* tidak efektif  
 Karyawan penting dan efektif meninggalkan perusahaan pada saat genting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover intention* dibedakan menjadi:

- a. *Turnover* yang tidak terkontrol, yang disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali pengguna. Ada banyak alasan mengapa karyawan meninggalkan perusahaan di bawah kendali kita.
- b. *Turnover* yang dapat dikendalikan, untuk alasan yang dapat memengaruhi pengguna.

#### **2.1.2.2 Faktor – faktor *Turnover Intention***

Faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu:

1. Faktor organisasi meliputi susunan staf di antara pekerja tidak terampil, kategori non-manajerial, ukuran organisasi.
2. Faktor individu yaitu umur, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, data biografik, minat, bakat dan kemampuan.

#### **2.1.2.3 Upaya pengendalian *Turnover Intention***

Munculnya *turnover intention* pada perusahaan tidak dapat dihindari, tetapi selalu dapat dikendalikan. Hal pertama yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberi penghargaan kepada karyawan atas masa kerja mereka dan yang kedua adalah apa yang mereka sukai dan tidak sukai tentang perusahaan mereka. Langkah selanjutnya adalah mewawancarai karyawan yang keluar untuk mencari tahu mengapa karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

#### **2.1.2.4 Dimensi dan indikator *Turnover Intention***

Menurut Kartono (2017) terdapat tiga indikator *turnover intention* yaitu:

1. *Intention to quit* (Niat untuk berhenti)  
Karyawan berencana untuk keluar ketika mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan berhenti.
2. *Job search* (Pencarian pekerjaan)  
Mengungkapkan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Begitu karyawan mulai memikirkan tentang sering absen, mereka harus mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan yang bagus.
3. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar)  
Memotivasi individu untuk keluar atau bertahan di lingkungan kerja diawali dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kemudian karyawan

mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, sehingga menimbulkan intensitas penarikan diri yang tinggi atau rendah.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek karyawan dalam bekerja, karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Farida & Hartono (2016), lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik memiliki unsur baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, tenang, seperti rumah dan lain sebagainya.

Sutrisno (2019) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua area kerja dan infrastruktur di sekitar karyawan yang bekerja yang mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Sudja dan Gama (2020:69) lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan baik secara fisik maupun tidak fisik, langsung atau tidak langsung, selama bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan hasil kerja karyawan selama bekerja.

#### **2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Widyaningrum (2019:58), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor pribadi atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen masing-masing individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas motivasi, bimbingan dan dukungan pemimpin.
3. Faktor tim, kualitas dukungan dan semangat rekan kerja dalam tim, kepercayaan rekan kerja, kebersamaan dan kedekatan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, ruang kerja atau infrastruktur yang disediakan organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja organisasi.

5. Faktor kontekstual, termasuk tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3.2 Dimensi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal adalah faktor atau kondisi di dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi. Lingkungan eksternal merupakan kekuatan di luar organisasi yang berperan dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai tujuannya.

Menurut Widyaningrum (2019: 58-59), dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua hal, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau dalam hubungan dengan bawahan.

### **2.1.3.3 Indikator – indikator lingkungan kerja**

Indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2016:57) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan dipancarkan dengan baik meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan dan mata mereka tidak cepat lelah.

2. Warna

Salah satu faktor yang meningkatkan efisiensi kerja karyawan adalah warna, warna dapat memengaruhi pola pikir mereka. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya akan menjaga keceriaan dan ketenangan kerja karyawan.

3. Suara

Untuk mengatasi munculnya kebisingan maka diperlukan penempatan peralatan yang bising seperti mesin tik, telepon, kendaraan yang diparkir dan lain-lain. Di ruangan khusus agar karyawan lain tidak terganggu dalam menjalankan tugasnya.

#### 4. Udara

Sehubungan dengan udara ini, sering kali suhu udara dan jumlah uap air di udara.

### 2.1.4 Stres Kerja

Stres adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Penyebab stres biasanya dilatar belakangi oleh faktor organisasi (tuntutan tugas, peran dan hubungan) dan faktor pribadi (keluarga, keuangan dan diri sendiri) (Pranogyo et al., n.d. 2021).

Stres biasanya disebabkan oleh kondisi stres yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. (Siagian,2018).

Handoko (2018:200) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan keadaan psikologis seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akhirnya menimbulkan berbagai gejala stres yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

#### 2.1.4.1 Gejala-gejala stres kerja

Menurut Hamali (2018:246) berpendapat gejala stres kerja, yaitu:

1. Gejala stres pada tingkat individu, antara lain:
  - a. Reaksi fisiologis seperti masalah punggung, kekebalan tubuh, tekanan darah tinggi dan masalah jantung.
  - b. Reaksi emosional seperti sulit tidur, depresi, marah, dan mudah tersinggung.
  - c. Reaksi kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat, sulit belajar hal baru, sulit mengambil keputusan.
  - d. Reaksi perilaku seperti kecanduan narkoba, penggunaan rokok dan alcohol, dan perilaku destruktif.

## 2. Gejala stres pada tingkat organisasi

Terdiri dari ketidak hadirannya karyawan, tingkat kepegawaian yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan penjadwalan, intimidasi, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, peningkatan kompensasi atau biaya perawatan kesehatan.

### 2.1.4.2 Pendekatan stres kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) terdapat 4 pendekatan stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial (*Social support*)  
Pendekatan ini diimplementasikan melalui langkah-langkah yang ditunjukkan untuk kepuasan sosial karyawan. Misalnya permainan dan lelucon.
2. Pendekatan melalui meditasi (*Meditation*)  
Karyawan harus menerapkan pendekatan ini dengan memfokuskan pikiran, mengendurkan otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan dalam dua periode 15-20 menit.
3. Pendekatan melalui *biofeedback*  
Pendekatan ini dilakukan di bawah pengawasan dokter. Dengan bimbingan dokter, psikiater dan psikolog diharapkan karyawan dapat mengurangi tingkat stresnya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi  
Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum stres terjadi. Dalam hal ini, karyawan rutin memeriksakan kesehatannya sebentar, melakukan relaksasi otot, mengatur pola makan dan berolahraga secara teratur.

### 2.1.4.3 Dimensi stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:430-433), terdapat tiga kategori kemungkinan sumber stres, yaitu:

1. Faktor dan indikator lingkungan seperti :
  - a. Ketidakamanan finansial
  - b. Ketidakpastian politik
  - c. Perubahan teknologi
2. Faktor organisasi dengan indikator :

- a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan pribadi
3. Faktor personal (individu) dengan indikator :
- a. Masalah keluarga
  - b. Masalah keuangan
  - c. Kepribadian

#### **2.1.4.4 Indikator-indikator stres kerja**

Menurut Afandi (2018:179) Indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan pekerjaan  
Tuntutan kerja yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan stres kerja, sehingga pada saat bekerja seseorang harus mampu mengelola kondisi stres dengan sebaik-baiknya.
2. Tuntutan Peran  
Ini mengacu pada tekanan pada seseorang karena peran yang dimainkan dalam organisasi.
3. Tuntutan Antar Pribadi  
Ini adalah tekanan dari karyawan lain.
4. Struktur Organisasi  
Gambaran instansi, ditandai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, ketidakjelasan tentang tugas, peran, wewenang dan tanggung jawab.

#### **2.1.5 Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja orang tersebut ditetapkan menurut jenis pekerjaannya dalam bentuk standar kerja perusahaan.

Menurut Saputra (2022:72) Beban kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pekerja.

Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu normal yang dihabiskan untuk tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi karyawan tentang kegiatan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dan upaya untuk mengatasi masalah yang timbul di tempat kerja. Jika karyawan mampu melakukan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas tertentu, tidak ada beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil, tugas dan aktivitas menjadi beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang melebihi kemampuan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan.

#### **2.1.5.1 Efek beban kerja**

Menurut Manuaba dalam Fadilla (2021:20) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Pada saat yang sama, pekerjaan yang terlalu sedikit, yang berarti bekerja dengan gerakan yang berkurang, menyebabkan kebosanan dan kemonotonan. Ketika tujuan perusahaan harus dipenuhi, beban kerja karyawan perusahaan meningkat. Pada saat yang sama, produktivitas karyawan menurun jika beban kerja terus meningkat tanpa pembagian kerja yang tepat.

#### **2.1.5.2 Jenis – jenis beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja, yaitu:

1. **Beban kerja kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif menunjukkan beban kerja yang tinggi, misalnya karena jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi atau berupa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang harus dilakukan.

2. **Beban kerja kualitatif**

Kualitas pekerjaan tergantung pada apakah seseorang bertanggung jawab atau tidak.

#### **2.1.5.3 Dimensi beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) dimensi beban kerja dibagi menjadi dua antara lain:

### 1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam dan hasil dari respon terhadap beban kerja eksternal, seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, kesehatan dan motivasi.

### 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

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

#### **2.1.5.4 Indikator-indikator beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kondisi kerja

Seberapa baik karyawan memahami tugasnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan sudah memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) dan menawarkannya kepada seluruh unsur di dalam perusahaan.

#### 2. Penggunaan waktu kerja

Jam kerja sesuai SOP dapat meminimalkan beban kerja karyawan. Namun terkadang organisasi tidak memiliki kebijakan SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan kebijakan SOP, penggunaan alokasi waktu kerja karyawan biasanya berlebihan atau sangat terbatas.

#### 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu secara langsung mempengaruhi jumlah kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas tertentu, atau ketidakseimbangan antara waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan, semakin besar jumlah pekerjaan yang diterima dan dialami karyawan.

## 2.2 Review Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan peneliti gunakan sebagai referensi dalam analisis penelitian yaitu seperti yang disajikan pada Tabel 2.1 di bawah ini.

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Variabel Penelitian                                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni (2022) Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada J4 Hotel Legian Bali<br><br><i>Journal Research of Management</i> (Jarma) Vol.4 No. 1 Desember 2022: 63-78 e-ISSN 2716-4381 (media online) | 45 Orang (seluruh karyawan di J4 Hotel Legian Bali)<br><br>SEM-PLS Teknik sampling jenuh, analisis teknik deskriptif, uji validitas dan reliabelitas, serta analisis statistik inferensial. Jenis penelitian kuantitatif penelitian dengan pendekatan asosiatif kausalitas<br><br>Teknik pengumpulan data kuesioner, dokumentasi dan wawancara. | Variabel bebas beban kerja (X), variabel terikat yang pertama ( $Y_1$ ) stres kerja, dan variabel terikat yang kedua ( $Y_2$ ) yaitu <i>Turnover Intention</i> . | 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .<br>2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.<br>3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .<br>4) Stres kerja terbukti parsial pengaruh beban kerja terhadap <i>Turover Intention</i> . |
| 2  | Ega Putri Ariyanti &                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Jumlah populasi 85 perawat.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Variabel bebas beban kerja dan                                                                                                                                   | 1) Beban kerja memiliki kontribusi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                                                        | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                                                                            | Variabel Penelitian                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>Sulastrri Irbayuni (2022)<br/>Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap</p> <p>Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol 9 No. 1 Tahun 2022<br/>Hal: 83-90<br/>E-ISSN: 2550-0813 P-ISSN: 2541-657X</p>              | <p>Pengambilan sampel 46 responden.</p> <p><i>Partial Least Square (PLS)</i> uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis</p> <p>Teknik sampel memakai rumus Slovin.</p>                             | <p>lingkungan kerja non fisik<br/>Variabel terikat stres kerja</p>                                                                        | <p>terhadap stres kerja</p> <p>2) Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap stres kerja</p>                                                                        |
| 3  | <p>Safira Jingga Hernita, Intan Nia Ruhyat, Abdul Riduwan, Iwan Eko Ariyadi (2021)<br/>Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan moderasi kepuasan gaji</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.3 No. 2 Desember 2021<br/>E-ISSN: 2715-9361</p> | <p>40 responden (karyawan aktif)</p> <p><i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> berbasis <i>Partial Least Square</i> versi 3</p> <p>Uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dan moderating effect</p> | <p>Variabel bebas stres kerja dan beban kerja</p> <p>Variabel mediasi kepuasan gaji</p> <p>Variabel terikat <i>Turnover Intention</i></p> | <p>1) beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>2) kepuasan gaji memperlemah hubungan beban kerja dan stres kerja</p> |
| 4  | <p>Ni Nyoman Egarini dan Ni Luh Putu Eka</p>                                                                                                                                                                                                                                        | <p>36 Responden (teknik</p>                                                                                                                                                                                  | <p>Variabel bebas beban kerja (<math>X_1</math>), stres kerja</p>                                                                         | <p>1) beban kerja mempunyai pengaruh positif dan</p>                                                                                                                             |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                                                                              | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                                                   | Variabel Penelitian                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>Yudi Prastiwi (2022)<br/>Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt</p> <p>Jurnal Eknomi, Manajemen Dan Bisnis Vol. 1, No. 3 September 2022 Halaman 26-40<br/>ISSN (Online): 2829-2154</p> | <p>sampling jenuh)</p> <p>SEM-PLS (<i>Smart Equation Modeling – Partial Least Square</i>)</p> <p>Loading Factor, Average Variance Extraced (AVE), uji reability dan inner model</p> | <p>(<math>X_2</math>), kepuasan kerja (<math>X_3</math>)</p> <p>Variabel terikat <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>                        | <p>signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>2) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p>                                  |
| 5  | <p>Mariella Pantouw, Wiliam A. Areros, Wehelmina Rumawas (2020)<br/>Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima</p> <p><i>Producivity</i>, Vol.1 No.5, 2020.<br/>E-ISSN. 2723-0112</p>                                                                            | <p>60 responden</p> <p><i>Partial Least Square</i> (PLS) Smart PLS 3</p> <p>Outer loading, path coefficient,</p>                                                                    | <p>Variabel bebas lingkungan kerja (<math>X_1</math>) dan stres kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Variabel terikat kinerja karyawan (Y)</p> | <p>1) pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>2) pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja</p> <p>3) pengaruh positif signifikan tinggi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan</p> |
| 6  | <p>Sintya Dwi Oktavia dan Syarif Ali (2022)<br/>Pengaruh lingkungan kerja,</p>                                                                                                                                                                                                                            | <p>37 orang (seluruh karyawan PT. Graha</p>                                                                                                                                         | <p>Variabel bebas lingkungan kerja (<math>X_1</math>), budaya kolaboratif (<math>X_2</math>),</p>                                         | <p>1) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i></p>                                                                                                                                                                                                   |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                               | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                                                                                 | Variabel Penelitian                                                                                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid-19<br><br>Owner: Riset & Jurnal Akuntansi Volume 6 Nomor 2, April 2022<br>E-ISSN: 2548-9224<br>P-ISSN: 2548-7507           | Megatama (Indonesia)<br><br>Smart PLS 3.0<br><br>Uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, yang diukur melalui uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji R <sup>2</sup> (koefisien determinasi), AVE        | dan kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )<br><br>Variabel terikat <i>Turnover Intention</i> (Y)                                               | 2) budaya kolaboratif mempunyai pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i><br>3) kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i><br>4) lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasa kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>                                                                                                                                                        |
| 7  | Semita Sulis Triana (2022) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i><br><br>Jurnal pendidikan dan konseling volume 4 No. 5 Tahun 2022<br>E-ISSN: 2685-936X<br>P-ISSN: 2685-9351 | 207 karyawan tetap departemen penjualan<br><br><i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)<br>Smart PLS 3.2.8.<br><br>Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, outer model, inner model, uji hipotesis | Variabel bebas lingkungan kerja<br><br>Variabel mediasi Stres kerja dan kepuasan kerja<br><br>Variabel terikat <i>Turnover intention</i> | 1) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.<br>2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja<br>3) lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i><br>4) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i><br>5) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                                                                                 | Variabel Penelitian                                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                      | <p>6) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi.</p> <p>7) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja.</p>                                                                                                                                                                                       |
| 8  | <p>Rini Fitriantini, Agusdin, dan Siti Nurmayanti (2020)<br/>Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram</p> <p>Jurnal distribusi Vol. 8, No. 1 – Maret 2020 halaman 23-28<br/>E-ISSN: 2477-1767<br/>P-ISSN: 0853-9571</p> | <p>Populasi penelitian 492 orang dengan sampel 216 orang tenaga kesehatan</p> <p>Analisis SEM (<i>Structural Equation Model</i>) dengan software AMOS 22.</p> <p><i>Goodness-of-fit</i> dan Measurement model</p> | <p>Variabel bebas beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja</p> <p>Variabel terikat <i>Turnover Intention</i></p> | <p>1) pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>2) pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>3) pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja</p> <p>4) pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap stres kerja</p> <p>5) pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p> |
| 9  | <p>Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, dan Muhammad Arif (2019)<br/>Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada</p>                                                                                                                                                                                                     | <p>Populasi 150</p> <p><i>Structural Equational Modelling</i> (SEM) dengan aplikasi</p>                                                                                                                           | <p>Variabel bebas <i>Work-life balance</i> dan stres kerja</p> <p>Variabel mediasi kepuasan kerja</p>                | <p>1) <i>Work lide-balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                          | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                                                                                                                   | Variabel Penelitian                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>pengaruh <i>Work-life balance</i> dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 20 No.1, 2019, 39-51<br/>ISSN 1693-7619 (print)<br/>ISSN 2580-4170 (online)</p>                                | <p>AMOS, dan uji validitas dan realibilitas, uji CFA (Confirmatory Factory Analysis)</p>                                                                                                                                                            | <p>Variabel terikat <i>Turnover Intention</i></p>                                                     | <p>terhadap kepuasan kerja</p> <p>3) <i>Work life-balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>4) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>5) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Tunrover intention</i></p> <p>6) <i>work life balance</i> berpengaruh secara langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> tanpa melalui kepuasan kerja</p> <p>Variabel kepuasan kerja bukan variabel intervening</p> |
| 10 | <p>Vincentius Riyanto Putra &amp; I Gede Adiputra (2023)</p> <p>Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> PT. Mibo Digital Indonesia</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 05, No. 02, April 2023, Hal.</p> | <p>Populasi 100, sampel 50 responden.</p> <p>SmartPLS versi 3.2.8</p> <p>Uji Validitas dalam outer model, uji reliabilitas metode <i>composite reliability</i>, uji <math>R^2</math>, Uji <math>Q^2</math>, uji <math>F^2</math>, uji hipotesis</p> | <p>Variabel bebas kepuasan dan lingkungan kerja</p> <p>Variable terikat <i>turnover intention</i></p> | <p>1) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.</p> <p>2) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.</p> <p>3) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap</p>                                                                                                                                                               |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                                     | Variabel Penelitian                                                                                                                                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | 493-500 ISSN 2657-0025                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                               | <i>turnover intention</i> karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia                                                                                                                                                                                                                                                |
| 11 | <p>Chayanan Kerdpitak and Kittisak Jermsittiparsert (2020)<br/> <i>The effects of workplace stress, work-life balance on Turnover Intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand</i></p> <p>Sys Rev Pharm 2020; 11 (2): 586-594<br/>           E-ISSN 0976-2779<br/>           P-ISSN 0975-8453</p> | <p>300 karyawan dari 13 perusahaan sebanyak 277 kuesioner yang digunakan</p> <p>Smart PLS versi 3</p> <p>Statistik deskriptif dan mode struktural</p> | <p>Variabel bebas<br/> <i>Workplace stress and Work life balance</i></p> <p>Variabel terikat<br/> <i>Turnover Intention</i></p>                                               | <p>Stres kerja dan <i>work life-balance</i> memiliki hubungan yang signifikan dengan <i>turnover intention</i> yang mendukung <i>work-life balance</i> yang berdampak pada efisiensi dan efektif terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.</p>                                                          |
| 12 | <p>Rao Tahir Anees, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, Nordiana Ahmad Nordin (2021)<br/> <i>Brain Drain in higher education. The impact of job stress and workload on Turnover Intention and the Mediating role of</i></p>                                                                                           | <p>140 akademisi</p> <p>PLS-SEM</p> <p>Model struktural, Analisis mediasi, Koefisien determinasi</p>                                                  | <p>Variabel Bebas<br/>           stres kerja dan beban kerja</p> <p>Variabel mediasi<br/>           kepuasan kerja</p> <p>Variabel terikat<br/> <i>Turnover Intention</i></p> | <p>1) stres kerja berpenharuh positif terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>2) beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>4) kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja, beban</p> |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                             | Variabel Penelitian                                                                                                                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p><i>job satisfaction at Universities</i></p> <p>Jurnal penelitian Bisnis dan Manajemen Eropa<br/>ISSN: 2507-1076</p>                                                                                                                                                                                                              |                                                                                               |                                                                                                                                                               | <p>kerja dan <i>Turnover Intention</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 13 | <p>I Gede Rusdi Suryawan, I Komang Ardana, I Gusti Made Suwandana (2021)<br/><i>Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction</i></p> <p>American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)<br/>E-ISSN: 2378-703X<br/>Volume 5, Issue-1, pp-146-157</p> | <p>100 Karyawan</p> <p><i>Partial Least Square (PLS)</i></p> <p>Metode purposive sampling</p> | <p>Variable bebas kepemimpinan transformasional dan stress kerja</p> <p>Variable terikat <i>turnover intention</i></p> <p>Variable mediasi kepuasan kerja</p> | <p>1) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>2) stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>3) kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>4) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>5) stress kerja memiliki efek negative terhadap kepuasan kerja</p> <p>6) kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja</p> |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                                                                                                                                                                                                            | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis                                                                                                      | Variabel Penelitian                                                                                                          | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                        |                                                                                                                              | 7) stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja                                                                                                                                                                                                                      |
| 14 | Dwi Putri Cahya Marwindi, Dr.Ir. Meita Pragiwani, MM. (2020)<br>Pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Indonusa Telemedia (Transvision)<br><br>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia | SPSS versi 26,00<br><br>Uji Instrumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis koefisien determinasi.                                | Variabel bebas komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja<br><br>Variable terikat <i>turnover intention</i>            | 1) pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i><br><br>2) Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap <i>turnover intention</i><br><br>3) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 15 | Shirleena Setiawan, Pauline H Pattyranie Tan (2021)<br>Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada rumah sakit di kota Jakarta Pusat<br><br>Jurnal ilmiah akuntansi dna              | 150 responden<br><br><i>Structural equation modelling</i> (SEM)<br><br>Analisis Inner Model, analisa validitas, analisis reliabilitas, | Variable bebas stres kerja, lingkungan kerja dan kebijakan kehidupan kerja<br><br>Variable terikat <i>turnover intention</i> | 1) terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap <i>turnover intention</i><br><br>2) terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i><br><br>3) tidak terdapat pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja terhadap <i>turnover intention</i>                           |

| No | Peneliti (Tahun), Judul, Industri, Kode ISSN                            | Jumlah Sampel dan Teknik Analisis | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|------------------|
|    | keuangan vol. 4 special issue 2 2021 P-ISSN 2622-2191, E-ISSN 2622-2205 |                                   |                     |                  |

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni (2022). Dengan judul **“Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada J4 Hotel Legian Bali”**. Journal Research of Management (Jarma) Vol.4 No. 1 Desember 2022: 63-78 e-ISSN 2716-4381 (media online). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dan mengujinya mediasi stres kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel J4 Legian Bali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan. Dengan metode sampling jenuh, jenis penelitian adalah kuantitatif penelitian dengan pendekatan asosiatif kausalitas. Data dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner online (google form) kemudian data dianalisis dengan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan *Turnover Intention* karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan stres kerja karyawan di J4 Hotel Legian Bali, ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *tunover intention* hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan stres kerja karyawan di J4 Hotel Legian Bali dan stres kerja secara parsial memediasi pengaruh beban kerja terhadap *tunover intention* hal ini menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu hal yang melengkapi keinginan karyawan untuk berpindah yang disebabkan oleh beban kerja.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas beban kerja dengan variabel terikat stres kerja dan *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas

lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ega Putri Ariyanti dan Sulastri Irbayuni (2022) dengan judul “**Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap**”. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol 9 No. 1 Tahun 2022 Hal: 83-90 E-ISSN: 2550-0813 P-ISSN: 2541-657X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri. Populasi dari penelitian ini ialah perawat bagian rawat inap dengan jumlah 85 perawat. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini memakai teknik simple random sampling yang memakai Rumus Slovin. Menurut perhitungan maka pengambilan sampel sejumlah 46 responden. Penghimpunan informasi dilaksanakan lewat pembagian kuesioner terhadap sejumlah sampel. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Menurut hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) beban kerja memiliki kontribusi terhadap stress kerja, yang maksudnya makin tinggi beban yang diberikan sehingga tingkat stress semakin tinggi. 2) Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap stress kerja, yang artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja maka stress kerja semakin tinggi juga. Pihak instansi perlu meminimalisir beban kerja yang diberikan agar tidak terjadi tingkat stress yang tinggi dan lebih memperhatikan suasana kerja dan menjaga hubungan sesama teman kerja agar menciptakan kenyamanan dan lingkungan kerja yang baik.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas stres kerja dan beban kerja, variabel mediasi kepuasan gaji terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Safira Jingga Hernita, Intan Nia Ruhyat, Abdul Riduwan, Iwan Eko Ariyadi (2021) dengan judul “**Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan moderasi kepuasan gaji**”

Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.3 No. 2 Desember 2021 E-ISSN: 2715-9361. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap *turnover intention* yang dimoderatori oleh kepuasan gaji. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 36 kuesioner kepada 40 responden yang adalah karyawan aktif perusahaan yang menerima gaji. Tes dilakukan dengan bantuan dari alat statistik berupa Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square versi 3 dengan memperhitungkan nilai faktor loading 0,6, composite reliability dengan nilai 0,7 dan nilai varian yang diekstraksi 0,50. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian juga dengan variabel bebas stres kerja juga memiliki efek positif yang signifikan. Serta variabel pemoderasi kepuasan gaji memperlemah hubungan kerja dengan stres kerja.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat stres kerja. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022) dengan judul **“Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt”** Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Vol. 1, No. 3 September 2022 Halaman 26-40 ISSN (Online): 2829-2154. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja serta kepuasan kerja terhadap turnover intention. Objek dari penelitian ini ialah karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu memakai informasi lapangan yang disebarikan untuk semua karyawan SPBU Desa Lokapaksa yang selanjutnya data dianalisis memakai SEM-PLS (Smart Equation Modeling- Partial Least Square) terbitan 3.0 menggunakan jumlah responden yang dipergunakan sebesar 36 responden, pemilihan informan memakai teknik sampling jenuh. Hasil penelitian memberikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Lalu stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap

turnover intention di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention di karyawan SPBU Desa Lokapaksa.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat stres kerja. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Mariella Pantouw, William A. Areros, Wehwlmina Rumawas (2020) dengan judul **“Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima”** *Productivity*, Vol.1 No. 5, 2020 E-ISSN. 2723-0112 penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non-Probability. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 3. Hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Artinya adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Sintya Dwi Otavia Dan Syarif Ali (2022) dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja, budaya Kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19”** *Owner: Riset & jurnal Akuntansi Volume*

6 Nomor 2, April 2022 E-ISSN: 2548-9224 P-ISSN: 2548-7507 penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Objek penelitian adalah karyawan PT. Graha Megatama Indonesia. Dalam studi ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada 37 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang terdiri dari 37 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang terdiri dari 37 karyawan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. 2) budaya kolaboratif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* 3) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. 4) lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Semita Sulis Triana (2022) dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *Turnover Intention* karyawan”** jurnal pendidikan dan konseling volume 4 nomor 5 tahun 2022 E-ISSN: 2685-936X P-ISSN: 2685-9351 penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention karyawan. Unit analisis penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen penjualan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Unit Observasi adalah sebanyak 207 karyawan tetap departemen penjualan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert skala 1-5. Metode penelitian menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), dengan menggunakan paket

program Smart PLS 3.2.8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pada penelitian ini pula menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention secara negatif dan signifikan.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, variabel mediasi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti (2020) dengan judul **“Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram”** jurnal distribusi volumen 8, No.1-Maret 2020 halaman 23-38 E-ISSN: 2477-1767 P-ISSN: 0853-9571 penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap stress kerja, serta menganalisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dengan status kepegawaian kontrak yang bertugas di Rumah Sakit Umum Kota Mataram yang berjumlah 492 orang dengan jumlah sampel 216 orang tenaga kesehatan yang ditentukan berdasarkan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan stress kerja. Manajemen Rumah Sakit diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja agar tenaga kesehatan tidak merasa beban kerja mereka tinggi dan dapat menurunkan tingkat turnover intention.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, Muhammad Arif (2019) dengan judul **“Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*”** jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 20 No.1,2019, 39-51 ISSN 1693-7619 (print) ISSN 2580-4170 (online) penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap turnover intention dimediasi kepuasan kerja Account officer Bank Syariah di Kota Medan. Lokasi penelitian ini berada di Kota Medan dengan subyek penelitian adalah Bank Syariah di Kota Medan, Populasi penelitian ini berjumlah 150 Account Officer, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling dengan teknik simple random sampling, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Work life balance dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Work life balance dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Work life balance berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening, Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas *work life-balance* dan stres kerja yang di mediasi dengan kepuasan kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Vincentius Riyanto Putra dan I Gede Adiputra (2023) dengan judul **“Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap *Turnover* PT. Mibo Digital Indonesia”** jurnal Manajerial dan kewirausahaan Vol. 05, No. 02, April 2023 : Hlm 493 - 500 ISSN 2657-0025. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu menjaga dan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode simple random sampling sebanyak 50 responden dengan menggunakan rumus slovin, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 3.2.8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas kepuasan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian ke sebelas yang dilakukan oleh Chayanan Kerdpitak & Kittisak Jermittiparsert (2020) dengan judul **“*The effects of workplace stress, work-life balance on Turnover Intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand*”** Sys Rev Pharm 2020: 11 (2): 586-594 E-ISSN 0976-2779 P-ISSN 0975-8453 dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menyelidiki pengaruh stres kerja dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* di Industri farmasi Thailand. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan

model persamaan struktural dengan menggunakan Smart PLS versi 3. Unit analisisnya adalah individu karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan farmasi di Thailand. Total 300 karyawan dipilih dari 13 perusahaan untuk menyebarkan kuesioner. Sebanyak 277 kuesioner yang dapat digunakan dikumpulkan kembali dan dilanjutkan untuk di analisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas *work life-balance* dan stres kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kedua belas yang dilakukan oleh Rao Tahir Anees, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, Nordiana Ahmad Nordin (2021) dengan judul ***“Brain Drain in heigher education. The impact of job stress and workload on Turnover Intention and the Mediating role of job satisfaction at Universities”*** European Journal of Business and Management Research ISSN 2507-1076 penelitian ini untuk mengetahui dampak stres kerja dan beban kerja terhadap niat untuk berpindah dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Jumlah 140 akademisi dan personel manajemen berpartisipasi dalam penelitian ini. Pemodelan persamaan struktural kuadrat parsial digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang positif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut antara stres kerja, beban kerja, dan *Turnover Intention*.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas *job stress and workload* yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian ketiga belas yang dilakukan oleh I Gede Rusdi Suryawan, I Komang Ardana, I Gusti Made Suwandana (2021) dengan judul ***“Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job***

*satisfaction*” American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) e-ISSN :2378-703X. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di PT. Unit Aerofood Indonesia Denpasar. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 karyawan, dengan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Turnover karyawan merupakan fenomena yang sering terjadi di perusahaan. Turnover karyawan dengan intensitas yang tinggi dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan, penurunan angka penjualan, penurunan kepuasan pelanggan, biaya rekrutmen dan pelatihan yang besar, serta hilangnya waktu kerja produktif. Jika dibiarkan dalam kondisi jangka panjang Teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya jika kepemimpinan transformasional melalui variabel mediasi kepuasan kerja meningkat, maka turnover intention akan menurun. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya jika stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja meningkat maka turnover intention juga akan meningkat. Implikasi dalam penelitian ini adalah sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional dan stres kerja karyawan agar karyawan merasa puas bekerja dengan perusahaan dan dapat mempertahankan karyawannya lebih lama.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas Transformational leadership and work stress yang dimediasi oleh job satisfaction terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian keempat belas yang dilakukan oleh Dwi Putri Cahya Marwinda dan Dr.Ir. Meita Pragiwani,MM (2020) dengan judul **“Pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa**

**Telemedia (Transvision)”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia. Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia sebesar 38,1 %. Artinya, semakin besar tingkat komitmen organisasi pada karyawan, maka turnover akan rendah. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia sebesar 57,5%. Stres merupakan tekanan kerja yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, dapat menimbulkan tingkat keinginan keluar dari perusahaan tersebut. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonusa Telemedia sebesar 15,1%. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, maka tingkat turnover atau tingkat keinginan karyawan keluar dari perusahaan akan tinggi.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas komitmen organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

Penelitian kelima belas yang dilakukan oleh Shirleena Setiawan dan Pauline H Pattyranie Tan (2021) dengan judul **“Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja terhadap turnover intention pada rumah sakit di kota Jakarta Pusat”** jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan Vol 4 special issue 2 2021 P-ISSN 2622-2191, E-ISSN 2622-2205. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah 1) Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit di Jakarta Pusat, 2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit di Jakarta Pusat, 3)

Terdapat pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Sampel dipilih berjumlah 150 responden perawat di Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Selanjutnya penemuan berikutnya yakni tidak terdapat pengaruh positif antara kebijakan kehidupan kerja terhadap turnover Intention.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas stress kerja, lingkungan kerja, kebijakan kehidupan kerja dan variabel terikat *Turnover Intention*. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja, variabel mediasi stres kerja dengan variabel terikat *Turnover Intention*.

## **2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Keterkaitan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap stres kerja ( $Y_1$ )**

Sutrisno (2019) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua area kerja dan infrastruktur di sekitar karyawan yang bekerja yang mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Penelitian terdahulu dari Mariella Pantouw, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi lingkungan kerja akan mengakibatkan tinggi rendahnya stres kerja.

### **2.3.2 Keterkaitan antara beban kerja ( $X_2$ ) terhadap stres kerja ( $Y_1$ )**

Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu normal yang dihabiskan untuk tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ega Putri Ariyanti dan Sulastri Irbayuni (2022) dan Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti (2020) yang mengatakan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, yang maksudnya semakin tinggi beban yang diberikan sehingga tingkat stres semakin tinggi.

### **2.3.3 Keterkaitan antara stres kerja(Y<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y<sub>2</sub>)**

Handoko (2018:200) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan keadaan psikologis seseorang.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, Muhammad Arif (2019) dan Shirleena Setiawan, Pauline H Pattyranie Tan (2021) yang mengatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **2.3.4 Keterkaitan antara lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y<sub>2</sub>)**

Kartono (2017:44) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, atau dianggap sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vincentius Riyanto Putra & I Gede Adiputra (2023) dan Sintya Dwi Oktavia & Syarif Ali (2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pengaruh negatif dan signifikan artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja akan mengakibatkan rendahnya *Turnover intention*.

### **2.3.5 Keterkaitan antara beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y<sub>2</sub>)**

Menurut Robbins dan Judge dalam Robi (2019:22), *turnover intention* adalah suatu sikap atau tahapan dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela karena kinerja yang buruk saat ini dan ketersediaan pekerjaan lain.

Penelitian terhadulu dari Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022) dan Safira Jingga Hernita, Intan Nia Ruhyat, Abdul Riduwan, Iwan Eko Ariyadi (2021) menyatakan bahwa variabel beban kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **2.3.6 Keterkaitan antara lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y<sub>2</sub>) melalui stres kerja (Y<sub>1</sub>)**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Semita Sulis Triana (2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja negatif dan bertolak belakang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan kualitas lingkungan kerja maka *turnover intention* menurun melalui mediasi stres kerja, begitupun sebaliknya.

### **2.3.7 Keterkaitan antara beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y<sub>2</sub>) melalui stres kerja (Y<sub>1</sub>)**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, dan Ni Putu Yunik Anggreni (2022) menyatakan bahwa variabel beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang dirasa tidak sesuai mengakibatkan terjadinya stres dan semakin meningkatnya *Turnover Intention*.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan analisis yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*

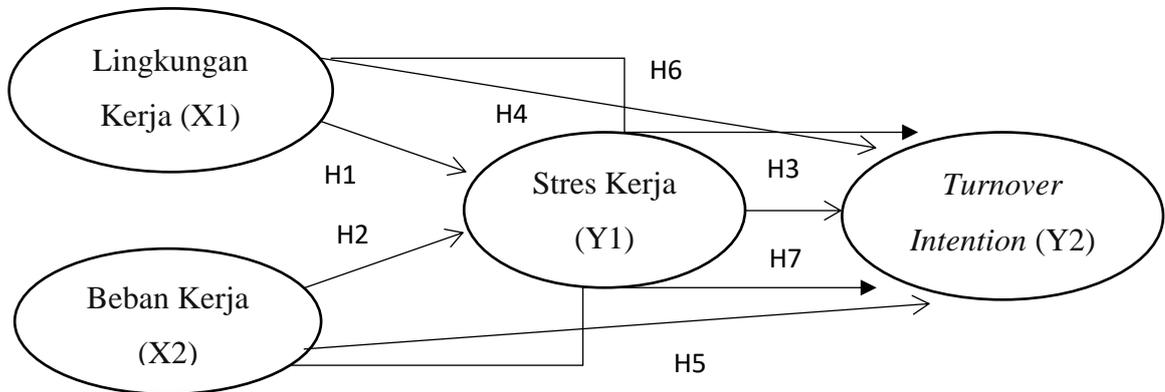
H4 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

H5 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *Turnover intention*

H6 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan bertolak belakang antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

H7 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 2. 1 Kerangka konseptual**

*Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, (2023)*

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Variabel independen yaitu lingkungan kerja

X<sub>2</sub> : Variabel independen yaitu beban kerja

Y<sub>1</sub> : Variabel intervening yaitu stres kerja

Y<sub>2</sub> : Variabel dependen yaitu *Turnover Intention*