

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.5 Landasan Teori

Pada tahapan ini akan membahas mengenai teori lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

1.5.1 Lingkungan Kerja

1.5.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Di dalam sebuah organisasi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan aktivitas di perusahaan, dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas kerja setiap harinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memerlukan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut meliputi budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dan sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih optimal, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Enny (2019:56-57) lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pegawai/karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan memperoleh hasil kerja yang maksimal, jika lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Jika karyawan merasa lingkungan kerja nyaman dan mendukung aktivitas kerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman dan semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, jika lingkungan kerja kurang nyaman dan kurang memadai akan membuat karyawan kurang optimal dalam bekerja dan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berbentuk fisik dan nonfisik. Hal tersebut harus diperhatikan perusahaan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada *turnover intention*.

1.5.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58-59) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja 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, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, dapat dilakukan mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja , baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan. Kondisi yang harus diciptakan dalam lingkungan kerja suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri guna menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif

1.5.1.3 Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja Antara lain :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang
5. diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
6. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

1.5.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a) Penerangan cahaya
 - b) Suhu Udara
 - c) Kebersihan
 - d) Penggunaan Warna
 - e) Keamanan
 - f) Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
 - a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b) Hubungan kerja antar rekan kerja

1.5.2 Kompensasi

1.5.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dalam terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan, penghargaan yang dimaksud dapat berupa finansial langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Zainal et al., (2015:541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk balasan kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga menjadi alasan utama orang mencari pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi penting bagi perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian kompensasi yang baik dan benar dapat memicu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan perusahaan. Tentunya tidak bisa dipungkiri bahwa kepuasan karyawan atas kompensasi akan berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri. Dimana, jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan menurun dan menekan angka perputaran karyawan didalam perusahaan. Maka dari itu, diperlukan system kompensasi yang benar dan terarah sesuai dengan kemampuan dan tuntutan pekerjaan karyawan untuk menciptakan loyalitas pada diri karyawan.

1.5.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Zainal et al., (2015:544) jenis kompensasi terbagi menjadi 4 antara lain:

1. Gaji

Gaji ialah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam jangka waktu yang ditetapkan.

2. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyak pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya tetap, jumlah upah dapat berubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan dikarenakan kinerja yang melebihi standar ketentuan.

4. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit)

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijakannya kepada semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh : Asuransi, tunjangan, uang pensiun, dll.

1.5.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut (M. Hasibuan, 2017) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu:

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya, antara lain:

1. Kompensasi Langsung

- a) Gaji
- b) Insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a) Fasilitas Kantor
- b) Tunjangan Hari Raya
- c) Tunjangan Kesehatan
- d) Seragam

1.5.3 Stres Kerja

1.5.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Asih et al., (2018:2) stress kerja merupakan perasaan tertekan yang ada dalam diri karyawan secara fisiologis dan psikis dan merupakan umpan balik dari pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2014:200) mendefinisikan stres kerja ialah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, sehingga stress kerja yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berakibat pada menurunnya produktifitas kerja.

Menurut Zainal et al., (2015:724) mengemukakan stress kerja sebagai kondisi yang bisa membuat adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, dan juga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi dalam diri karyawan yang timbul akibat beban kerja atau tuntutan kerja diluar kapasitas karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, bergantung pada porsi tekanan yang dialami oleh karyawan, Namun pada kenyataannya stress kerja menimbulkan

dampak negative dan memicu tingkat *turnover intention*. Maka dari itu stress kerja karyawan merupakan hal serius yang harus diatasi perusahaan.

1.5.3.2 Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Menurut (Saleh et al., 2020:50) setiap karyawan adalah individu yang membawa factor yang berbeda beda dan dapat mempengaruhi reaksi terhadap kondisi ditempat kerja, beberapa factor yang dapat mempengaruhi stress kerja ialah:

1. Beban kerja (kelebihan dan kekurangan).
2. Kecepatan dan variasi pekerjaan.
3. Waktu dalam melakukan pekerjaan.
4. Jam kerja.
5. Keterampilan atau Kemampuan yang tidak sesuai dengann tuntutan pekerjaan.
6. Kurangnya pelatihan atau persiapan dalam pekerjaan.
7. Kurangnya penghargaan.

1.5.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017:597) terdapat tiga indikator stres kerja, meliputi stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu, yaitu :

1. Stres Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan yang mempengaruhi desain organisasi, sehingga tidak pastinya tersebut menjadi beban tersendiri untuk karyawan terutama saat perubahan organisasi sedang berlangsung. Dimensi Lingkungan antara lain Lingkungan pekerjaan itu sendiri, ketidakpastian Ekonomi, Serta Ketidakpastian Teknologi.

2. Stres Organisasi

Keluhan yang dirasakan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya didalam organisasi dapat menjadi objek stres dalam bekerja dimana para karyawan merasakan adanya suatu beban atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat memicu atau menimbulkan perasaan stres dalam diri karyawan. Beberapa indikatornya antara lain 1. Tuntutan tugas, berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan

kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya, 2. Tuntutan Peran, berkaitan dengan tekanan yang dialami ketika ketika menyelesaikan pekerjaannya, 3. Tuntutan pribadi, berkaitan dengan kelompok kerja yang tidak memberikan bantuan teknis ketika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang mana masalah yang timbul pada karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka sehingga mereka tidak fokus dalam bekerja dan tidak memaksimalkan target pekerjaannya. Indikatornya antara lain Masalah keluarga, Masalah ekonomi pribadi, dan Kepribadian karyawan.

1.5.4 Kepuasan Kerja

1.5.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan karyawan dan timbul berdasarkan penilaian mengenai situasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja setiap individu berbeda beda karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Menurut Zainal et al., (2015:620) Kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan mengenai perasaan senang atau tidak, puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan dapat mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Sedangkan menurut (Afandi, 2018:73) kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pengertian kepuasan kerja menurut (Gabriella & Suryalena, 2018) yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya, dan berkenaan dengan individu tidak menyangkut keluarga ataupun kondisi masa lalu.

Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja ialah sikap terhadap pekerjaan yang dirasakan terhadap karyawan berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima, dan hal hal lain yang menyangkut fisik dan psikologis.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas bahwa kepuasan kerja ialah perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja juga bersifat individu, dan setiap individu mungkin memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan berdampak terhadap loyalitas karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

1.5.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Zainal et al., (2015:620-621) Terdapat tiga teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan karyawan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat dikatakan *discrepancy*. Akan tetapi hal tersebut merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja karyawan tergantung dari selisih antar sesuatu yang siaggap akan didapat dengan yang akan dicapai.

2. Teory Keadilan (*Equithy Teory*)

Teori ini menjelaskan karyawan akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada situasi kerja. Dalam teori ini komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merupakan factor yang dinilai karyawan, seorang karyawan akan merasa mendapatkan dukungan dalam kerjanya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan atau perlengkapan untuk menunjang pekerjaannya. Hasil dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, Antara lain seperti: upah, bonus, symbol, status, penghargaan atau kesempatan untuk mengembangkan diri. Sedangkan karyawan dapat membandingkan pada perusahaan lain, atau pada masa lalunya. Menurut teori ini seorang akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Apabila perbandingan cukup adil maka bisa dikatakan karyawan akan merasa puas, namun apabila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan dan bisa

juga tidak. Tetapi jika perbandingan tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan bagi seorang karyawan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini Kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variable yang *continue*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah factor yang dibutuhkan karyawan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas : pekerjaan menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, kesempatan promosi. Jika factor tersebut dapat terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja, amun apabila factor tersebut tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) ialah faktor sumber ketidakpuasan bagi karyawan, antara lain terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor ini merupakan faktor yang diperlukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Tidak terpenuhinya faktor berikut akan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meski belum merasa terpuaskan.

1.5.4.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77) factor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, antara lain :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan menejemen
5. Pengawasan
6. Faktor instrisik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

1.5.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018:82) antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang di terima karyawan sebagai timbal balik dari pelaksanaan kerja yang dibebankan apakah sesuai dengan kebutuhan.

3. Promosi

Kesempatan karyawan untuk dapat berkembang melalui jabatan di perusahaan.

4. Pengawas

Seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan sumber *support*, kenyamanan, saran, dan bantuan bagi individu. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja.

1.5.5 Turnover Intention

1.5.5.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut (Tampubolon & Sagala, 2020) *turnover* merupakan keinginan atau niat yang ada dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan/organisasi dan harus segera digantikan, sedangkan *turnover Intention* adalah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan. Menurut Falakha & Parwoto (2020) Turnover intention merupakan keinginan berpindah yang sulit dicegah yang akan mengakibatkan karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

Sedangkan menurut (Deswarta et al., 2021) definisi *turnover intention* ialah hasrat yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, *turnover intention* merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan, dan *turnover intention* juga merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan karena dapat mengganggu produktivitas kerja dan merugikan perusahaan. Salah satu kunci untuk mengurangi *turnover intention* dalam mengelola sumber daya manusia yang harus diperhatikan ialah memberi perhatian terhadap karyawan dan menghargai setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Apabila pada suatu organisasi tidak memperhatikan karyawan hal ini akan berdampak pada karyawan kearah *turnover intention*. Selain itu, perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi juga memerlukan pengeluaran lebih besar untuk kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru (Rijasawitri & Suana, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Hayati et al., (2021) yaitu, pergantian karyawan baru imbas dari turnover selain akan menyebabkan menurunnya produktifikas juga menimbulkan beberapa efek ikutan terkait efesiensi waktu kerja, kualitas pekerjaan, dan hubungan kerja.

1.5.5.2 Jenis - Jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal (Kasmir, 2016:321), yaitu :

1. Diberhentikan

Artinya karyawan diberhentikan perusahaan dikarenakan beberapa hal. Contohnya : karyawan telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat ketika bekerja, sehingga karyawan tidak mampu lagi untuk bekerja. Namun diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan hal yang merugikan perusahaan, seperti pencurian, penipuan dan lain lain.

2. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti atas keinginan sendiri. Alasannya karyawan berhenti bervariasi, misalnya kompensasi, jenjang karir, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

1.5.5.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Paaisal et al., 2018) terdapat beberapa indikator *turnover Intention* antar lain:

1. Absensi meningkat, Indikator ini ditandai dengan absensi karyawan yang mulai meningkat.
2. Mulai malas bekerja, Indikator ini ditandai dengan karyawan yang mulai malas bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, biasanya karyawan juga mencari tempat pekerjaan yang dapat memenuhinya keinginannya.
3. Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, Indikator ini ditandai dengan karyawan yang mulai melanggar tata tertib yang berlaku pada perusahaan.
4. Peningkatan protes terhadap atasan, Indikator ini ditandai dengan karyawan yang lebih sering protes terhadap atasan atau kebijakan kebijakan yang ada dalam perusahaan, serta menuntut balas jasa dan kenaikan gaji dari pekerjaannya.

1.6 Review Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang saya jadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk penelitian ini, antara lain :

Penelitian pertama dilakukan oleh Falakha & Parwoto (2020). Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Trifa Sari Nusantara. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 150 orang. Dan sampel didapat dengan menggunakan rumus solvin sehingga didapatkan hasil sebanyak 60 orang. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisa regresi linier berganda, menggunakan program SPSS versi 21. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa secara parsial dan simultan, variable stress kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penghitungan koefisien determinasi (R^2) stress kerja dan kepuasan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap *turnover Intention* sebesar 57,1%.

Penelitian kedua dilakukan oleh Usadha, Sudiartini, dan Fairuz (2021). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu wawancara dan kuesioner, dan sumber data sekunder yang berasal dari penelitian sebelumnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar sejumlah sampel 30 orang. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Multiple Analisis Regresi Linier menggunakan program SPSS versi 24. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan signifikan dan mempengaruhi variabel dependen *turnover intention*. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,2%, sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Hayati, Chasanah, dan Ningsih (2021). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Vanisa Rizki secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode diskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data penelitian ini ialah observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sampel pada penelitian ini sejumlah 50 orang karyawan PT. Vanesa Rizki yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *turnover intention* Karyawan pada PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Prayogi, Koto, dan Arif (2019). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja

Account officer Bank Syariah di Kota Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 150 Account Officer, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling dengan teknik simple random sampling, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial stress kerja dan *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja.

Penelitian kelima dilakukan oleh Utomo (2022). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan, parsial juga dominan terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. Metode pengumpulan data menggunakan pembagian angket yang disebar kepada para pegawai, teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dan hasil yang didapatkan secara parsial maupun simultan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Ramlah, Sudiro, dan Juwita (2021). Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis peran kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini 106 karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun. metode pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Putra & Elmi (2020). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja & stres kerja pada *turnover intention HR & General Services* Pegawai Direktorat di

PT. MNC Sky Vision, Tbk. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 162 karyawan SDM & Umum. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan probabilitas (simple random sampling) dengan jumlah 116 karyawan yang diperoleh menggunakan rumus slovin. Untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini antara lain Kompensasi, kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan hasil uji F ditemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan variabel stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai SDM & Pegawai Direktorat Pelayanan Umum di PT. MNC Sky Vision, Tbk. Hasil uji R-Square pada penelitian ini menunjukkan 75,90% dipengaruhi oleh variabel dependen yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sisanya 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Kurniawaty, Ramli dan Ramlawati (2019). Adapun tujuan pada penelitian ini antara lain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Path Analysis dan model yang dihasilkan menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi pada penelitian ini sebanyak 430 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan yang berjumlah 100 pegawai. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

1.7 Keterkaitan Antar Variabel

Variable penelitian adalah segala dalam bentuk apapun yang di definisikan oleh para peneliti melalui sebuah penelitian untuk mencapai informasi tersebut untuk kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019:67). Pada penelitian ini menggunakan variable independen (bebas) dan variable independen (terikat)

1.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri

Lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan pada dasarnya harus memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan pada saat bekerja, sehingga nantinya akan memberikan dampak yang baik pula terhadap hasil kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi karyawan, sebaliknya lingkungan yang kurang baik akan memberikan efek yang tidak baik bagi karyawan seperti menjadi tidak nyaman dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja dan keefektifitasan karyawan. Sehingga dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan mendapatkan yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Usadha et al., (2021) Bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dimana hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja secara parsial maupun simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen *turnover intention*. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan diatas maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

1.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri

Menurut Zainal et al., (2015:541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk balasan kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi dapat berbentuk langsung dan tidak langsung. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan mempengaruhi pegawai untuk betah terhadap pekerjaannya sehingga akan mengurangi tingkat *turnover* karyawan, begitupun sebaliknya jika

kompensasi tidak diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan pegawai maka akan memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan mendapatkan yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra & Elmi (2020) Bahwa adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. MNC Sky Vision, Tbk. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan diatas maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

1.7.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri

Menurut (Handoko, 2014:200) stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi karyawan, sehingga stress kerja yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berakibat pada menurunnya produktifitas kerja. Stres kerja dapat memberikan dampak psikologis karyawan dan menjadikan karyawan berperilaku negative ditempat kerja seperti meningkatnya absensi dan berhenti dari tempat kerja. Maka dapat disimpulkan Apabila tingkat stress kerja semakin meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga meningkat. Begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga menurun.

Hal ini selaras dengan penelitian Falakha & Parwoto (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention*. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan diatas maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja menjadi alasan kuat yang melatarbelakangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini.

1.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri

Menurut Zainal et al., (2015:620) Kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan mengenai perasaan senang atau tidak, puas atau tidak terhadap

pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja diperusahaan cenderung akan tetap bertahan di perusahaan tersebut, dan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan dengan harapan mendapatkan kepuasan kerja ditempat lain. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar. Evaluasi karyawan terhadap berbagai alternatif pekerjaan tersebut pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian (Utomo, 2022) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan diatas maka kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

1.7.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri

Usadha, Sudiartini, dan Fairuz (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*

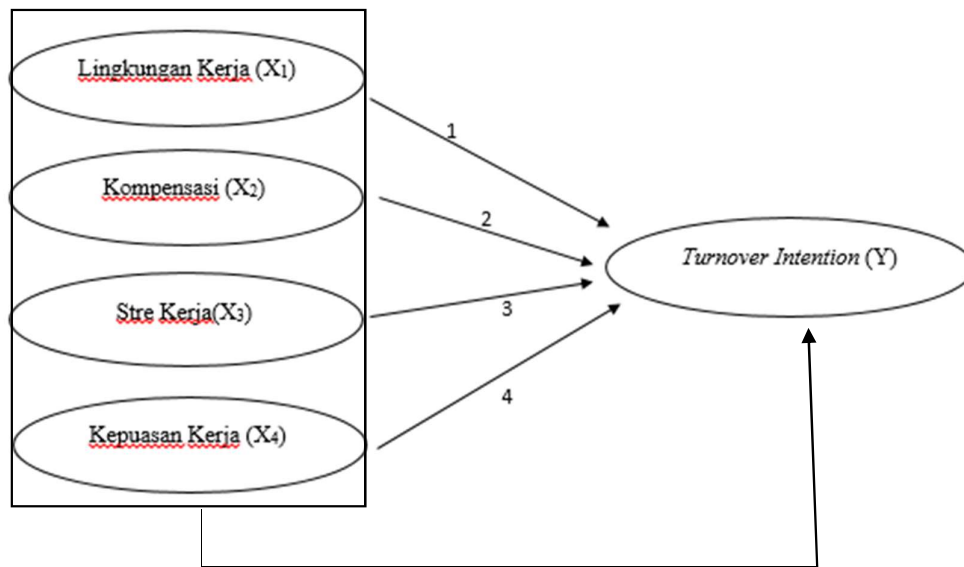
Putra & Elmi (2020) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

1.8 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran adalah hubungan teori dengan fokus permasalahan penelitian yang diwujudkan dalam model konseptual. Sesuai uraian dari landasan teori di atas, maka menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada PT. Mulia Daya Mandiri,

Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada PT. Mulia Daya Mandiri, Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada PT. Mulia Daya Mandiri, kepuasan kerja (X_4) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada PT. Mulia Daya Mandiri Berdasarkan uraian tersebut, untuk lebih mudah dalam memahami alur proses berpikir dalam penelitian ini, dapat diperhatikan gambar berikut:

Gambar 0.1 Kerangka Konseptual



1.9 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H₁: Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri.
2. H₂: Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri.

3. H₃: Diduga bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri.
4. H₄: Diduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri.
5. H₅: Diduga bahwa lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri.