

BAB II

Kajian Pustaka

A. Landasan Teori

1. Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*)

a. Pengertian Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (keinginan untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya yang dinyatakan oleh Zeffane (dalam Khikmawati 2015). Menurut Mathis dan Jackson (2008:84) *Turnover* merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012). *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et. al*, 2013:526).

Mathis dan Jackson (2008:85) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Involuntary turnover* biasanya dipicu oleh kebijakan organisasi,





peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. *Voluntary turnover* dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan (*supervision*), geografi, dan alasan pribadi/keluarga. Zeffane (dalam Witasari 2009) mengungkapkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan faktor institusi (internal), yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

b. Indikasi Terjadinya Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Harnoto (dalam Khikmawati 2015) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

(1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya

(2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.



(3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

(4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

(5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

c. Faktor-faktor Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*)

Dalam penelitiannya (Novliadi, 2007) mendapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.:

(1) Usia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Maier (dalam Novliadi 2007) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*-nya (Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat yang baru, atau karena energi yang sudah berkurang dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Gilmer (dalam Novliadi 2007) berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

(2) Lama Kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson, dalam Novliadi, 2007)

Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya pekerja-pekerja yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan, merupakan pekerja yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya. Mereka juga mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka, karena itu mereka mempunyai rasa tanggung jawab lebih besar daripada pekerjaan-pekerjaan baru. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan (Handoyo, dalam Novliadi 2007).

(3) Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Mowday (dalam Novliadi 2007) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini Maier (dalam Novliadi 2007) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, dalam Novliadi 2007).

(4) Keikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday, dalam Novliadi 2007). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

(5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Wexley dan Yukl, dalam Novliadi 2007). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Wexley dan Yukl (1977 dalam; Novliadi, 2007) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menuntut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Salah satu model konseptual mengenai *turnover* yang ditawarkan oleh Mobley (dalam Novliadi 2007) menyatakan bahwa *Intention to Leave* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses withdrawal. Proses keputusan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan langkah logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quitting*.

d. Dampak Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Mobley *et al* (dalam Khikmawati 2015) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

(1) Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

(2) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

(3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

(4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan



Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

(5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

(6) Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

e. Indikator Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Mobley *et al* (dalam Khikmawati 2015) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

(1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

(2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

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

Menurut Simamora (dalam Syahronica 2015) tiga indikator yang mempengaruhi Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yaitu:

- (1) Adanya niat untuk keluar
- (2) Pencarian Pekerjaan
- (3) Karyawan membandingkan pekerjaan
- (4) Pemikiran untuk keluar

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Siagian (2015:300) stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins (2012:595) dikatakan bahwa stres adalah “kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan (*opportunity*), permintaan (*demand*), maupun sumber daya (*resource*) yang menjadi keinginan individu yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”. Sedangkan menurut Luthans (2011:279) “stres didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan / atau perilaku anggota organisasi”. stres



dapat diartikan Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Luthans (2011:280-284), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

(1) *Extraorganizational Stressors*

Extraorganizational Stressors terdiri dari perubahan teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan finansial, ras dan *gender*, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.

(2) *Organizational Stressors*

Yang terdiri atas kebijakan dan strategi organisasi, desain dan struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

(3) *Group Stressors*

Group Stressors dapat dikategorikan menjadi 2 bagian:

(a) *Lack of group cohesiveness*

Dijelaskan bahwa kekompakan atau kebersamaan sangat penting untuk karyawan, terutama pada tingkat bawah dalam organisasi. Jika atasan membatasi hal ini atau anggota organisasi lainnya maka akan dapat memproduksi stres.

(b) *Lack of social support*

Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari satu atau lebih anggota kelompok kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan mereka dengan orang lain, mereka jauh lebih baik.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Jika hal ini dikurangi atau berkurang maka akan membuat seorang individu menjadi stres.

(4) *Individual Stressors*

Terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *personal control*, *learned helplessness*, dan ketahanan psikologi dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang

c. Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2013:157) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

- (1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- (2) Waktu kerja yang mendesak
- (3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- (4) Iklim kerja yang tidak sehat
- (5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- (6) Konflik kerja yang mengganggu
- (7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin

Menurut Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut.

- (1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- (2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- (3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- (4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- (5) Balas Jasa yang terlalu rendah
- (6) Masalah-masalah keluarga



d. Akibat-akibat Stres

Menurut Robbins (2012:601) akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu :

(1) Gejala fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

(2) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

(3) Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015:28) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik,



dan sebagainya. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (dalam Yunita 2015) sebagai keseluruhan alat perkakas, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Yunita 2015) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, seperti penerangan, suhu, suara bising, jaminan keamanan, kebersihan dan penataan ruangan. Hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan karyawan ataupun hubungan sesama rekan kerja adalah termasuk lingkungan kerja non fisik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Simamora (dalam Dwiningtyas 2015:29) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain:

- (1) Lingkungan fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
- (2) Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1991:184-195), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

(1) Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

(2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

(3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

(4) Penerangan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

(5) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

(6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991:184-195) yaitu:

(1) Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

(3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

(4) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

(5) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja.

(6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Bachtiar 2012) terdiri dari:

- (1) Suasana kerja
- (2) Hubungan dengan rekan kerja
- (3) Fasilitas kerja
- (4) Penerangan/ cahaya
- (5) Sirkulasi udara
- (6) Kebisingan
- (7) Bau tidak sedap
- (8) Keamanan

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang akan disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Sampel	Hasil Penelitian
1.	Gabriela Syahronica Moehammad	2015	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap	55 responden	1. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Soe'oed Hakam 3. Ika Ruhana Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>		<p><i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya</p>		<p>terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p>2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>Ni Kadek Lisna Yunita 2. Made Surya Putra</p>	<p>2015</p>	<p>Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>90 responden</p>	<p>1. Keadilan organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan nsignifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. 3. Keadilan</p>



					organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .		
	© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)						
	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang						
		3.	Dureshi et. al	2013	<i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i>	250 responden	<i>Turnover intention</i> pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja dan beban kerja, tetapi berhubungan negatif dengan lingkungan kerja.
		4.	1. Agung AWS Wasposito 2. Nurul Chotimah Handayani 3. Widya Paramita	2013	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor	98 responden	1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan 2. Stres kerja memiliki pengaruh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>				<p>positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan 3. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p>
<p>5.</p>	<p>1. K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi 2. I Made Artha Wibawa</p>	<p>2016</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Pada <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912</p>	<p>66 responden</p>	<p>1. Stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada <i>turnover intention</i> 2. Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada</p>



					<i>turnover intention</i>
6.	<p>1. Putu Agus Eka Rismawan 2. Wayan Gede Supartha 3. Ni Nyoman Kerti Yasa</p>	2014	<p>Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan</p>	79 responden	<p>1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan. 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. 5. Komitmen organisasional</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>				<p>berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan.</p> <p>6. Komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan intensi keluar karyawan secara parsial.</p>
<p>7.</p>	<p>1. Thomas Staufenbiel 2. Cornelius J. König</p>	<p>2010</p>	<p><i>A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism</i></p>	<p>183 responden</p>	<p><i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif pada <i>performance</i>, <i>turnover intention</i>, dan <i>Absenteeism</i></p>

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)



Menurut Robbins (dalam Sari 2014) Stres kerja dapat mempengaruhi emosi,

proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*.

Voluntary turnover merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Dari teori di atas hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) juga didukung beberapa penelitian terdahulu seperti: penelitian yang dilakukan oleh Rismawan (2014) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi. Dalam Penelitian Wasposito (2013) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Juga menurut Dewi (2016) menyebutkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan. Berdasarkan penelitian Qureshi et. al (2013) menunjukkan bahwa *Turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja. Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



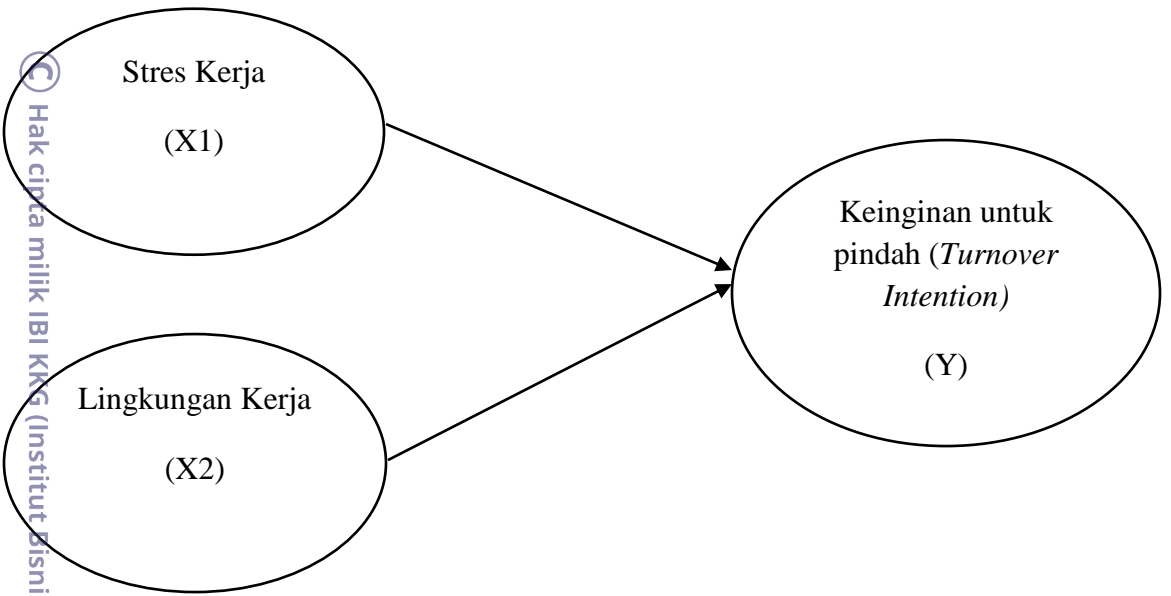
Menurut Sedarmayanti (2015) dikatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kenyamanan, derajat kesehatan dan daya kerja karyawan yang berpotensi pada timbulnya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan. Dari teori di atas hubungan antara lingkungan kerja dan keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) juga didukung beberapa penelitian terdahulu seperti: Penelitian yang dilakukan oleh Qureshi et. al (2013) menyebutkan bahwa *Turnover intention* berhubungan negatif dengan lingkungan kerja, dimana juga dikatakan bahwa kondisi/lingkungan kerja yang baik dapat menekan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2015) juga mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel (2010) menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif antara *job insecurity* merupakan bagian dari lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*)

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

