



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

1. *Turnover intention*

a. Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Robbins dan Judge (dalam Sandora dan Andrala 2021). *Turnover intention* merupakan niat pengunduran diri maupun pemberhentian yang menyebabkan menurunnya efektifitas suatu organisasi yang disebabkan oleh hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). *Turnover intention* memiliki kecenderungan dimana karyawan secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya yang disebabkan oleh ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola karyawannya sehingga niatan untuk pindah kerja tinggi. (Apriantini, 2021).

Karyawan yang mengundurkan diri biasanya sudah mencari posisi lain yang berbeda di perusahaan yang berbeda sehingga hal tersebut harus mampu untuk diantisipasi oleh perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya (Parwita et al., 2019). Tingkat *turnover intention* merupakan salah satu masalah kritis dalam perusahaan sehingga manajer harus memiliki kapasitas untuk mengelola konsekuensi akibat dari *turnover* tersebut (Luz et al., 2018). *Turnover intention* terjadi ketika karyawan dihadapkan dalam kondisi organisasi yang membuat mereka ingin mencari pilihan

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.



pekerjaan yang lebih baik dan meninggalkan pekerjaan lama mereka secara sukarela

(Ahmad, 2018).

b. Indikator Terjadinya *Turnover intention*

Chen dan Francesco (dalam Ida Bagus 2017), menjelaskan bahwa *turnover intentions* memiliki Indikator sebagai berikut:

(1) Pikiran untuk keluar dari organisasi

Karyawan akan berpikir untuk keluar dari organisasi ketika merasa diperlakukan tidak adil. Maka dapat diketahui bahwa perlakuan yang tidak adil akan merangsang karyawan berpikir keluar dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

(2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternative pekerjaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan baru ditempat lain.

(3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang di anggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Mobley (dalam Tsani 2016) menjabarkan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu

Dalam suatu organisasi diperlukan adanya suatu interaksi yang berkesinambungan antar individual yang terlibat dalam suatu organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sehingga karakter antar individu sangatlah penting dalam mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain yaitu umur, pendidikan dan status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan fisik yaitu keadaan lokasi kerja seperti suhu, cuaca dan konstruksi bangunan. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu sosial budaya ditempat kerja.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan merupakan variabel yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang diteliti biasanya berhubungan dengan kepuasan akan gaji, promosi, rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan.

4. Komitmen Organisasi

Dalam studi *intention to leave*. Ditemukan bahwa komitmen mengacu pada respon emosional individu terhadap keseluruhan organisasi sedangkan

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.



kepuasan mengarah kepada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

© Hak Cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

d. Dampak *Turnover Intention*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Mobley (dalam Khikmawati 2015) menyatakan ukuran dari *turnover intention* akan memberikan dampak pada karyawan maupun perusahaan, yaitu:

1. Beban kerja

Turnover intention yang tinggi menyebabkan beban kerja karyawan bertambah yang dikarenakan karyawan yang semakin berkurang dari waktu ke waktu. Oleh karena itu maka dengan meningkatnya karyawan yang meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi pula beban kerja karyawan yang menetap di perusahaan.

2. Biaya penarikan karyawan

Mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri sehingga membutuhkan waktu dan fasilitas dalam proses seleksi karyawan.

3. Biaya latihan

Pelatihan yang diberikan untuk karyawan baru akan meningkat jika *turnover intention* tinggi yang mengakibatkan peningkatan pengeluaran perusahaan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

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.



Berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi juga jumlah produksi atau capaian target penjualan. Terutama jika karyawan yang keluar merupakan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang tidak seharusnya dikeluarkan jika SDM dapat dikelola dengan baik.

6. Memicu stres karyawan

Akan terjadi stres kepada karyawan lama yang dikarenakan oleh karyawan lama tersebut harus beradaptasi dengan karyawan baru yang membuat karyawan lama berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Robbins & Judge (dalam Rahajeng dan Handayani 2022). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (dalam Susilo 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon secara afektif ataupun emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Swaminathan (dalam Susilo 2019) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan kepuasan kerja yang baik maka pencapaian tujuan perusahaan juga akan meningkat.

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.



Rizwan (dalam Susilo 2019) menemukan bahwa kunci dasar kesuksesan suatu

perusahaan adalah kepuasan karyawan, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa lingkungan kerja, keinginan karyawan sehingga dapat meningkatkan pengabdian karyawan.

b. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Wolo (2017) menemukan dalam mencapai kepuasan kerja diperlukan dorongan atau faktor yang mempengaruhi sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan bayaran yang didapatkan oleh seseorang sebagai balasan oleh pelaksanaan kerja.

2. Kepuasan Promosi

Rasa adil bagi karyawan dalam penempatan jabatan atau posisi berdasarkan kemampuan mereka.

3. Kepuasan Supervisi

Kepuasan karyawan terhadap atasannya dalam hal kompetensi, kesopanan dan komunikator yang baik bagi karyawan.

4. Kepuasan rekan sekerja

Karyawan berharap rekan sesama kerja mereka merupakan orang yang menyenangkan sehingga karyawan dapat merasa nyaman saat bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. Kepuasan Pekerjaan

Bagaimana karyawan puas dengan pekerjaan yang mereka jalani apakah membosankan ataupun menyenangkan dan tidak monoton. Pekerjaan yang kurang menyenangkan bagi karyawan akan membuat karyawan tidak puas dan kinerja karyawan tersebut akan menurun.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013:118) menemukan beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja:

1. *Turnover*

Turnover yang tinggi biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan kerja pegawai yang rendah sedangkan jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka *Turnover* rendah.

2. Absensi Kerja (Tingkat Ketidakhadiran)

Karyawan yang tidak puas biasanya akan malas untuk hadir sehingga tingkat absensi mereka tinggi. Biasanya mereka menyertakan alasan ketidakhadiran dengan alasan yang tidak wajar.

3. Umur

Karyawan yang lebih tua biasanya lebih matang dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang lebih muda akan kurang puas jika ekspektasi mereka tidak tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.



4. Tingkat Pekerjaan

Tingkat Pekerjaan yang diduduki menentukan seberapa puas karyawan tersebut. Dapat dilihat bahwa pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide cemerlang mereka.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Pegawai yang bekerja di organisasi besar biasanya akan lebih tertata dalam hal koordinasi, komunikasi dan partisipasi di perusahaan mereka.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (Dalam Marbun 2022). Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang terjadi diluar organisasi akan tetapi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Robbins (dalam Marbun 2022). Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan aktivitas karyawan secara baik. Swambawa dan Rahyuda (2016).

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.



Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus menetapkan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik. Berupa tempat fisik seperti kursi, meja ataupun peralatan lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang disebut dengan lingkungan kerja fisik. Rahmawanti, dkk. (2014)

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Simamora (dalam Dwiningtyas 2015) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan fisik atau tempat tinggal seperti: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
2. Perlakuan yang diterima atau kondisi psikosonial: tempat kerja yang mudah dalam menciptakan interaksi sosial akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015) menuturkan bahwa ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, antara lain:

1. Pewarnaan

Warna dapat menentukan keadaan jiwa dari para pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan maupun alat akan menentukan ketenangan dan kegembiraan para pegawai.

2. Kebersihan



Kebersihan lingkungan secara tak langsung mempengaruhi seseorang dalam bekerja, lingkungan kerja yang bersih akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Misalkan kamar kecil yang berbau tidak enak tentu saja akan mengganggu dan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

3. Penerangan

Penerangan yang cukup sangatlah diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan penerangan yang cukup maka tingkat ketelitian karyawan akan meningkat.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik tentu saja akan meningkatkan fisik karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terjaga. Tidak hanya ventilasi saja yang menentukan pertukaran udara yang baik namun tinggi rendahnya plafond juga menentukan pertukaran udara yang baik.

5. Keamanan

Keamanan atas keselamatan karyawan maupun barang pribadi karyawan akan memberikan ketenangan tersendiri bagi para karyawan oleh karena itu karyawan dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa adanya sikap khawatir dalam bekerja.

6. Kebisingan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.



Konsentrasi sangatlah diperlukan dalam bekerja oleh karena itu salah satu yang mengganggu konsentrasi karyawan yaitu kebisingan. Dengan adanya kebisingan konsentrasi terganggu yang menyebabkan kesalahan dan kerugian serta kebosanan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Nabawi 2019) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan

Warna dapat menentukan keadaan jiwa dari para pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan maupun alat akan menentukan ketenangan dan kegembiraan para pegawai.

2. Suhu udara

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

3. Suara bising

Bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan

4. Penggunaan warna

Pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang Gerak yang di perlukan

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.



Posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan kerja

Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan ketika sedang bekerja maupun setelah bekerja.

7. Hubungan karyawan

Hubungan antar pegawai dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan instansi

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention akan ditampilkan dalam Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia	Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, Vol 2, Issue 01, 2021	1. Riski Eko Ardianto 2. Muhammad Bukhori	Kepuasan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia. Komitmen organisasional dalam penelitian ini tidak berpengaruh.
2	Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	JURNAL Mabiseka (Manajemen, Bisnis, dan Ekonomi dan Akuntansi)	1. Fereshti Nurdiana Dihan	Terdapat pengaruh dari Job Insecurity terhadap <i>Turnover Intention</i> .



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

	<i>Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta.	AMIK PGRI Kebumen Vol 1 No 1 , 2022	2. Farhan Noufalidi Dwi Prasetyo	Terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau.	Jurnal Pundi, Vol. 05, No. 02, 2021	1. Habihatul Hidayati 2. Melati Karunia Rizalti	Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat.	Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol 4 Special Issue 2, 2021	1. Shirleana Setiawan 2. Pauline H Patten Tan	Stress Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Kebijakan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

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.



C. Kerangka Pemikiran

1. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Robbins & Judge (2016).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianto dan Bukhori (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia.” serta penelitian yang dilakukan oleh Dihan dan Prasetyo (2022) dengan judul “Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta.” menyatakan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (Dalam Marbun 2022). Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.

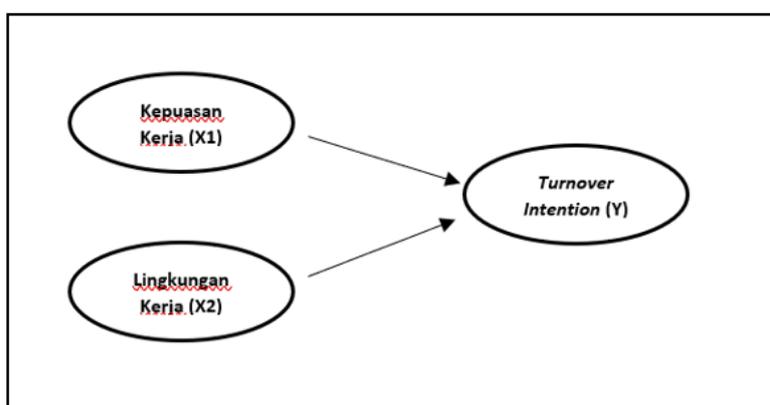
pekerjaannya yang terjadi diluar organisasi akan tetapi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Robbins (Dalam Marbun 2022).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati dan Rizalti (2021) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau.” serta penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Tan (2021) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat.” menyatakan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat di Gambarkan dalam Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



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.

1. H_1 = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.

