

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Theory Of Planned Behavior (TPB)

2.1.1. Pengertian Theory of Planned Behavior

Theory Of Planned Behavior (TPB) dicetuskan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985 melalui artikelnya “From intentions to actions : A Theory of planned behavior”. TPB didasarkan pada berbagai teori sikap seperti teori belajar, teori harappanilai, teori-teori konsistensi serta teori atribusi. Teori perilaku yang direncanakan (Theory Of Planned Behavior) disingkat dengan TPB merupakan pengembangan lebih lanjut dari Theory of Reasoned Action (TRA). Dalam psikologi, teori perilaku yang direncanakan adalah sebuah teori tentang hubungan antara keyakinan dan perilaku. Theory Of Planned Behavior (TPB) atau Teori Perilaku yang Direncanakan merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab timbulnya intensi berperilaku. Menurut TPB, intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu Pertama adalah sikap terhadap perilaku dimana seseorang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Kedua adalah faktor sosial disebut norma subjektif, hal tersebut mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan. Ketiga adalah kontrol perilaku, yaitu persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu yang mengacu pada keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991).

Ada beberapa tujuan dan manfaat dari teori ini yaitu untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada tiap aspek penting beberapa perilaku manusia seperti mengapa seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya, mengapa tidak bersosialisasi antar rekan kerja. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Theory Of Planned Behavior memperhitungkan bahwa semua perilaku tidaklah dibawah kendali dan sepenuhnya diluar kendali. Sebenarnya perilaku tersebut berada pada

suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stress, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal meliputi situasi dan faktor-faktor lingkungan. Apabila stres kerja meningkat maka turnover intention karyawan meningkat begitu pula dengan lingkungan kerja yang menurun maka turnover intention meningkat.

2.2. Turnover Intention

2.2.1. Pengertian Turnover Intention

Menurut Qureshi dalam (Riani&putra,2017) *Turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik

Sedangkan Mobley (Caesar,2018) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Sedangkan menurut Salimah (2021) *Turnover intention* merupakan perilaku karyawan yang pada dasarnya menginginkan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan atau pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjamin untuk masa depan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan niat dari dalam diri karyawan untuk pengunduran diri dari perusahaan dimana tempat ia bekerja pada saat itu tentunya dengan harapan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari tempat sebelumnya. Tinggi dan rendahnya *turnover* disuatu perusahaan merupakan suatu fenomena yang krusial dan penting untuk lebih diperhatikan dalam kehidupan perusahaan, karena tentunya tingkat *turnover intention* pada perusahaan tidak dapat dihindari dan bisa terjadi kapan saja .

2.2.2. Faktor Pengaruh Turnover Intention

Menurut Sutanto&Gunawan (Margaretta et.,al 2020) terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab *turnover intention* yaitu

a. Stres kerja

Karyawan akan mengalami stres kerja yang disebabkan adanya tekanan dan tuntutan yang dirasa berlebihan sehingga membuat karyawan tersebut tidak fokus dalam bekerja dan tentunya karyawan akan keluar dari perusahaan karena tidak kuat dengan tekanan yang diberikan dari perusahaan.

b. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang sering diteliti. Aspek kepuasan yang berhubungan dengan individu yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan atas supervisor yang diterima dan kepuasan akan pekerjaan beserta isinya

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional berbeda dengan kepuasan kerja. Apabila kepuasan mengarah pada respon emosional atau aspek khusus dari pekerjaan, komitmen organisasi mengacu pada tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasarannya dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

d. Lingkungan Kerja

Sebuah keadaan kondisi dan karakteristik pada lingkungan kerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota pada organisasi tersebut.

2.2.3. Indikator Turnover Intention

Mobley dalam (Caesar, 2018) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1. Berfikir untuk mengundurkan diri

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir keluar dari organisasi.

2. Berintensi mencari pekerjaan lain

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

3. Berintensi untuk keluar/mengundurkan diri

Salah satu indikator tingginya keinginan karyawan keluar dari organisasi adalah keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan).

2.3. Stres Kerja

2.3.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut King dalam (Asih, et al., 2018) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Sedangkan menurut Manurung & Ratnawati dalam (Margaretta et.,al 2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention yaitu apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk keluar (turnover intention) dari suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Ihsani,2019) pengertian stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang

karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menahan stress dari pekerjaan akan merasa tidak mampu lagi untuk bertahan di perusahaan, sehingga bisa saja membuat fisik menjadi lelah bahkan drop sampai sakit. Maka keputusan akhirnya bisa jadi mengundurkan diri dari perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Zulhilmi & Kusumayadi,2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan ataupun kondisi tegang yang tidak menyenangkan karena disebabkan adanya kesenjangan antara fisik dan mental seseorang sehingga merasa terdapat sesuatu yang membebani karyawan tersebut. Dengan kata lain, stress kerja ialah salah satu situasi yang mungkin saja bisa dialami oleh manusia pada umumnya terlebih pada karyawan yang sedang bekerja dalam suatu perusahaan. Stress kerja dilansir menjadi suatu permasalahan yang cukup penting untuk ditinjau dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan karena kondisi tersebut bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

2.3.2. Gejala Stress Kerja

Menurut Robbins dan Timothy dalam (Asih, et al., 2018) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. **Gejala Fisiologis**

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

b. **Gejala Psikologis**

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

c. **Gejala Perilaku**

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingakt perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

2.3.3. Faktor Pengaruh Stres Kerja

Menurut (Ganyang 2018) stres kerja dapat disebabkan oleh faktor tertentu, sebagai berikut:

a. Beban kerja

Beban kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing di perusahaan. Jika seorang karyawan merasakan beban kerja yang diterimanya di luar batas kemampuannya dapat menimbulkan stres kepada karyawan yang bersangkutan.

b. Waktu penyelesaian kerja

Waktu penyelesaian pekerjaan yang terlalu singkat, dapat menimbulkan pikiran, sikap, dan perilaku karyawan menjadi tidak fokus. Semakin lebih mendekati kepada jatuh tempo, maka akan semakin stres karyawan tersebut.

c. Pengawasan kerja

Jenis pengawasan yang terlalu ketat dari atasan terhadap bawahan dapat menimbulkan karyawan tersebut menjadi tertekan, sehingga merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya tanpa adanya pengawasan juga dapat menimbulkan stres kerja karena karyawan merasa tidak diperhatikan oleh atasannya.

d. Suasana kerja yang tidak nyaman

Suasana di tempat kerja yang tidak nyaman terutama yang menyangkut hubungan atasan dengan bawahan, atau hubungan antar karyawan, termasuk hubungan pihak manajemen dengan pemilik perusahaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang harus

melaksanakan berbagai tugas sehari-hari di tengah-tengah suasana yang tidak harmonis tersebut.

e. Perbedaan nilai

Nilai-nilai yang diakui dan dipaksakan oleh pimpinan kepada karyawan akan memicu stres bagi karyawan yang memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan pimpinan.

f. Tidak tersedianya staf atau media konsultasi

Saat karyawan merasakan stres ada baiknya untuk berkonsultasi kepada ahlinya. Jika di perusahaan tidak ada tenaga ahli tersebut atau tidak adanya media untuk berbagi rasa stres dan mencari solusi atas kondisi yang dihadapi maka tingkat stres karyawan dapat memuncak menjadi suatu depresi berat.

g. Sanksi dari perusahaan

Sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memicu stres karyawan yang bersangkutan. Sanksi yang dirasakan terlalu berat oleh karyawan atau sanksi yang diberikan tanpa alasan yang jelas atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh karyawan yang menerima sanksi tersebut akan menimbulkan stres. Demikian juga sanksi yang diberikan secara berbeda kepada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan yang sama.

h. Lingkungan kerja di perusahaan

Banyak lingkungan kerja yang dapat membuat stres karyawan antara lain tempat kerja terlalu bising, suhu udara terlalu dingin atau panas, lingkungan kerja yang terlalu kotor dan berbau tidak sedap, kondisi kerja yang berbahaya.

i. Kondisi fisik dan kesehatan karyawan

Kondisi fisik karyawan yang terlalu lelah, merasa haus atau lapar, atau sedang kurang sehat dapat mempermudah terjadinya stres kerja.

j. Penggeseran kerja

Perusahaan yang sering mengubah pola kerja dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan sudah

terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan pola kebiasaan-kebiasaan sebelumnya harus beradaptasi lagi dengan pola kerja baru

2.3.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Zulhilmi & Kusumayadi,2020) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut.

1. Konflik

Perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin dan rekan kerja.

2. Komunikasi

Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.

3. Waktu Kerja

Waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari maupun malam hari. Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

4. Sikap Pimpinan

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil.

5. Beban Kerja

Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebih salah satunya dilihat dari target perusahaan.

2.4. Lingkungan kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sitinjak (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di mana lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, dan berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Siagian dalam (Febrianti,2022) Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja ialah segala hal baik itu fisik maupun non fisik (sosial dan psikologi) serta berada disekitar karyawan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja dan mempertanggungjawabkan segala tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Lingkungan kerja termasuk salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan sangat mendukung produktivitas karyawan dalam melakukan serta menyelesaikan pekerjaan dan segala tanggung jawabnya. Tanpa lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan sangat mudah bosan bahkan mungkin tidak nyaman dan tidak betah lagi untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga mungkin saja menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dan mencari suasana dan tempat kerja yang baru.

2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Rahmawati et al., 2020) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, diantaranya :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Segala benda serta kondisi kasat mata atau terlihat fisiknya serta terdapat pada disekitar area kerja dan dapat mempengaruhi karyawan disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Beberapa kondisi fisik dari lingkungan kerja yang baik yaitu :
 - b. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja karyawan.
 - c. Tersedianya perlengkapan dan peralatan kerja yang memadai
Tersedianya fasilitas baik sarana maupun prasarana yang lengkap dan memadai bagi karyawan Seperti tempat ibadah, kantin, pantry dsb

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan didalam suatu perusahaan, di mana lingkungan kerja non fisik bukanlah sesuatu yang kasat mata (tidak bisa ditangkap oleh panca indra) namun dapat dirasakan dinamakan sebagai lingkungan kerja non fisik. Seperti:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Baik dan tidaknya hubungan diantara sesama karyawan atau rekan kerja setingkat tentunya akan sangat mempengaruhi keputusan karyawan terhadap tinggal atau tidaknya seseorang dalam perusahaan

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Tidak hanya hubungan dengan rekan kerja setingkat yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan terhadap tinggal atau tidaknya seseorang dalam perusahaan hubungan atasan dengan karyawan pun juga turut mempengaruhi hal tersebut. Sehingga hubungan yang harmonis dengan rasa kekeluargaan akan sangat dibutuhkan dalam kondisi yang demikian.

c. Kerjasama antar karyawan

Terjalannya hubungan yang baik atau tidaknya kerjasama antar karyawan pun ikut serta dapat mempengaruhi keputusan karyawan terhadap tinggal atau tidaknya seseorang dalam perusahaan karena hubungan kerjasama yang baik antar karyawan tentunya secara tidak langsung akan dapat memberikan rasa nyaman terhadap kelancaran pekerjaannya,

2.4.3. Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Febrianti,2022) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
Hubungan dengan rekan kerja kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja.
2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.
3. Kerjasama Antar Pegawai
Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang peneliti jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian :

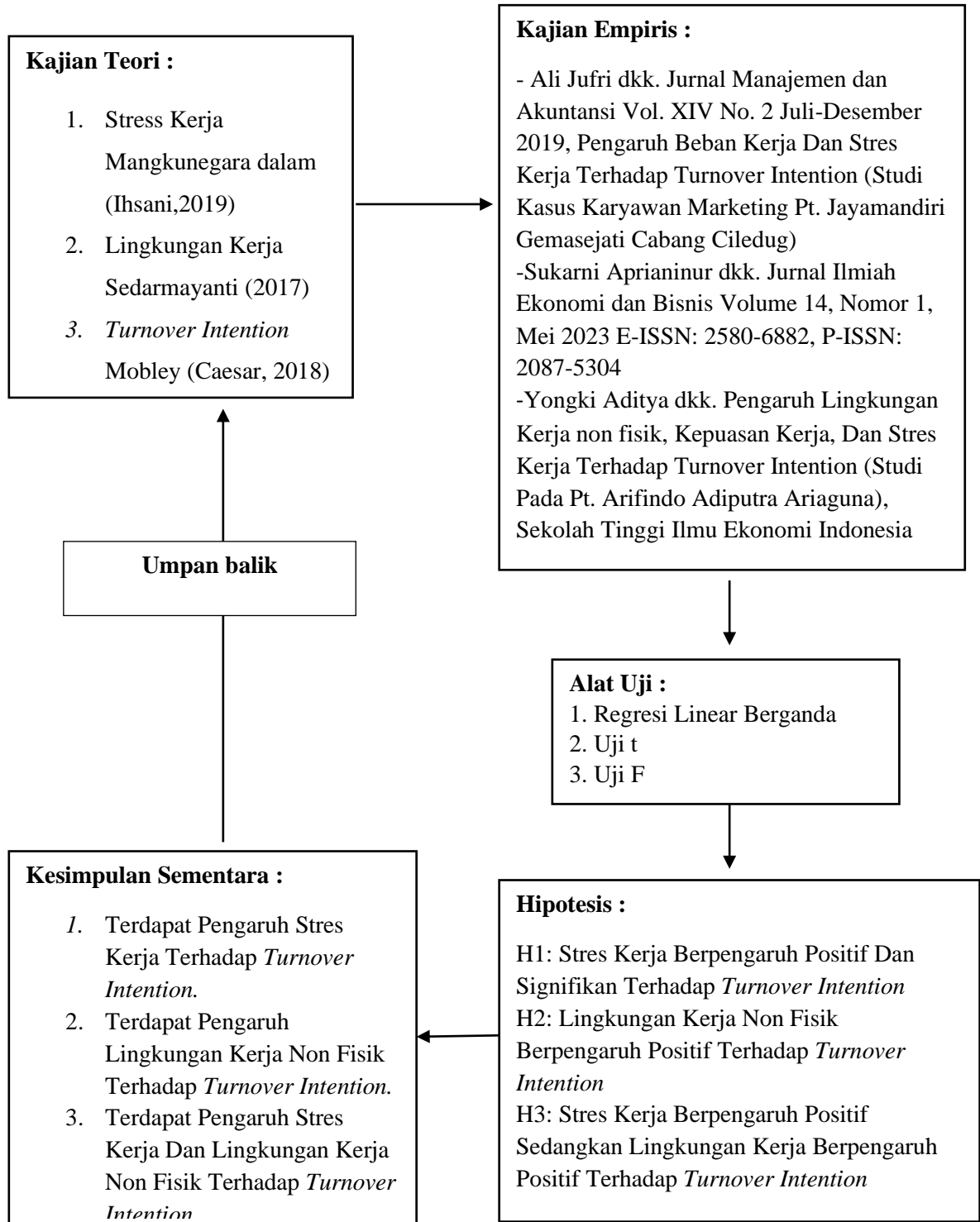
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun penelitian	Judul	Hasil penelitian	Kontribusi
1	Ali Jufri, Mellanie (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus	Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh

		Karyawan Marketing PT. Jayamandiri (Gemasejati)	<i>intention</i>	stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>
2	Sukarni Aprianinur, Endah Dewi Purnamasari, Mohammad Kurniawan DP (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT.Haleyora Powerindo Palembang	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap <i>turnover intention</i>
3	Yongki Aditya, Joko Bagio Santoso SE., M.M (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Arifindo Adiputra Ariaguna	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>
4	Idham Wahyono , Setyo Riyanto (2020)	Effect Of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction On <i>Turnover Intention</i>	Job Stress variables to have a positive and significant effect on <i>turnover intention</i>	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>
5	A'aron Dicky Taruna Putra, Farida Elmi (2020)	Effect Of Compensation, Job Satisfaction & Work Stress On <i>Turnover Intention</i>	Job Stress variables to have a positive and significant effect on <i>turnover intention</i>	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja

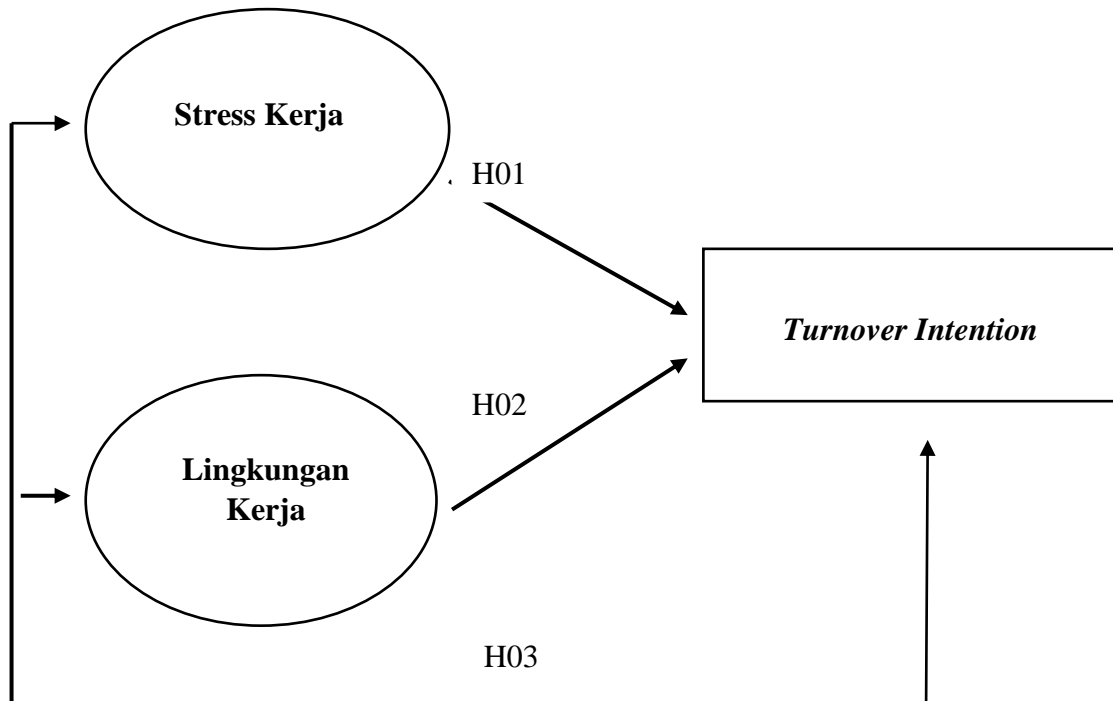
				terhadap <i>turnover intention</i>
6	Dwi Wira Prawaty, Ritha F.Dalimunthe, Parapat Gultom (2020)	The Effect of Work Stress and Non-Physical Work Environment on Turnover Intentions through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of PT MNC Sky Vision Tbk	Work stress has a positive and significant effect on turnover intentions. The non-physical work environment has a positive and insignificant effect on turnover intentions.	Penelitian sebelumnya menjadi referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

2.8. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.8.1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Mangkunegara dalam (Ihsani,2019) pengertian stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menahan stress dari pekerjaan akan merasa tidak mampu lagi untuk bertahan di perusahaan, sehingga bisa saja membuat fisik menjadi lelah bahkan drop sampai sakit. Maka keputusan akhirnya bisa jadi mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali Jufri & Mellanie (2019) yang berjudul Pengaruh Beban

Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* menyatakan bahwa variabel Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jayamandiri Gemasejati. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*

2.8.2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukarni Aprianinur et al., (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* Pada PT Haleyora Powerindo Palembang. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*

2.8.3. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mobley (Caesar, 2018) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke

tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yongki Aditya & Joko Bagio yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Positif Sedangkan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*