

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Harapan oleh Victor Vroom

Teori Harapan, yang dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1960-an, menjelaskan bahwa ekspektasi seseorang berkaitan langsung dengan tingkat motivasinya. Menurut teori ini, individu akan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan jika mereka percaya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan imbalan yang diharapkan. Sebaliknya, jika tindakan mereka tidak memberikan hasil yang diharapkan, motivasi mereka akan menurun. Teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak pekerja tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka dan hanya melakukan usaha minimum untuk mencapai sesuatu. Satu sumber yang mungkin untuk motivasi karyawan yang rendah adalah keyakinan para karyawan bahwa tidak peduli seberapa keras usaha mereka, kemungkinan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik sangatlah rendah. Banyak karyawan menganggap lemah hubungan kinerja-penghargaan dalam pekerjaan mereka. Imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan faktor-faktor seperti senioritas, kekooperatifan, atau bersikap baik dengan atasan, karyawan-karyawan cenderung menganggap hubungan kinerja-penghargaan itu lemah dan menurunkan motivasi (Wahyudi, 2020).

Dalam konteks lingkungan kerja, teori ini bisa diterapkan dengan melihat bagaimana kondisi dan fasilitas tempat kerja memengaruhi ekspektasi dan motivasi karyawan. Jika karyawan percaya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan produktivitas mereka dan membawa pada penghargaan atau promosi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi ekspektasi mereka - misalnya, karena kurangnya fasilitas, ruang kerja yang tidak memadai, atau hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan atasan - motivasi mereka akan berkurang, dan

mereka mungkin mencari kesempatan di tempat lain yang lebih memenuhi harapan mereka.

Demikian juga dengan stres kerja, teori harapan dapat menjelaskan bagaimana persepsi karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi stres dan mencapai hasil yang diinginkan mempengaruhi motivasi mereka. Jika karyawan merasa bahwa upaya mereka dalam mengelola stres dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang akan diakui dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk terus berusaha. Namun, jika mereka merasa bahwa stres yang mereka alami tidak mendapatkan perhatian atau penghargaan yang sepadan dari perusahaan, motivasi mereka akan menurun. Hal ini dapat meningkatkan niat mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menghargai usaha dan kesejahteraan mereka.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan yang memadai dalam mengelola stres kerja. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga mengurangi turnover intention, karena karyawan merasa bahwa ekspektasi mereka dipenuhi dan usaha mereka dihargai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peran yang sangat penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Dengan memberikan perhatian pada lingkungan kerja yang positif atau menciptakan kondisi kerja yang menginspirasi, ini akan berdampak pada semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Kristin et al., 2022). Lingkungan kerja menjadi aspek yang paling penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, karena hal tersebut memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan optimal (Enny, 2019). Selain itu menurut Try (2019) lingkungan kerja mencakup beragam faktor yang mempengaruhi baik individu maupun organisasi dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan. Kondisi yang

dianggap ideal adalah yang memenuhi standar kesehatan, keamanan, dan kenyamanan.

Aktivitas manusia selalu dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat mereka berada. Manusia secara alami beradaptasi dengan lingkungan dan situasi kerja disekitarnya. Komunikasi antara pekerja dengan lingkungannya merupakan bagian penting dari lingkungan kerja (Nursalimah & Oktafien, 2023). Jika lingkungan kerja tercipta dengan baik, akan menumbuhkan rasa percaya terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari karyawan yang merasa nyaman dan betah dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan membuat mereka bertahan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan (Kuncoro, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dimana terdapat berbagai macam pengaruh terhadap individu dan organisasi dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ideal adalah yang memenuhi aspek kesehatan, keamanan, dan kenyamanan. Pekerja selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan rasa percaya terhadap perusahaan, membuat karyawan betah dan bertahan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan tidak nyaman dan malas dalam bekerja, bahkan memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif memberikan banyak manfaat yang berdampak signifikan, seperti meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian kerja. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien dan sesuai standar tanpa memerlukan pengawasan yang berlebihan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta kepercayaan yang tinggi antara sesama rekan kerja, merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat (Enny, 2019).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori (Enny, 2019), yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Berikut penjelasannya:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi semua aspek fisik yang ada di area kerja yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung pada karyawan. Ini dibagi menjadi dua jenis: yang secara langsung terkait dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, dan meja; dan yang tidak langsung, seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, dan faktor-faktor lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua hal yang berkaitan dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Ini mencakup elemen-elemen seperti kolaborasi, komunikasi, dan pengaturan diri di lingkungan kerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Ranguti et al., (2021) adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja mengacu pada kondisi keseluruhan disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas mereka. Karyawan secara umum memiliki harapan untuk suasana kerja yang mendukung, termasuk adanya pencahayaan yang memadai, lingkungan yang tenang dan nyaman, serta perasaan aman yang tercipta selama mereka bekerja. Faktor-faktor ini secara langsung dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan, karena suasana kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang kondusif untuk kinerja yang optimal dan terhindar dari stres yang berlebihan.

2. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis antar rekan kerja memiliki peran penting dalam lingkungan kerja. Ketika hubungan diantara karyawan berjalan baik tanpa konflik, suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan produktif. Karyawan yang merasa nyaman dengan kolega mereka cenderung lebih termotivasi dan betah dalam bekerja secara optimal. Selain itu, hubungan yang positif juga dapat meningkatkan

kerjasama tim, memperkuat rasa solidaritas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ini dapat berdampak positif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan serta pada kinerja dan produktivitas keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mendorong terciptanya hubungan yang baik diantara karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kebutuhan psikologis mereka.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan memiliki peran sentral dalam kesuksesan suatu organisasi. Menjaga hubungan yang harmonis dan positif antara karyawan dan pimpinan memiliki dampak yang positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketika hubungan ini berjalan baik, tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terbuka dan efektif serta kesesuaian visi antara karyawan dan pimpinan membantu mengatasi tantangan dan menciptakan solusi yang inovatif. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan karyawan untuk membangun hubungan yang saling menghargai, mendukung, dan memahami satu sama lain.

4. Fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik dan memadai, hal ini dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan menjadi lebih termotivasi karena mereka memiliki akses ke sarana dan prasarana yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, dengan fasilitas kerja yang lengkap, karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif, menghemat waktu dan tenaga dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dampaknya dapat terlihat pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan, yang membawa manfaat baik bagi individu maupun perusahaan dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.

2.1.3 Stres Kerja

Stres merupakan kondisi gangguan yang dapat timbul ketika seseorang gagal memenuhi ekspektasinya, baik dari faktor internal maupun eksternal. Tekanan yang dirasakan bisa bersumber dari lingkungan sekitarnya atau dari dalam diri sendiri. Stres ini tidak berdampak secara fisik tetapi lebih pada gangguan mental. Kegagalan dalam menyeimbangkan kemampuan individu dengan beban kerja yang ditanggung dapat menjadi pemicu stres yang terkait dengan pekerjaan (Pricelda & Pramono, 2021). Selain itu, stres kerja adalah keadaan ketegangan yang terjadi saat bekerja, yang dapat memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seorang karyawan (Parashakti & Apriani, 2021).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang terjadi ditempat kerja yang memengaruhi aspek fisik dan psikologis seorang pekerja, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja mereka (Try, 2019). Stres kerja yang dialami oleh para pekerja saat menjalankan tugas mereka dapat mengakibatkan perubahan perilaku. Hal ini terjadi ketika pekerja menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan, yang dapat berdampak pada perubahan emosi, mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta mempengaruhi proses berpikir. Semua hal ini memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja para pekerja (Lamawuran et al., 2023).

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas tentang stress kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang terjadi dilingkungan kerja yang mempengaruhi fisik dan psikologi seorang karyawan. Stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini dapat menyebabkan perubahan perilaku, emosi, dan mengganggu keseimbangan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dan berdampak pada niat ingin keluar dari perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stress kerja menurut Zulqaidah et al., (2023) ada empat jenis stres yaitu sebagai berikut:

1. *Eustres (good stress)*

Stres yang memberikan dorongan positif dan motivasi, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi individu yang mengalami stres tersebut. Contohnya adalah situasi dimana meningkatnya tanggung jawab, batasan waktu yang ketat, dan tugas-tugas yang menuntut kualitas tinggi menciptakan tantangan yang memacu individu untuk berkembang dan memberikan hasil yang baik.

2. *Distress*

Stres yang berdampak negatif pada individu, misalnya akibat dari tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menghabiskan energi dan meningkatkan risiko kesehatan. Situasi ini dapat memberikan tekanan yang tidak sehat bagi individu dan berpotensi menyebabkan gangguan kesejahteraan fisik dan mental.

3. *Hyperstress*

Stres memiliki pengaruh yang penting bagi individu yang mengalaminya, baik itu berdampak positif maupun negatif, namun tetap membatasi kemampuan adaptasi individu terhadap situasi tertentu. Sebagai contoh, stres yang muncul karena situasi serangan teroris. Situasi seperti ini dapat memberikan tekanan yang signifikan pada individu dan menghambat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan kondisi yang tidak pasti dan mengancam.

4. *Hypostress*

Stres yang disebabkan oleh kurangnya rangsangan atau stimulasi, seperti stres akibat monoton atau kebosanan dalam pekerjaan, merupakan situasi dimana individu mengalami tekanan yang berasal dari kurangnya variasi atau tantangan dalam aktivitas yang mereka lakukan secara rutin. Situasi seperti ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan keinginan untuk mencari stimulasi yang lebih menarik atau menantang.

2.1.3.2 Faktor Stres Kerja

Faktor stres kerja menurut Zulqaidah et al., (2023), yaitu :

1. Pekerjaan yang menghadapi tuntutan yang berlebihan dan seringkali bertentangan, ditambah dengan kurangnya kejelasan dalam tugas, wewenang,

dan tanggung jawab, dapat menjadi pemicu utama terjadinya stres dan ketidakpuasan di tempat kerja. Ketidaksihesuaian antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kapasitas atau keterampilan individu, bersama dengan ketidakjelasan mengenai apa yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Akibatnya, karyawan mungkin merasa tertekan, frustrasi, dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengaturan tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara jelas dan proporsional, agar dapat mengurangi potensi terjadinya stres dan meningkatkan tingkat kepuasan serta kesejahteraan karyawan.

2. Ketidakhahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan seringkali menjadi penyebab utama stres bagi karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Ketika karyawan tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat menciptakan tingkat ketidakpastian dan kebingungan yang meningkatkan tingkat stres. Dampak dari kondisi ini tidak hanya terbatas pada tingkat stres saja, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan di lingkungan kerja. Karyawan mungkin mengalami tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, serta merasakan ketidakpuasan yang mendalam terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan dijelaskan dengan jelas dan dipahami dengan baik, sehingga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.
3. Ketidakharmonisan dan kurangnya kerjasama diantara anggota tim kerja, yang seringkali ditambah dengan sikap tidak ramah dari beberapa rekan kerja, dapat menjadi penyebab utama meningkatnya tingkat stres di kalangan karyawan. Ketika hubungan antar-anggota tim tidak harmonis dan kerjasama kurang optimal, hal ini menciptakan ketegangan dan konflik yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kecemasan di lingkungan kerja. Selain itu, sikap tidak ramah dari beberapa rekan kerja juga dapat meningkatkan tingkat stres

karyawan, karena hal ini dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Dampak dari kondisi ini sangat signifikan, karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengganggu produktivitas karyawan dan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka ditempat kerja. Karyawan mungkin merasa sulit untuk fokus dan berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka, serta mengalami tekanan psikologis yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan hubungan antar anggota tim dan mendorong kerjasama yang positif serta memastikan bahwa lingkungan kerja tercipta dengan baik, sehingga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan karyawan.

4. Faktor-faktor yang menjadi pemicu stres pada individu melibatkan beragamnya kondisi situasional yang terjadi dilingkungan kerja, serta karakteristik bawaan individu dalam menanggapi situasi stres tersebut. Faktor-faktor situasional ini meliputi berbagai perbedaan dalam konteks kerja, seperti tingkat kompleksitas tugas, beban kerja yang tinggi, tekanan deadline, interaksi dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, karakteristik bawaan individu seperti tingkat toleransi terhadap tekanan, kemampuan mengatasi stres, dukungan sosial, dan resiliensi psikologis juga turut berperan dalam menentukan seberapa besar respons individu terhadap tekanan kerja yang dihadapi. Penting untuk diingat bahwa setiap individu memiliki respons yang berbeda terhadap situasi stres, dan faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk tingkat stres yang dialami seseorang di tempat kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap variabilitas situasional dan karakteristik individu dalam menanggapi stres menjadi kunci dalam mengelola dan mengurangi tingkat stres yang terjadi dilingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Nabilah & Ridwan, (2022) indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas

Stres di lingkungan kerja seringkali timbul akibat tekanan tugas yang tinggi. Situasi seperti ini menekankan pentingnya bagi seorang pekerja untuk memiliki keterampilan yang efektif dalam mengelola dan mengurangi tingkat stres yang terkait dengan pekerjaannya. Dengan mengembangkan kemampuan ini, seorang pekerja dapat mempelajari strategi-strategi yang membantu mereka menghadapi tekanan tugas dengan lebih baik, menjaga kesehatan mental dan fisik mereka, serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

2. Tuntutan peran

Adanya keterkaitan antara tekanan yang diberikan kepada personel dengan tanggung jawab khusus yang mereka emban dalam suatu organisasi dapat diamati dari berbagai perspektif. Tekanan tersebut mungkin timbul dari harapan yang tinggi terhadap kinerja mereka, tuntutan untuk mencapai target yang menantang, atau bahkan dari level tanggung jawab yang besar dalam mengambil keputusan kunci. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tekanan atau beban kerja seseorang sering terkait erat dengan peran spesifik yang mereka pegang dalam struktur organisasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan kerja seringkali muncul dari interaksi antara individu di lingkungan kerja. Ketidakefektifan dalam kolaborasi dan kerja tim antara rekan kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang signifikan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Situasi ini menyoroti pentingnya hubungan kerja yang sehat dan produktif di dalam sebuah organisasi. Dengan memiliki hubungan yang baik dan efektif antara rekan kerja, karyawan dapat merasa lebih nyaman, terdorong, dan terbantu dalam mengurangi tingkat stres yang mereka alami sehari-hari. Hal ini juga dapat meningkatkan kerja sama tim, produktivitas, serta kualitas kerja secara keseluruhan.

4. Struktur organisasi

Deskripsi organisasi dengan struktur yang tidak teratur seringkali mengarah pada keadaan di mana tugas dan tanggung jawab tidak ditetapkan dengan jelas.

Dalam lingkungan semacam ini, seringkali terjadi kebingungan mengenai siapa yang seharusnya bertanggung jawab atas tugas tertentu dan bagaimana tugas tersebut seharusnya dilaksanakan. Kondisi ini menciptakan ketidakjelasan dalam distribusi tugas dan tanggung jawab di antara anggota organisasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

Tanpa struktur yang teratur dan jelas, organisasi cenderung mengalami hambatan dalam mengalokasikan tugas secara efisien dan memastikan bahwa setiap anggota tim atau departemen memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Hal ini dapat menghasilkan situasi di mana pekerjaan mungkin terabaikan, tugas mungkin dilaksanakan dengan cara yang tidak optimal, atau bahkan terjadi tumpang tindih dalam tanggung jawab antar-individu atau tim. Akibatnya, produktivitas dan kinerja organisasi dapat terpengaruh secara negatif karena adanya ketidakjelasan dalam struktur dan distribusi tugas yang menyebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki struktur yang teratur dan jelas agar dapat mengoptimalkan kinerja dan efektivitas kerja di dalamnya.

2.1.4 Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini dan beralih ke perusahaan lain. Hal ini mencerminkan ketertarikan atau keinginan untuk mencari peluang karir atau lingkungan kerja yang dianggap lebih sesuai atau menguntungkan bagi pekerja tersebut (Kristin et al., 2022). Selain itu, *Turnover Intention* adalah fenomena yang sering terjadi di perusahaan, terutama seiring dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini membawa berbagai masalah terkait manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut. *Turnover Intention* mencerminkan keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena adanya faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi keputusan mereka (Mangumbahang et al., 2023).

Jika tingkat *turnover intention* meningkat, hal tersebut dapat menjadi permasalahan serius bagi perusahaan. Penurunan jumlah karyawan disuatu lokasi dapat berdampak buruk pada kualitas pekerjaan karena ketidakseimbangan yang terjadi. Meskipun perusahaan memiliki infrastruktur yang baik, namun tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, pertumbuhan perusahaan dapat terhambat (Cahyaniz & Badrianto, 2023). Perusahaan yang mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akan menghadapi biaya tambahan untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Hal ini tentu akan berdampak pada kinerja keuangan perusahaan, karena biaya tambahan tersebut dapat membebani perusahaan dan memengaruhi performa perusahaan secara keseluruhan, baik dari segi keuangan maupun non-keuangan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Berdasarkan dari penjelasan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan ke perusahaan lain. Hal tersebut masalah umum yang sering terjadi dibanyak perusahaan dan dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan masalah serius bagi perusahaan, termasuk berdampak negatif pada kualitas pekerjaan karena kurangnya karyawan dilokasi tertentu. Selain itu, perusahaan dengan *turnover* tinggi juga harus menghadapi biaya yang lebih besar untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru, yang dapat memengaruhi performa keuangan dan non-keuangan perusahaan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Adapun faktor *turnover intention* menurut Septian et al., (2019) yaitu :

1. Faktor *Eksternal*, yang signifikan adalah situasi di pasar tenaga kerja, yang dapat berdampak langsung pada dinamika *turnover* karyawan disuatu perusahaan. Situasi di pasar tenaga kerja dapat mempengaruhi berbagai keputusan terkait manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi perusahaan

2. Faktor institusi adalah hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja di perusahaan, seperti kondisi fisik ruang kerja, tingkat upah, kemampuan kerja, pengawasan, serta karakteristik personal karyawan seperti kecerdasan, sikap, pengalaman kerja sebelumnya, jenis kelamin, minat, usia, masa kerja, dan bagaimana individu merespons tugas mereka. Semua faktor ini dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

2.1.4.2 Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator *turnover intention* menurut Gani et al., (2022), yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Hal ini mencerminkan proses pemikiran yang dilakukan oleh karyawan dalam mengevaluasi apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan saat ini atau memutuskan untuk mencari pekerjaan baru. Pada awalnya, karyawan mungkin merasa kurang puas dengan lingkungan kerja atau tugas-tugas yang mereka hadapi, yang kemudian menjadi alasan utama bagi mereka untuk mempertimbangkan opsi meninggalkan perusahaan. Dampak dari keputusan ini dapat terlihat dalam fluktuasi tingkat kehadiran ditempat kerja, dimana tingkat kepuasan karyawan menjadi faktor penentu yang memengaruhi seberapa sering mereka hadir dan berkontribusi dalam pekerjaan mereka

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Karyawan menunjukkan minat yang kuat untuk mengeksplorasi peluang pekerjaan di tempat lain karena mereka merasa tertarik untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Motivasi ini muncul dari keinginan mereka untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan sesuai dengan harapan serta preferensi pribadi mereka. Dalam upaya mencari pekerjaan yang lebih memuaskan, karyawan tersebut secara aktif mencari perusahaan dan posisi yang dianggap lebih baik dan lebih cocok dengan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan ideal mereka. Proses pencarian ini mencerminkan komitmen karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai pertumbuhan karier yang lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Karyawan cenderung mempertimbangkan opsi untuk meninggalkan perusahaan, terutama ketika mereka menemukan peluang pekerjaan yang dianggap lebih menguntungkan. Keinginan untuk keluar dari perusahaan mungkin muncul ketika karyawan merasa bahwa ada peluang yang lebih baik di luar sana yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka secara lebih baik. Penilaian karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan sangat dipengaruhi oleh seberapa cepat mereka dapat mendapatkan penawaran pekerjaan yang dianggap lebih baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, peluang karier, dan faktor-faktor lain yang menjadi pertimbangan penting dalam mengambil keputusan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk acuan serta referensi menyusun penelitiannya. Tabel 2.1 merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu serta variabel yang diterapkan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Nursalimah & Oktafien (2023)	Lingkungan Kerja (x_1) Stres Kerja (x_2) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	

2.	Krismoko (2024)	Gaya Kepemimpinan (x_1) Lingkungan Kerja (x_2) Stres Kerja (x_3) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	hasil signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	
3.	Nurramadhania et al., (2023)	Lingkungan Kerja (x_1) Stres Kerja (x_2) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	hasil bahwa lingkungan kerja dan stres kerja, secara simultan berpengaruh terhadap niat berpindah (<i>turnover intention</i>).	
4.	Mangumbahang et al., (2023)	Kepuasan Kerja (x_1) Stres Kerja (x_2) Lingkungan Kerja (x_3) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	hasil bahwa secara simultan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	

5.	Firdausi & Saragih (2019)	Stres Kerja (x_1) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	
6.	Rainy Firohmatillah & Arisena (2021)	Stres Kerja (x_1) Kepuasan Kerja (x_2) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	
7.	Widjanarko et al (2022)	Stres Kerja (x_1) Kepuasan Kerja (x_2) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	

8.	Nastiti & Maisara (2023)	<p>Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (x_1)</p> <p>Lingkungan Kerja (x_2)</p> <p>Stres Kerja (x_3)</p> <p><i>Turnover Intention</i> (y)</p>	<p>Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention.</p>	
9.	Muhadi et al (2022)	<p><i>Work Life Balance</i> (x_1)</p> <p>Stres Kerja (x_2)</p> <p><i>Turnover Intention</i> (y)</p>	<p>Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif</p>	<p>hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari <i>work life balance</i> dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i></p>	

10.	Supartini et al., (2023)	Stres Kerja (x_1) Lingkungan Kerja (x_2) <i>Turnover Intention</i> (y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i>
-----	--------------------------	--	--	--

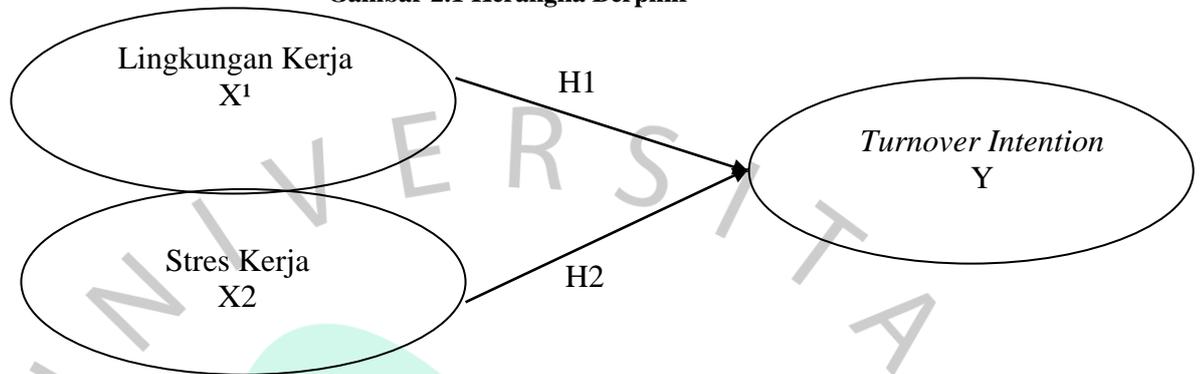
2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan landasan intelektual dari sebuah penelitian yang disusun berdasarkan data, pengamatan, dan studi literatur. Kerangka pemikiran ini mencakup teori-teori, prinsip, atau konsep-konsep yang menjadi landasan utama dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran, variabel-variabel penelitian diuraikan secara komprehensif dan relevan dengan permasalahan yang sedang diselidiki, sehingga memberikan dasar yang kuat untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Sugiyono dalam (Ali Hartawan et al., 2021). Kerangka berpikir adalah gambaran konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Dalam kerangka berpikir ini, terlihat bagaimana teori yang ada berkaitan dengan berbagai faktor yang relevan dengan masalah yang sedang dipelajari.

Berdasarkan penjabaran mengenai isu-isu penting yang telah diidentifikasi pada latar belakang terkait masing-masing variabel, serta beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Kerangka konseptual ini memiliki peran penting dalam merumuskan hipotesis penelitian secara sistematis dan logis. Melalui kerangka berpikir ini, peneliti dapat mengembangkan pemahaman yang konsisten antara peneliti dan

pembaca mengenai jalannya penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyusun kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

● Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja didesain dengan baik atau menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan, hal ini dapat berdampak positif pada semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja (Kristin et al., 2022). Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai atau membuat karyawan merasakan tidak nyaman saat bekerja akan berpengaruh pada *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Gani et al., (2022), Supartini et al., (2023), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang timbul saat bekerja yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seorang karyawan. Dalam kondisi stres kerja, seseorang bisa merasakan ketegangan emosional, gangguan pada pemikiran, dan dampak fisik yang dapat mempengaruhi kesejahteraan keseluruhan karyawan (Parashakti & Apriani, 2021). Dengan munculnya stress

kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada *turnover intention*. Hal tersebut dapat didukung oleh penelitian Hidayati & Rizalti (2021), Hidayat et al., (2024) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hal tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

