

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2011), secara garis besar, mengelompokkan jenis lingkungan kerja menjadi 2 yakni: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai dalam Khoiri, 2013). Lingkungan kerja ini bukan hanya sekedar sarana dan prasarana, tetapi juga sumber daya manusia yang ada didalamnya seperti komunikasi antar karyawan, pimpinan serta adanya kerjasama dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan serta membuat karyawan berkeinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*).

Penelitian Amni Hayati et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Artinya jika lingkungan kerja semakin buruk dalam suatu organisasi maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2016) Budaya Organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungan. Budaya Organisasi menjadi penyebab *turnover intention* karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya yang ada dalam perusahaan. Selain itu, menurut Rivai dan Mulyadi (2012) budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa diterapkannya budaya organisasi, maka performa sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak bisa maksimal. Penelitian Sari et al. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika budaya organisasi semakin baik maka tingkat *turnover intention* akan turun.

3. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Oleh karena itu stres kerja tentu memberikan dampak negatif bagi kinerja seorang karyawan, seperti kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian. Dampak pada aspek kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental. Dengan ketidaknyamanan tersebut memungkinkan seorang karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) ke tempat yang mereka anggap lebih sesuai dengan keinginannya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Javed et al. (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Octaviani (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi juga niat karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*).

4. *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013) *Turnover Intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. *Turnover Intention* tidak terjadi karena tanpa alasan atau faktor yang mendorongnya. Menurut Chen dan Francesco dalam Dharma (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu pemikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan serta adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* yang tinggi dapat berakibat buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman, terdapat indikasi terjadinya *turnover*

intention di perusahaan seperti absensi yang meningkat berupa izin yang berkepanjangan tanpa alasan yang jelas, karyawan mulai terlihat bermalasan dan tidak fokus saat bekerja, terjadinya pelanggaran tata tertib kerja seperti halnya bermain *gadget* saat jam kerja berlangsung serta karyawan sering meninggalkan tempat kerja saat jam operasional berlangsung.

Penelitian Terdahulu

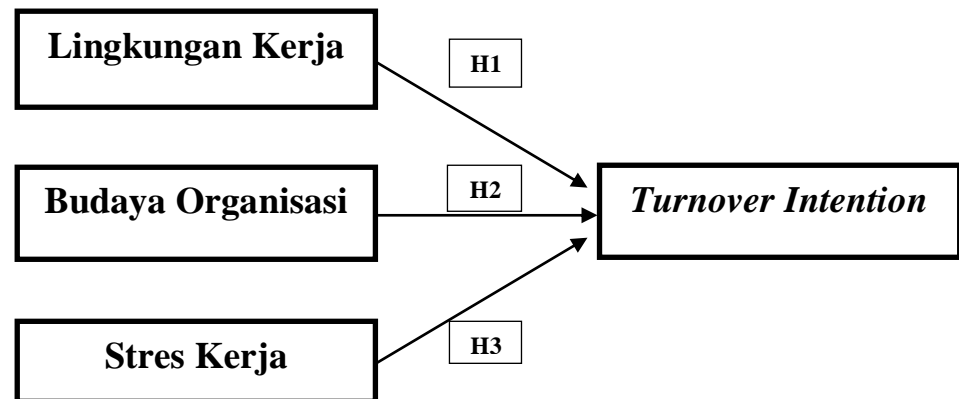
Tabel 2.1:

No	Judul Penelitian	Nama Penulis:	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan	Feb Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Anis Surya Ningsih Jurnal . Kreatif, Vol. 9 No. 1, Juni 2021	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak	I Dewa Gede Dharma Putra,I Wayan Mudiarta Utama E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt.	Desi Permata Sari, Sitti Rizki Mulyani, Darma Syahrullah Eka Jaya	Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

	Suka Fajar Solok	Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol.8, No.1 April 2019	<i>turnover intention</i>
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pt. Parit Padang Pekanbaru	Benny Saputra JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017	Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Effect of role conflict, work life balance and job stress on <i>turnover intention</i> : Evidence from Pakistan	Muhammad Javed, Muhammad Arsalan Khan, Muhammad Yasir, Suhaib Aamir, Kamran Ahmed Journal of Basic and Applied Scientific Research. Res., 4(3)125-133, 2014	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
6.	Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang)	Wildah Ishlahiyatul Izzah, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto JIAGABI ISSN 2302 - 7150 Vol. 10, No. 2, Agustus 2021	Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> karyawan

B. Perumusan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis

➤ Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Amni Hayati et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Gede et al. (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diperoleh hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.

➤ **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Saputra (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diperoleh hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu:

H2: Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.

➤ **Hubungan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Penelitian yang dilakukan oleh Javed et al. (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Izzah et al. (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diperoleh hipotesis ketiga dari penelitian ini yaitu:

H3: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.