

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan makalah ini, peneliti mencari dan mengkaji informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya baik mengenai kekuatan maupun kelemahan yang ada untuk dijadikan bahan perbandingan. Peneliti dalam penelitian ini juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku dan makalah untuk memperoleh informasi yang ada tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk mengumpulkan dasar pemikiran.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja mencakup sesuatu yang mengelilingi karyawan dengan cara mempengaruhi individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pendingin ruangan, pencahayaan yang baik dan lain-lain (Darmadi, 2020). Menurut (Effendy & Fitria, 2019) lingkungan kerja adalah interaksi kerja langsung dengan seseorang yang berstatus lebih tinggi, sederajat,

atau lebih rendah. Menurut Elizar & Tanjung (2018) lingkungan kerja merupakan kualitas organisasi yang berlangsung secara terus-menerus dan dapat dirasakan oleh karyawan.

Tabel 2. 1
Definisi Definisi Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/tahun	Definisi
1	Sedarmayanti, 2017	lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok
2	Afandi, 2018	Lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja.
3	Darmadi (2020)	Lingkungan kerja mencakup sesuatu yang mengelilingi karyawan dengan cara mempengaruhi individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pendingin ruangan, pencahayaan yang baik dan lain-lain.
4	Effendy & Fitria (2019)	lingkungan kerja adalah interaksi kerja langsung dengan seseorang yang berstatus lebih tinggi, sederajat, atau lebih rendah.
5	Elizar and Tanjung (2018)	lingkungan kerja merupakan kualitas organisasi yang berlangsung secara terus-menerus dan dapat dirasakan oleh karyawan.

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi pemberdayaan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Afandi (2018) yang mengemukakan lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai yang mentransmisikan dengan tepat menambah efisiensi kerja karyawan karena dapat bekerja lebih cepat dan dapat membuat lebih sedikit kesalahan dan matanya tidak pernah lelah.

2. Warna

Ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja Pekerja, pertama-tama, warna mempengaruhi keadaan jiwa mereka Menggunakan warna yang tepat untuk dinding ruangan dan peralatan lainnya akan membuat kegembiraan dan ketenangan dalam pekerjaan karyawan tetap terjaga.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan jumlah uap air di udara pada saat itu.

4. Suara

Untuk mengatasi munculnya kebisingan, perlu diadakannya alat yang memiliki suara keras seperti mesin tik dan lain-lain. Di ruangan khusus agar para pekerja tidak terganggu sementara dia melakukan tugas-tugasnya yang lain.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor lingkungan fisik.

Afandi (2018) mencatat faktor ini lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar karyawan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian tata letak dan penataan alat, ini berdampak signifikan pada kenyamanan dan layar karyawan.

2. Rancangan Pekerjaan

Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan untuk bekerja mempengaruhi kesehatan kerja karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja

Pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruang dan pencahayaan yang tepat memiliki dampak signifikan pada kondisi seseorang melakukan pekerjaannya.

4. Tingkat privasi

Beberapa orang membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi pekerja. Privasi berarti "kebebasan pribadi" dalam hal-hal yang mempengaruhi dirinya dan kelompoknya.

2. Faktor lingkungan psikologis.

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah masalah yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi kesehatan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas atau mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan tekanan dan ketegangan pada karyawan, sehingga menghasilkan hasil yang kurang optimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem kontrol yang buruk dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan balik kinerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat membuat tujuan menjadi sulit tercapai, misalnya ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka berujung pada frustrasi karyawan.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara individu dalam bekerja, seperti perubahan lingkungan kerja yang meliputi perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin.

5. Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu konflik dalam komunikasi, kurangnya koherensi dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya upaya-upaya positif penyelesaian perselisihan di tempat kerja, antara lain persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan menilai salah satu dari pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai kunci sikap kerja (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan

situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang ada yang diperoleh di tempat kerja dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019).

Menurut Pawesti & Wikansari (2017) kepuasan kerja ialah sesuatu wujud rasa emosional mengenai aktivitas kerja, dimana diakibatkan dari sesuatu penilaian pada setiap karakter masing-masing. Sutanto & Gunawan (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja merupakan sampai dimanaseseorang merasa positif serta negative kepada pekerjaannya, yang menggambarkan reaksi penuh emosi kepada kewajiban dan situasi fisik serta sosial di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Berdasarkan definisi dari para ahli yang telah diuraikan diatas, maka penulis merangkumnya dalam tabel seperti berikut:

Tabel 2. 2
Definisi definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/tahun	Definisi
1	Afandi, 2018	Kepuasan kerja adalah penilaian positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan menilai salah satu dari pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai kunci sikap kerja.
2	Edy Sutrisno, 2019	Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang ada yang diperoleh di tempat kerja dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.
3	Pawesti & Wikansari (2017)	kepuasan kerja ialah sesuatu wujud rasa emosional mengenai aktivitas kerja, dimana diakibatkan dari sesuatu penilaian pada setiap karakter masing-masing

4	Sutanto & Gunawan (2016)	kepuasan kerja merupakan sampai dimanaseseorang merasa positif serta negatif kepada pekerjaannya, yang menggambarkan reaksi penuh emosi kepada kewajiban dan situasi fisik serta sosial di tempat kerja
5	Hasibuan, 2016	kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kepuasan kerja para ahli diatas, maka penulis menggunakan Afandi (2018) yang mengemukakan kepuasan kerja adalah penilaian positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan menilai salah satu dari pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai kunci sikap kerja.

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator dari kepuasan kerja adalah:

A. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan yang dilakukan memotivasi karyawan untuk terus melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Jenis pekerjaan yang memungkinkan karyawan memaksimalkan keterampilan dan kemampuannya, memilih tugas dan memberikan umpan balik sesuai harapan karyawan merupakan faktor yang membuat karyawan merasa senang dalam bekerja.

B. Kepuasan pada gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka dipersepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar

akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu – individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

C. Kepuasan terhadap promosi

Promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan antusiasme mereka juga berdampak lebih baik pada perusahaan. Dengan adanya promosi yang dilakukan, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Ketika pekerjaan seorang karyawan diakui melalui promosi, karyawan tersebut merasa bahwa kinerjanya selama ini dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, kinerja mereka di masa depan akan lebih baik lagi

D. Kepuasan pada atasan

Gaya kepemimpinan atasan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Bentuk perhatian atasan dapat berupa bimbingan dan arahan kepada setiap karyawan. Pada saat yang sama, preferensi diberikan kepada atasan yang mengutamakan partisipasi karyawan, karena karyawan memiliki kesempatan yang sangat baik untuk berdiskusi dan menyelesaikan masalah pekerjaan yang ada.

E. Kepuasan pada rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

5. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakter yang ditawarkan oleh suatu pekerjaan untuk individu untuk memenuhi kebutuhannya.

6. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima individu. Ketika harapan lebih besar dari apa yang di dapatkan, orang tidak akan puas. Di sisi lain, masyarakat merasa puas ketika mendapatkan keuntungan di luar harapan.

7. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kebahagiaan adalah hasil dari pekerjaan yang memberikan nilai-nilai kerja individu yang penting.

8. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

9. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.3 Turnover Intention

2.1.3.1 Definisi Turnover Intention

Menurut Fauziridwan, Adawiyah, and Ahmad (2018) keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) merupakan kecenderungan atau pun niat karyawan untuk berhenti dalam bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain sesuai dengan pilihannya. Tampubolon & Sagala (2020) mengemukakan bahwa turnover intention adalah respon kognitif yang diterima karyawan ketika perusahaan dalam keadaan sedemikian rupa sehingga mereka memiliki kesempatan untuk berganti pekerjaan, untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Turnover ialah berhentinya ataupun pemisahan diri seseorang karyawan dari tempat kerja ataupun hasrat karyawan untuk menyudahi aktivitas dari pekerjaannya (Damar & Yasa, 2018). Sedangkan menurut Deswarta et al (2021), turnover intention secara definisi adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, didorong oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi, dll. Menurut Masruroh (2018) Turnover intention ialah tingkat ataupun patokandari kemauan gunapergi dari perusahaan.

Tabel 2. 3
Definisi Definisi Turnover Intention Menurut Para Ahli

No	Penulis/tahun	Definisi
1	Fauziridwan, Adawiyah, and Ahmad (2018)	keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) merupakan kecenderungan atau pun niat karyawan untuk berhenti dalam bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain sesuai dengan pilihannya
2	Tampubolon & Sagala (2020)	turnover intention adalah respon kognitif yang diterima karyawan ketika perusahaan dalam keadaan sedemikian rupa sehingga mereka memiliki kesempatan untuk berganti pekerjaan, untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

3	Damar & Yasa (2018)	Turnover ialah berhentinya ataupun pemisahan diri seseorang karyawan dari tempat kerja ataupun hasrat karyawan untuk menyudahi aktivitas dari pekerjaannya
4	Deswarta et al (2021)	turnover intention secara definisi adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, didorong oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi, dll
5	Masruroh (2018)	Turnover intention ialah tingkat ataupun patokandari kemauan gunapergi dari perusahaan.

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi pemberdayaan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Deswarta et al., (2021) yang mengemukakan turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, didorong oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi, dll

2.1.3.2 Indikator Turnover Intention

Terdapat beberapa indikator menurut Deswarta et., (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Berpikir untuk keluar

Seringkali seorang karyawan berpikir untuk keluar atau bertahan dalam suatu perusahaan/organisasi tercermin dalam kepuasan kerja yang tidak mencukupi.

2. Mencari pekerjaan baru

Ketika karyawan mulai berpikir untuk keluar, mereka mencari opsi lain yaitu berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.

3. Karyawan membandingkan pekerjaannya

Munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini adalah karena adanya pekerjaan yang ditawarkan dengan posisi dan fasilitas yang lebih memadai.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Deswarta et., (2021) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya turnover intention yaitu sebagai berikut :

1. Kesulitan Menyelesaikan Pekerjaan

Karyawan sering menagalmi kesulitan karena adanya kesulitan yang dialami karyawan sehingga karyawan merasa Lelah dalam bekerja hingga muncul turnover dalam diri karyawan tersebut.

2. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling banyak dipelajari dalam turnover. Aspek kepuasan yang telah terbukti berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi/perusahaan meliputi kepuasan dengan gaji dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen mengacu pada respons emosional (afektif) seseorang terhadap organisasi secara keseluruhan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian mengacu pada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya, dimana variabel yang diteliti dibahas menggunakan jurnal-jurnal yang dikumpulkan oleh penulis. Berikut adalah isi kajian dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	bedaan/Persamaan
1	Rizki Hasmiana Dewi, Dewi Shinta Wulandari Lubis (2020)	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turn Over Karyawan pada STIM Sukma Medan</p> <p>Metode: studi dokumentasi, kuesioner dan observasi</p> <p>Sampel: Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan melalui teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.</p>	<p>kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan keberadaannya terhadap variabel turn over karyawan, selain itu secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat turn over karyawan pada STIM Sukma, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap tingkat turn over karyawan, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat turn over karyawan pada STIM Sukma.</p>	<p>Perbedaan: Perbedaan pada tempat penelitian dan sampel</p> <p>Persamaan: Sama – sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention</p>
2	Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (2022)	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung</p>	<p>Secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>perbedaan: -Penulis tidak meneliti variabel stress kerja, beban kerja. -Perbedaan pada</p>

		<p>Metode: Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yakni seluruh karyawan UD. Cahaya Dewata</p>	Turnover Intention pada UD. Cahaya Dewata di Badung.	tempat penelitian. samaan: Sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan turnover intention
3	Wida Ningsih, Fachmi Imannur Anwar (2021)	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Produksi PT Kyodo Utama Indonesia Cabang Purwakarta</p> <p>Metode: Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode survey</p> <p>Sampel: Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 orang karyawan dengan menggunakan total sampling.</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT Kyodo Utama Indonesia Cabang Purwakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang mengindikasikan turnover intention dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 71,5%	beda: Perbedaan pada tempat penelitian samaan: Sama – sama meneliti variabel kepuasan kerja dan turnover intention
4	Erwinda Intan Permata Putri H Aminuddin Irfani (2020)	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks Indonesia</p> <p>Metode: analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan software IBM SPSS Versi 26.0</p> <p>Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 orang karyawan</p>	Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention di PT. Neuronworks Indonesia	beda: Perbedaan pada tempat penelitian samaan: Sama – sama meneliti mengenai variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention
5	Ramadhan, F., & Narimawati, U (2021)	<p>Judul: Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja Dan</p>	Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan besar pada	beda: Penulis tidak meneliti

		<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Quality Control Di Kpsbu Lembang Kabupaten Bandung Barat)</p> <p>Metode: Metode dalam penelitian ini adalah teknik eksplorasi</p> <p>Sampel: Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden</p>	<p>pelaksanaan perwakilan</p>	<p>pengembangan karir, stress kerja dan kinerja</p> <p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>samaan: Sama – sama meneiliti variabel lingkungan kerja</p>
6	Eko Nur Pratama, Emi Suwarni, Maidiana Astuti Handayani	<p>Judul: The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable</p> <p>Metode: Data analysis used multiple linear regression analysis and Moderated Regression Anlysis (MRA).</p> <p>Sampel: In this study, data were collected using a questionnaire as many as 123 respondents</p>	<p>The results of multiple linear regression analysis show that job satisfaction and organizational commitment partially have a negative and significant effect on turnover intention.</p>	<p>bedaan: Penulis tidak meneliti komitmen organisasi</p> <p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>samaan: Sama – sama meneiliti variabel kepuasan kerja dan turnover intention</p>
7	Prasetyo Kurniawan, Noto Susanto	<p>Judul: The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Emotional Intelligence On Turnover Intention</p> <p>Metode: Methods This research uses the causality method.</p> <p>Sampel: The number of samples used was as many as 150 respondents</p>	<p>The results of this study are as follows: Job stress has a significant positive effect on turnover intention in employees of PT ISS Indonesia. Job satisfaction has a significant negative effect on the turnover intention of PT ISS Indonesia employees. Emotional intelligence has a significant negative effect on the turnover intention of PT ISS Indonesia employees.</p>	<p>bedaan: Penulis tidak meneiliti variabel stress kerja dan kecerdasan emosional</p> <p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>samaan: Sama – sama meneiliti variabel kepuasan kerja dan turnover intention</p>

8	Rian Andriani, Disman Disman, Eeng Ahman, Budi Santoso	<p>Judul: Empirical Effects Of Work Environment, Job Satisfaction And Work Engagement On Turnover Intention In Hospitality Industry</p> <p>Metode: The analytical technique used is the partial least squares method to test the significance of the relationship between research constructs</p> <p>Sampel: The research distributed the questionnaires to 356 employees. It was found out that 201 questionnaires were returned. The response rate obtained thus was 56.46 percent. Further checking found that 13 questionnaires were incomplete. Thus, the final questionnaires eligible in the next testing were 188.</p>	<p>The results showed that work environment has a positive effect on job satisfaction. The next test to examine the hypothesis found a positive and significant effect of supportive work environment on employee work engagement. There is a positive and significant effect obtained from the empirical examination of job satisfaction on employee work engagement. The relationship between work engagement and employee turnover intention is also found to be negative and significant.</p>	<p>bedaan: Penulis tidak meneliti variabel keterikatan kerja Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>samaan: Sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan turnover intention</p>
9	Kurniawatya, Mansyur Ramlyb and Ramlawati (2019)	<p>Judul: The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</p> <p>Metode: The study uses a quantitative method with the Path Analysis model and the resulted model analyzes both direct effect and indirect effects of independent variables on dependent variable.</p> <p>Sampel: The sample size includes 100 employees of Mandiri Bank who were selected from a population of 430 employees based on</p>	<p>The findings of this research indicate that, work environment had a positive and significant effect on job satisfaction. Second, stress had a negative and significant effect on job satisfaction. Third, work environment had a negative and significant effect on turnover intention. Fourth, stress had a positive and significant effect on turnover intention. Fifth, job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention.</p>	<p>bedaan: Peneliti tidak menggunakan variabel stress kerja</p> <p>samaan: Sama – sama meneliti variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention</p>

		purposive random sampling technique.		
10	Nadira Fasya Herliana, Agung Wahyu Handaru, Widya Parimita (2021)	<p>Judul: THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN REAL ESTATE INDUSTRY</p> <p>Metode: using survey methods by distributing questionnaires processed with SPSS software version 25. This study utilized a non-probability sampling technique, specifically saturated sampling.</p> <p>Sampel: This research was conducted on 104 generation Y employees in the real estate industry</p>	The outcome of this study shows that the level of job satisfaction and work-life balance of generation Y employees in the real estate industry in Kebon Sirih, Central Jakarta is low, job satisfaction and work-life balance has a significant effect on turnover intention partially, and the model of job satisfaction and work-life balance can predict employee turnover intention.	<p>bedaan: Penulis tidak meneliti variabel work-life balance Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>samaan: Sama – sama meneliti tentang kepuasan kerja dan turnover intention</p>

Sumber: Data Diolah 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan kerja dan adanya suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Indikator lingkungan kerja seperti pencahayaan, warna, udara dan suara.

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Indikator dari kepuasan kerja adalah

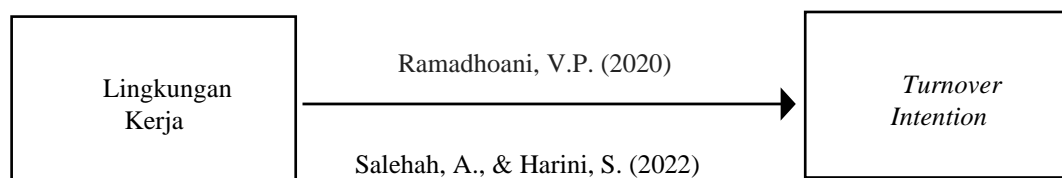
kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan pada atasan dan kepuasan pada rekan kerja. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya.

Turnover Intention adalah sikap yang mempengaruhi untuk niat keluar dari suatu pekerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi keinginan berpindah, terdapat fenomena dalam perusahaan yang perlu di perhatikan yaitu perhatian khusus atasan mengenai ketidakamanan kerja karyawan mengenai lingkungan yang terdapat suara bising, kepuasan pada gaji serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan. Setiap karyawan pada umumnya ingin tempat mereka bekerja terjamin keadaannya dengan baik. Dengan terjaminnya akan hal tersebut karyawan akan memikirkan lagi niat untuk meninggalkan perusahaan. Indikator pada turnover intention ialah berpikir untuk keluar, mencari pekerjaan baru dan karyawan membandingkan pekerjaannya dengan karyawan lain.

2.2.1 Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian Ramadhoani (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian Salehah, A., & Harini, S. (2022) menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* baik secara simultan maupun parsial.

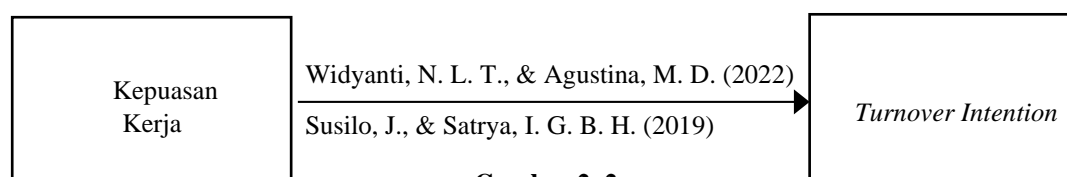


Gambar 2. 1
Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

2.2.2 Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.



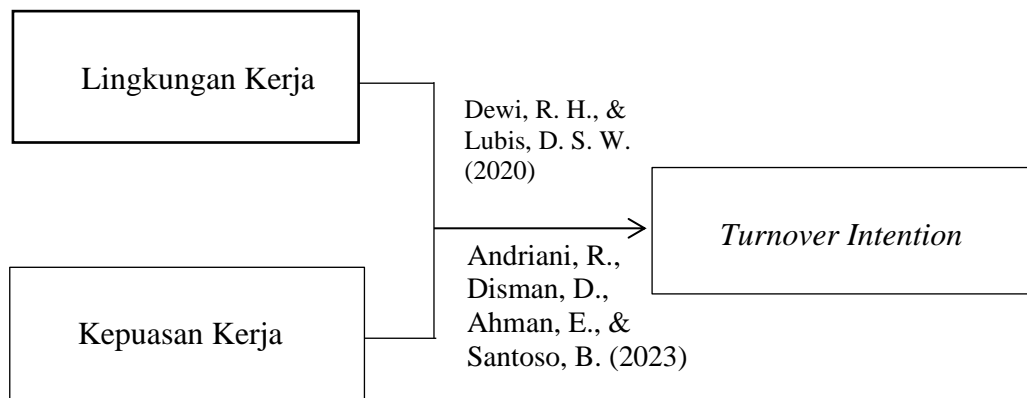
Gambar 2. 2
Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

2.2.3 Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Turnover Intention

Penelitian Dewi, R. H., & Lubis, D. S. W. (2020) menyimpulkan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat turnover intention pada karyawan.

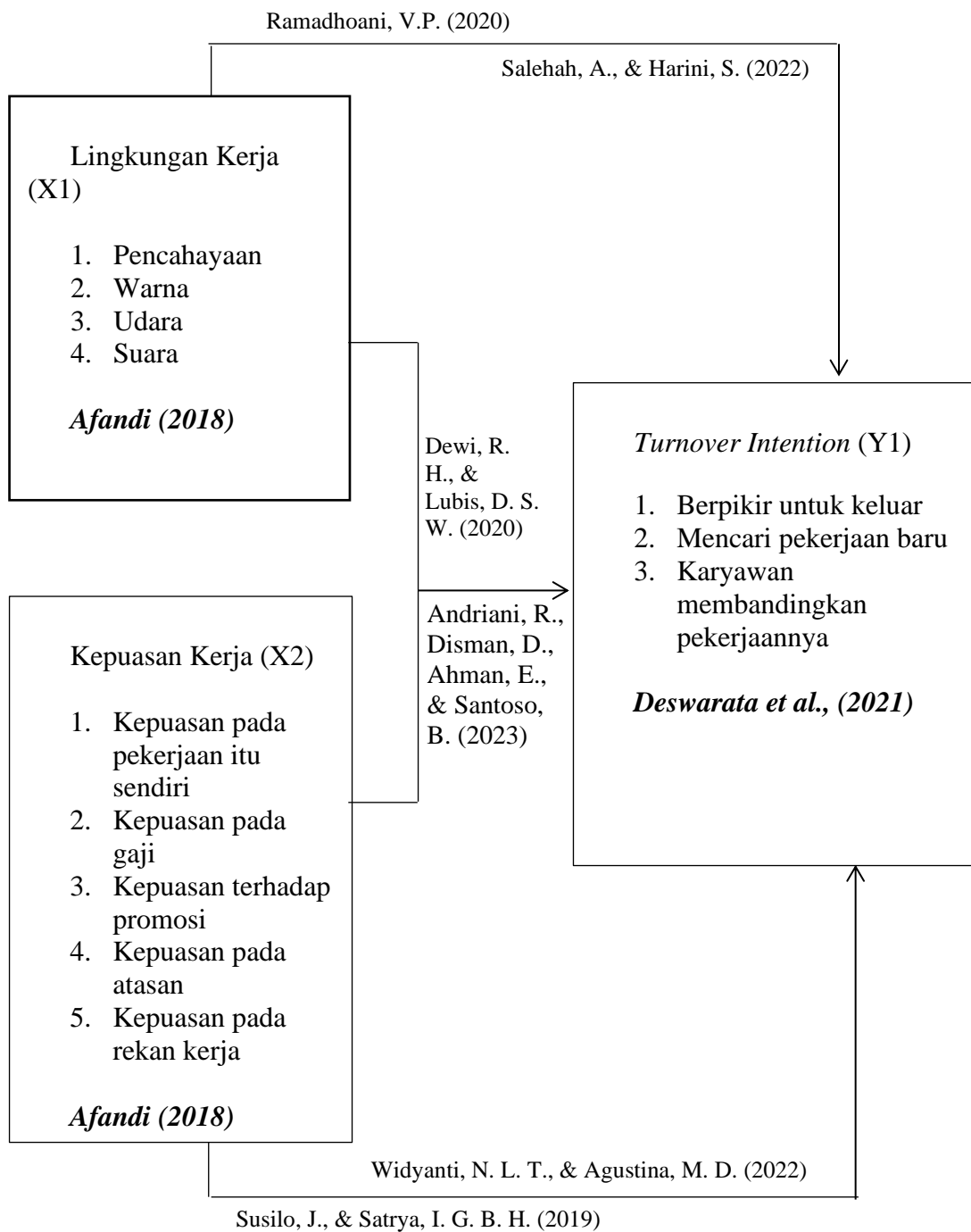
Hasil penelitian Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023) .menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 2. 3
Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention.



Gambar 2. 4

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih merupakan presuposisi, yang bisa benar atau salah, sehingga dapat diambil sebagai kesimpulan yang juga bersifat sementara, sedangkan menerima atau menolak pernyataan sebelumnya tergantung pada hasil penelitian dari faktor-faktor yang dikumpulkan dan kesimpulan yang ditarik. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention Pada PT. Maicih Inti Sinergi

H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention Pada PT. Maicih Inti Sinergi

H4 : Diduga Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Turnover Intention Pada PT. Maicih Inti Sinergi