

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT WITH TURNOVER INTENTION: LITERATURE REVIEW

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION: LITERATUR REVIEW

**Deddy Novie Citra Arta^{1*}, Tharsisius Pabendon², Stepanus Sandy³,
Muh. Abduh. Anwar⁴, Habel Taime⁵**

Politeknik Penerbangan Jayapura¹
STIE Jembatan Bulan^{2,3,5}

Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang⁴

deddy.novie@gmail.com¹, thpabendon15@gmail.com², stepanussandy09@gmail.com³,
muhabduhanwar@feb.umsrappang.ac.id⁴, habeltaime4@gmail.com⁵

ABSTRACT

This article aims to identify the Analysis of the Relationship Between Work Stress and Work Environment with Turnover Intention through an analysis of literature reviews in the field of human resource management. The writing approach in this scientific article is to use qualitative methods and library research with the help of the latest references obtained from Google Schoolers and Mendeley citation searches. The results of the study show that there is a relationship between Work Stress and the Work Environment with Turnover Intention. Where, Work Stress and Work Environment have a positive effect on Turnover Intention in a company. Therefore, in keeping employees from making work transfer requests, the company needs to maintain the mental condition and work environment of employees so that it is more conducive.

Keywords: *Work environment, Literature Review, Job Stress, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention melalui analisis literature review di bidang manajemen sumber daya manusia. Pendekatan penulisan dalam artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif dan penelitian kepustakaan atau library research dengan bantuan referensi terkini yang diperoleh dari pencarian kutipan Google Schoolers dan Mendeley. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention. Dimana, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya Turnover Intention di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dalam menjaga karyawan supaya tidak melakukan permintaan pemindahan kerja, maka perusahaan perlu menjaga kondisi mental dan lingkungan tempat kerja karyawan supaya lebih kondusif.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Literature Review, Stress Kerja, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan melalui kerja, kreativitas bakat, inovasi, dorongan dan peran nyata (Enny, 2017). Tanpa adanya unsur manusia di dalamnya tidak mungkin suatu perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan modal yang perlu dikelola secara profesional karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan, pendidikan, keterampilan, dan keahlian di atas pekerjaannya pada suatu perusahaan (Farchan, 2016).

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang sudah begitu baik dapat rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah (Etikawati & Udjang, 2016). Ketenagakerjaan yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Ini akan menjadi dampak negatif jika karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, potensi tinggi dan peran penting dalam operasi organisasi (De Oliveira & Da Silva, 2015). Salah satu masalah yang mempengaruhi tenaga kerja di suatu perusahaan adalah tingkat turnover yang tinggi (Halimah et al., 2016). Oleh karena itu, dibutuhkan upaya dalam mencegah terjadinya turnover, seperti memberikan lingkungan kerja yang nyaman yang tidak menimbulkan rasa keinginan untuk berpindah dari tempat bekerja. Keinginan untuk berganti pekerjaan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh setiap organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Haholongan, 2018).

Permasalahan turnover intention suatu perusahaan karena adanya

keinginan untuk pindah ke perusahaan lain merupakan tantangan tersendiri. Tantangan tersebut berupa biaya rekrutmen yang meningkat, waktu tunggu rekrutmen, serta biaya pelatihan dan pengembangan SDM baru (Al Ghiffari & Safitri, 2022). Organisasi akan selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya (Fitriantini et al., 2019). Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi (Mukti, 2018). Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi (Arnanta & Utama, 2017).

Pergantian karyawan (turnover) adalah pengunduran diri secara tetap baik dengan sukarela atau terpaksa dari suatu organisasi (Riani & Putra, 2017). Tingkat turnover yang tinggi mengakibatkan membengkaknya biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan (Khomariah, 2020). Oleh karena itu, ketika tingkat perputaran terlalu tinggi atau melibatkan karyawan yang berharga, hal itu dapat menjadi faktor pengganggu yang menghambat efektivitas organisasi (Sabuhari, 2021). Turnover intention merupakan masalah yang sering dihadapi perusahaan dan masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Adanya turnover intention menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk mengatasi konsekuensi turnover intention (Anggara & Nursanti, 2019).

Turnover intention merupakan kecenderungan atau sikap karyawan yang ingin keluar atau pindah dari perusahaan secara sukarela untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaan (Prasetyo et al.,

2018). Menurut Kasmir (2016) (Dewi & Suartina, 2022) dalam Turnover Intention adalah keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Ada karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan ada karyawan yang keluar dari perusahaan karena berbagai alasan. Turnover Intention adalah keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Al Ghiffari & Safitri, 2022). Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan tidak menyukai pekerjaannya maka akan mencari tempat kerja lain merupakan puncak dari semua perilaku yang akan mengakibatkan turnover intention. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan tidak menyukai pekerjaannya maka akan mencari tempat kerja lain merupakan puncak dari semua perilaku yang akan mengakibatkan turnover intention (Sedarmayanti, 2013).

Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Irvianti & Verina, 2015). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Riani & Putra, 2017). Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dan kondusif memberikan rasa nyaman bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Riani & Putra, 2017). Kondisi kerja yang tidak menguntungkan adalah ketidakharmonisan yang terjadi di antara karyawan yang diindikasikan rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik (Amalia, 2018). Cox dan Cheyne (2000)

dalam (Irvianti & Verina, 2015) menyatakan kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika manusia dapat melaksanakan kegiatan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal tersebut tentu dapat memunculkan stress pada karyawan.

Perilaku stress dapat ditunjukkan melalui beberapa sikap, seperti marah, agresif, dan kurang kerjasama terhadap suatu masalah yang dihadapinya (Yuda, 2017). Stres dapat memanifestasikan dirinya dalam beberapa cara, seperti peningkatan ketidakhadiran, perputaran karyawan, produktivitas rendah, dan membuat kesalahan internal berhasil (Dewi & Suartina, 2022). Jika hal tersebut terjadi dalam waktu yang lama, dapat menimbulkan turnover intention di dalam perusahaan. Dampak terkuat dari stres adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi interpersonal, permusuhan, dan keluhan. Stres dapat menyebabkan kerugian langsung bagi organisasi yaitu meningkatnya keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan (turnover intention) (Arnanta & Utama, 2017).

Variabel yang mempengaruhi turnover intention adalah stres kerja (job stress) yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat. Apabila karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menimbulkan niatnya untuk keluar dari perusahaan. Stres yang sederhana sebenarnya merupakan bentuk respon seseorang, baik secara fisik maupun psikis secara fisik atau mental. Sehingga artikel ini mencoba menganalisis secara review literature Hubungan Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention, sehingga menjadi referensi dalam manajemen sumber daya manusia. Referensi yang ditinjau berasal dari

pencairan referensi Mendeley dan Google Schoolars.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan istilah untuk mendefinisikan respons emosional dan fisik yang dialami saat sumber daya dan kemampuan pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan dan kepentingan yang dibebankan pada mereka (Nasution, 2017). Stres dalam pekerjaan adalah tanggapan adaptif terhadap lingkungan luar yang memicu penyimpangan perilaku, psikologis, atau fisik kepada pekerja. Luthans (2006) dalam (Anggara & Nursanti, 2019) menilai bahwa stres dalam pekerjaan ialah tanggapan adaptif terhadap lingkungan luar yang memicu penyimpangan perilaku, psikologis, atau fisik kepada pekerja. Stres adalah seorang yang dihadapkan tantangan, beban kerja dan tidak menghasilkan prestasi kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2008) dalam (Haholongan, 2018) mendefinisikan work stres yaitu seorang dihadapkan dengan berbagai masalah yang dapat mempengaruhi pola pikir dan tingkat emosional.

Stres kerja adalah situasi dinamis yang mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, rintangan, sekaligus kesempatan berkaitan dengan ambisinya dan hasilnya dipandang mengandung ketidakpastian namun penting (Riani & Putra, 2017). Stres adalah realita yang ada di suatu perusahaan, terlebih perusahaan yang bergerak di bidang jual beli. Stres berguna untuk peningkatan kinerja misalnya penetapan tenggat waktu dalam menyelesaikan tugas dan persaingan di antara rekan bisnis (Usmanto, 2022). Stres yang dihadapi seseorang di tempat kerjanya kerap didorong karena faktor yang datang dari luar (faktor eksternal) dan dari dalam (faktor internal) yang berkonsekuensi secara berbeda pada tiap orang (Saputro & Aima, 2020).

Stres memperlihatkan bahwa terjadi konfrontasi antara tuntutan,

halangan, dan peluang dengan keinginan dan hasil yang dipandang sebagai sesuatu yang tidak menentu (Qureshi et al., 2013). (Mano-Negrin & Tzafir, 2004) mengartikan stres kerja ialah respons adaptif yang dikorelasikan dengan perbedaan seseorang dan psikologis. Gejala umum seorang mengalami tingkat stres tinggi meliputi: gejala tingkah laku, perputaran karyawam bicara gagap, menimbulkan pusing kepala perubahan dalam metabolisme (Joarder et al., 2011).

Stres timbul karena faktor antara lain (Qureshi et al., 2013): 1) individu stressor; rasa tertekan yang muncul dari dalam personal seseorang sebagai konsekuensi dari ambiguitas dan konflik peran. 2) Group stressor; faktor pendorong stres dalam kelompok organisasi yang muncul karena minimnya rasa kerjasama dan solidaritas untuk menyelesaikan pekerjaan. 3) Organizational stressor; pemicu tekanan internal organisasi, di antaranya situasi lingkungan pekerjaan, sistem perusahaan, desain dan struktur perusahaan, strategi dan kebijakan administrasi, dan 4) Extra organizational stressor; faktor yang menyebabkan stres eksternal perusahaan mencakup situasi keluarga, situasi masyarakat relokasi, dinamika keuangan dan ekonomi yang memengaruhi pola bekerja. Dimana hal ini terjadi karena Pimpinan tidak menunjukkan dukungan optimal, lahirnya konflik antarkelompok, interpersonal, maupun antarpersonal.

Variabel stres kerja (job stress) dapat dinilai menggunakan indikator yang berdasarkan penjelasan Rivai (2008) dalam (Riani & Putra, 2017), yaitu sebagai berikut: Beragam jenis perubahan di organisasi. Segala dinamika yang dihadapi dalam perusahaan tempat pegawai bekerja. Pengukuran ini dilakukan dengan meninjau aspek adaptasi terhadap segala dinamika yang dialami organisasi. Ketiadaan wewenang

yang mencukupi dalam menyelesaikan tugas (Irvianti & Verina, 2015). Stres di tempat kerja dapat menyebabkan perasaan tegang dan tertekan ketika tuntutan yang kita hadapi berada di luar kemampuan kita (Anita et al., 2021). Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif yaitu ketika stres kerja rendah, kinerja karyawan meningkat (Sabuhari, 2021).

Lingkungan Kerja

Menurut (Amalia, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai (Anita et al., 2021). 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 (Haholongan, 2018).

Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada niat karyawan atau Secara sadar mencari pekerjaan lain Alternatif dalam jaringan yang berbeda (De Oliveira & Da Silva, 2015). Pergantian atau penggantian Tenaga kerja adalah cerminan sebenarnya dari niat berpindah dan dapat menjadi merupakan masalah serius bagi suatu perusahaan atau organisasi, apalagi bila hasilnya adalah Pekerja dengan pengetahuan khusus, kemampuan, keterampilan dan pengalaman atau karyawan yang memegang posisi penting di perusahaan sehingga mereka bisa Mengganggu efektivitas operasi perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Simamora (2006) dalam (Sedarmayanti, 2013), juga mendefinisikan turnover

intention sebagai sebuah pergerakan Melintasi batas keanggotaan organisasi.

Turnover intention sebagai preferensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya mengacu pada munculnya lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif (Irvianti & Verina, 2015). Andini (2006) dalam (Dewi & Suartina, 2022) mengungkapkan bahwa tingkat turnover yang tinggi pada organisasi dapat menimbulkan organisasi atau perusahaan berjalan kurang efektif karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan. Tingkat turnover yang tinggi pada organisasi dapat menimbulkan organisasi atau perusahaan berjalan kurang efektif.

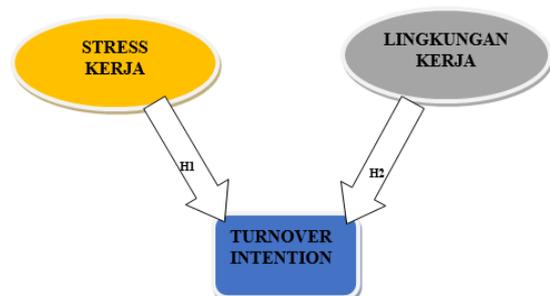
Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang muncul dan kajian Pustaka pendukung yang dimiliki, maka dapat ditemukan dua hipotesis :

- H1. Adanya hubungan antara stress kerja dengan terjadinya turnover intention dalam sebuah perusahaan
- H2. Adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan terjadinya turnover intention dalam sebuah perusahaan

Conceptual Framework

Conceptual framework untuk menggambarkan hipotesis yang ada adalah pada gambar 1.



Gambar 1. Conceptual Framework Penelitian METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan studi kepustakaan atau library research. Tujuannya adalah untuk menganalisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention secara literature review. Literatur yang digunakan adalah literatur hasil penelitian atau kajian yang disajikan dalam artikel ilmiah dalam format nasional dan internasional yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia. Artikel ini dianalisis berdasarkan referensi terkait bersumber dari mesin pencari literasi data elektronik Mendeley dan Google Scholar. Literatur yang digunakan sesuai dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian literatur (Putra, 2021). Ini digunakan secara induktif sehingga tidak menimbulkan pertanyaan lebih lanjut. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori yang ada dengan teori sebelumnya dalam literatur penelitian (Rompas, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Stress Kerja dengan Turnover Intention (H1)

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons (Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, 2020). Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stresors, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresors (Usmanto, 2022). Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung pada reaksi dan tanggapan masing-masing karyawan. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan. Stress kerja yang berlebihan akan membuat karyawan tidak menampilkan performance yang maksimal (Al Ghiffari & Safitri, 2022). Hal ini sejalan dengan teori

harapan, dimana harapan ditengah-tengah stres dapat meningkatkan kembali performance mereka.

Menurut Veithzal (2014) dalam (Wahyudiana Mukti, 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dalam jangka panjang akan membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan terkait (Caesarani & Riana, 2016). (Yuda & Ardana, 2017) mengemukakan semakin tinggi stress kerja pada karyawan maka semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan atau Turnover Intention yang akan terjadi. Sehingga hal ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap turnover intention. (Yani et al., 2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. (Johartono & Widuri, 2013) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. (Qureshi et al., 2013) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. (Septiari & Komang Ardana, 2016) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan turnover intention. (Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan.

(Yuda & Ardana, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan Hotel Holiday Inn Express. (Arnanta & Utama, 2017) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan

kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka turnover intention karyawan akan menurun. Perpindahan karyawan dapat dikaitkan salah satunya dengan kehidupan kerja yang ada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis, serta didukung sarana dan prasarana memadai memberikan dampak positif bagi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaannya (Rhena & Hardiyono, 2022). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Umumnya stress kerja ini juga disebabkan oleh adanya beban kerja yang tidak seimbang. Pernyataan ini dipertegas oleh (Irvianti & Verina, 2015), yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian tersebut menyimpulkan jika beban kerja terlalu tinggi, maka tingkat turnover intention yang terjadi pada karyawan juga akan meningkat. Selain itu, adanya stress kerja juga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan. Studi yang dilangsungkan oleh (Massie & Rumawas, 2018) menggambarkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengelola IT Center Manado. Ini membuktikan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja individu pegawai. Peningkatan intensitas stres kerja akan diikuti dengan penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kondisi mental karyawan sehingga tidak mengalami stress. Karena keadaan stress ini dapat berujung merugikan perusahaan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention (H2)

Lingkungan kerja salah satu penyebab keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga

dapat menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis (Haholongan, 2018). Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat negative. Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana adanya lingkungan kerja baik, membuat karyawan termotivasi untuk mengeluarkan segala potensi yang ia miliki (Panjaitan, 2017).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Surijadi & Idris, 2020). Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (D. I. G. Putra & &Utama, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya (Apriyanto & Haryono, 2020). Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Gede et al., 2017).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi turnover intention (Kristin & Marlina, 2022). Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, dimana ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja

yang terjamin. (Yunita & Putra, 2015) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang diterima karyawan, tidak ada tempat untuk istirahat karyawan. Penelitian (Irvianti & Verina, 2015) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel turnover intention karyawan. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan yang dirasakan oleh karyawan, turnover intention karyawan akan menurun (Usmanto, 2022).

Kualitas pengawasan di lingkungan kerja merupakan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kurangnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam melakukan tugas akan mengarah pada tingkat turnover intention (Apriyanto & Haryono, 2020). Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) dalam (Malik et al., 2021) terbagi atas 2 skala pengukuran. Lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan (Jang & George, 2012).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari review literature yang telah dilakukan adalah

1. Stress kerja memiliki hubungan yang negative terhadap terjadinya turnover intention dalam sebuah perusahaan, karena jika semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan maka akan menyebabkan semakin tinggi tingkat turnover intention yang terjadi dalam perusahaan tersebut.
2. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan terjadinya turnover intention dalam sebuah perusahaan, karena semakin kondusif lingkungan kerja maka akan menurunkan tingkat terjadinya turnover intention pada perusahaan.

Saran

Dengan hasil review yang telah dilakukan tentang hubungan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap terjadinya turnover intention pada sebuah perusahaan, maka perlu dilakukan pengkajian literature lagi mengenai dampak turnover pada kualitas kerja perusahaan dan benefit yang didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>
- Amalia, M. . (2018). Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Mirota. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(2), 106–117. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895/0>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020).

- Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arnanta, G., & Utama, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 252000.
- Caesarani, A. C., & Riana, G. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari SEGARA RESORT VILLA & SPA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ket. 5(9), 5722–5753. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23018/15447>
- De Oliveira, L. B., & Da Silva, F. F. R. A. (2015). The effects of high performance work systems and leader-member exchange quality on employee engagement: Evidence from a brazilian non-profit organization. *Procedia Computer Science*, 55(Itqm), 1023–1030. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.07.092>
- Devi Kristin, Evi Marlina, N. F. L. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1).
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan UD . Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1763>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(01), 42–62.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gede, I. D., Putra, D., & Utama, I. W. M. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MAYALOKA VILLAS SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi

- Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, I. K. A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10).
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jang, J., & George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 588–595.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.08.004>
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). *Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context*. 2(4), 135–158.
- Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kantor konsultan pajak di surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+peng etahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ug m1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Mano-Negrin, R., & Tzafrir, S. S. (2004). Job search modes and turnover. *Career Development International*, 9(5), 442–458.
<https://doi.org/10.1108/13620430410550727>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Prasetyo, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Tingkat Turnover

- Intention Pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1250>
- Putra, D. I. G., & Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Putra, S. H. J. (2021). Effect of Science, Environment, Technology, and Society (SETS) Learning Model on Students' Motivation and Learning Outcomes in Biology. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 145–153. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1063>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Rachel Natalya Massie, W. A. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Rahmat Sabuhari, M. K. R. A. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Carawala-Management Business Journal (CM-BJ)*, 4(1), 757–773.
- Rhena, J., & Hardiyono, H. (2022). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Pemberian Insentif. *SEIKO: Journal of Management & ...*, 5(1), 655–662. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1734%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/1734/1219>
- Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, F. E. (2020). EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON BURNOUT AND ITS IMPLEMENTATION IN TURNOVER INTENTION ERHA CLINIC BRANCH OFFICE (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR). *DIJMS*, 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rompas, G. P. (2016). Likuiditas, Solvabilitas dan Rentabilitas Terhadap Nilai Perusahaan BUMN Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal EMBA*, 1(3), 252–262.
- Sedarmayanti, P. . (2013). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan kepemimpinan Masa Depan*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Usmanto, E. J. (2022). Pengaruh Beban

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(11), 2483–2496.
- Wahyudiana Mukti, U. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Work Support Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rsu Nirmala, Purbalingga). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Turnover intention pada karyawan hotel holiday inn express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-bbbb6f6c.pdf>
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/11576/8823>