

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu elemen krusial pada sebuah lembaga, sejajar dengan faktor lainnya meliputi modal serta aset. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan optimal guna memberikan peningkatan efisiensi serta efektivitas lembaga, menjadi bagian integral dari fungsi manajemen perusahaan. Dari Hamali (2016:2) menjelaskan jika sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang ada dalam instansi, seperti seluruh individu yang melaksanakan kegiatan. Sumber daya yang ada dalam instansi bisa dikategorikan dari dua varians, yakni sumber daya non manusia (*nonhuman resource*) serta sumber daya manusia (*human resource*). Kategori sumber daya non manusia ini meliputi bahan (material), teknologi, mesin, modal, serta lainnya.

Selain itu, Sutrisno (2019:6) menjelaskan jika Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti aktivitas pemanfaatan, pemeliharaan, pengadaan, pengembangan, maupun perencanaan sumber daya manusia guna memenuhi tujuan, baik perorangan ataupun kelompok. Hasibuan (2016:10) menambahkan jika manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengalokasikan peranan maupun keterkaitan tenaga kerja supaya bisa secara efisien serta efektif mendukung terpenuhinya tujuan karyawan, masyarakat, serta perusahaan.

Dari berbagai pendapat yang telah disampaikan, bisa dikatakan jika manajemen sumber daya manusia memainkan peran vital saat mencukupi kebutuhan tenaga kerja, mulai dari tahap perencanaan sampai pemberhentian. Tujuan utama dari manajemen ini ialah guna mendukung pencapaian sasaran organisasi secara keseluruhan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sadili (2010:30) menjelaskan jika tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia ialah guna meningkatkan keterlibatan produktif tenaga

kerja atas organisasi melalui metode yang mempunyai tanggung jawab secara etis, sosial, serta strategis. Manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan utama yakni:

a. Tujuan Sosial

Untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi bertindak secara etis serta sosial bertanggung jawab dalam menanggapi tantangan serta kebutuhan masyarakat, mereka harus meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan resmi yang dirancang guna mendukung organisasi dalam pemenuhan misinya.

c. Tujuan Fungsional

Departemen manajemen sumber daya manusia harus menjaga kontribusinya agar selalu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tiap anggota perusahaan ataupun organisasi memenuhi tujuan pribadinya dengan aktivitas yang mereka lakukan.

3. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari Wahyudi (2010:12), menenrangkan jika bermacam fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia antara lain:

a. Fungsi Manajerial, meliputi :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah menjalankan tugas saat pembuatan rencana pengaduan, kebutuhan, pemeliharaan, serta pengembangan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian ialah merangkai suatu organisasi melalui desain hubungan serta struktur diantara berbagai tugas yang perlu diselesaikan oleh tenaga kerja yang sudah disiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan ialah mendorong guna mewujudkan keinginan kerja yang dijalankan dengan efisien serta efektif

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian ialah melaksanakan penilaian diantara aktivitas yang dilaksanakan melalui bermacam standar yang sudah dibuat terkhusus di aspek tenaga kerja.

b. Fungsi Operasional

Dasar dari penjalanan tahap pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta efisien pada pemenuhan tujuan lembaga adalah fungsi operasional. Fungsi ini dibagi menjadi lima bagian, yang dapat dipaparkan dengan singkat antara lain:

- 1) Proses pengadaan melibatkan seleksi, penarikan, orientasi, induksi, serta penempatan karyawan yang berdasarkan keperluan perusahaan.
- 2) Pengembangan karyawan mencakup peningkatan keterampilan teoritis, teknis, moral, serta konseptual melalui program pelatihan serta pendidikan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan mendatang.
- 3) Kompensasi melibatkan pemberian imbalan, baik barang ataupun uang, pada pekerja menjadi penghargaan atas kontribusi mereka pada perusahaan. Prinsip dasar dari kompensasi ialah keadilan serta kelayakan berdasarkan tanggung jawab serta kinerja yang diemban oleh pekerja itu.
- 4) Pengintegrasian merupakan aktivitas guna menyatukan kebutuhan karyawan serta kepentingan perusahaan, dengan tujuan menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Proses ini dianggap krusial dan menantang pada pengelolaan sumber daya manusia, sebab menggabungkan dua aspirasi ataupun kepentingan yang bisa saja tak sama diantara perusahaan serta karyawan.
- 5) Pemeliharaan melibatkan aktivitas untuk meningkatkan ataupun menjaga keadaan mental, fisik, serta loyalitas pekerja guna membangun keterikatan jangka panjang yang bagus. Implementasi yang efektif dari program Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) ialah bagian integral dari pemeliharaan tersebut.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Aspek yang penting bagi setiap organisasi ialah beban kerja. Dari Vanchapo (2020:1), beban kerja merujuk pada aktivitas ataupun proses yang perlu dengan cepat dituntaskan karyawan pada batas masa

yang ditentukan. Jika karyawan bisa menyesuaikan diri serta menyelesaikan dengan berbagai tugas yang dibutuhkan, sehingga perihal itu tak akan dianggap sebagai beban kerja. Tetapi, bila karyawan tak berhasil menangani tugas-tugas itu, sehingga kegiatan serta tugas itu akan dianggap sebagai beban kerja.

Tarwaka pada Tambengi dkk (2016:1090) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi pekerjaan yang melibatkan serangkaian tugas yang perlu dituntaskan pada masa yang ditetapkan. Di sisi lain, dari Vanchapo (2020:1), beban kerja merujuk pada aktivitas ataupun proses yang perlu dengan cepat dituntaskan karyawan pada batas masa yang ditentukan. Jika karyawan bisa menyesuaikan diri serta menyelesaikan dengan berbagai tugas yang dibutuhkan, sehingga perihal itu tak akan dianggap sebagai beban kerja. Tetapi, bila karyawan tak berhasil menangani tugas-tugas itu, sehingga kegiatan serta tugas itu akan dianggap sebagai beban kerja.

Dari berbagai persepsi para ahli maka bisa dikatakan jika beban kerja yakni tuntutan banyaknya pekerjaan yang perlu dikerjakan oleh pegawai berdasarkan kewajiban di dalam suatu organisasi pada periode tertentu sampai tujuan organisasi terpenuhi.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dari Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja yakni:

a. Kondisi Pekerjaan

Keadaan pekerjaan mengacu pada pemahaman yang baik oleh karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban. Evaluasi dilakukan terhadap pemahaman serta kemampuan pekerja saat menggunakan mesin produksi guna memenuhi target produksi yang sudah ditentukan. Sehingga perusahaan sebaiknya sudah memperkenalkan serta menyosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) pada seluruh bagian dalam organisasi sampai karyawan yang bekerja di dalamnya bisa:

- 1) Upaya dilakukan untuk meminimalisir kecelakaan kerja.
- 2) Pekerjaan yang telah didelegasikan dapat dioperasikan dengan mudah.
- 3) Pengurangan kesalahan dalam pelaksanaan tahapan pekerjaan diupayakan.

- 4) Mempermudah evaluasi tiap tahap kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- 5) Meningkatkan credibility, defensibility, serta comparability maupun mengurangi beban kerja karyawan.
- 6) Membantu karyawan guna menjalin komunikasi yang baik bersama rekan kerja atau atasan.
- 7) Membantu karyawan saat menentukan keputusan saat terjadi perubahan pada prosedur kerja, sampai mencapai kualitas kerja yang ditentukan menjadi lebih mudah.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Penerapan waktu kerja berdasarkan SOP bisa memberikan pengurangan beban kerja karyawan. Tetapi, banyak instansi yang tak mempunyai SOP ataupun tak teratur saat menerapkannya, sehingga pengaturan masa kerja guna pekerja sering kali terlalu memaksa atau terlalu ketat.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang diterapkan oleh perusahaan nantinya dengan langsung mempunyai pengaruh beban kerja yang dialami oleh karyawan. Makin kurang masa yang diberikan guna menyelesaikan tugas tertentu ataupun ketidakseimbangan diantara masa untuk mencapai volume kerja serta target yang diberikan, makin tinggi beban kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan standar waktu yang konsisten dalam menyelesaikan berbagai tingkat pekerjaan di setiap organisasi, yang bisa bervariasi antara satu organisasi dengan yang lainnya.

3. Manfaat Analisis Beban Kerja

Adapun manfaat melaksanakan analisis beban kerja (Koesomowidjojo 2017:91) :

- a. Mengorganisir proses untuk menambah atau mengurangi karyawan.
- b. Menentukan jumlah kebutuhan karyawan.
- c. Menghitung beban kerja karyawan dalam waktu tertentu.
- d. Memperbaiki tugas-tugas dalam berbagai jabatan di setiap organisasi.
- e. Menyempurnakan struktur organisasi.
- f. Meningkatkan SOP (*Standard Operating Procedure*).

- g. Menentukan kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi karyawan.
- h. Mengukur waktu kerja serta menetapkan standar masa untuk menuntaskan tugas.

4. Faktor faktor Beban Kerja

Dari Koesomowidjojo (2017:24) berbagai faktor yang memberikan pengaruh beban kerja yakni faktor eksternal serta internal:

a. Faktor Internal

Faktor-faktor seperti usia, postur tubuh, jenis kelamin, motivasi, kondisi kesehatan, persepsi, serta kepuasan merupakan faktor internal yang dipengaruhi oleh reaksi terhadap beban kerja eksternal.

b. Faktor Eksternal

Ialah faktor yang bermula dari luar tubuh pekerja meliputi :

1) Lingkungan Kerja

Kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Namun, ketidaknyamanan dapat timbul jika terdapat masalah seperti suhu ruangan yang tinggi, penerangan yang kurang optimal, keberadaan asap, kebisingan, serta debu di lingkungan kerja.

2) Tugas – tugas Fisik

Hal ini meliputi aktivitas yang terkait melalui penggunaan peralatan saat memenuhi tanggung jawab (infrastruktur kerja).

3) Organisasi Kerja

Jadwal kerja yang teratur diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, termasuk shift kerja, waktu istirahat, serta lamanya waktu kerja. Rencana karier serta pemberian gaji juga berperan dalam mempengaruhi beban kerja yang dirasakan tiap pekerja.

5. Jenis Beban Kerja

Dari Koesomowidjojo (2017:22) ada dua jenis beban kerja yakni antara lain :

- a. Beban kerja kuantitatif mengacu pada volume pekerjaan yang signifikan, seperti tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, atau tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap

pekerjaan yang diemban.

- b. Beban kerja kualitatif mengacu oleh keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dari Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja mencerminkan tindakan pekerja atas pekerjaan yang meliputi kondisi kerja, imbalan yang diterima, kerjasama antar rekan kerja, serta aspek psikologis serta fisik. Wibowo (2016:415) menambahkan bahwa tiap individu yang bekerja menginginkan rasa puas dari lingkungan kerjanya, yang secara langsung berdampak pada produktivitas yang diinginkan oleh manajemen. Sehingga untuk manajer krusial guna mengetahui langkah-langkah yang diperlukan guna mewujudkan kepuasan kerja untuk pekerja mereka.

Dari Robbins, (2016:415) kepuasan kerja ialah perilaku biasanya atas pekerjaan individu yang menunjukkan ketidaksamaan diantara banyaknya prestasi yang diterima bekerja serta banyaknya yang mereka percaya perlu mereka terima. dan Wibowo, 2016:415 mendeskripsikan Kepuasan Kerja menjadi perilaku negatif ataupun positif yang dilakukan seseorang atas pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchino (Wibowo, 2016:415) menjelaskan Kepuasan Kerja menjadi perasaan, kecenderungan, serta pemikiran sikap individu, yang dikatakan perilaku individu atas pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, pembahasan tentang kepuasan kerja melibatkan upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mendorong perilaku efektif dari karyawan. Selain kemajuan teknologi dan penggunaan mesin-mesin modern, penting juga untuk memperhatikan kontribusi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat menciptakan situasi yang merugikan baik bagi organisasi maupun individu. Dampaknya bisa berupa perilaku agresif atau penarikan diri dari interaksi sosial. Contohnya, karyawan mungkin memilih untuk berhenti dari pekerjaan, sering absen, atau menunjukkan perilaku menghindari partisipasi dalam kegiatan organisasi. Wujud sikap agresif, seperti sengaja membuat kesalahan saat kerja, melakukan sabotase, aktivitas

pemogokan, ataupun menentang atasan. Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan adalah isu krusial yang berhubungan dengan produktivitas mereka, sementara ketidakpuasan sering kali terkait melalui keluhan pekerjaan serta tingkat tuntutan yang besar. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung lebih mempunyai peluang guna menunjukkan perilaku agresif serta sabotase yang bersifat tidak langsung.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016:292), kepuasan kerja terkait persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan berbagai aspek yang terkait dengannya, yang menunjukkan sejauh mana kepuasan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Priansa mengidentifikasi 9 (sembilan) aspek sebagai indikator kepuasan kerja, meliputi:

a. Gaji

Aspek ini menilai kepuasan karyawan terkait pendapatan yang mereka terima serta potensi naik gaji, yaitu sejauh mana pendapatan yang diterima sebanding dengan tingkat yang dianggap layak. Gaji dan upah memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan menganggap pendapatan sebagai hak yang seharusnya mereka terima sebagai imbalan atas kewajiban yang telah mereka penuhi, termasuk:

1. Besarnya gaji.
2. Ketepatan waktu pembayaran gaji.

b. Promosi

Aspek ini menilai kepuasan karyawan terkait kebijakan promosi dan peluang guna naik jabatan. Kenaikan jabatan atau peluang guna memberikan peningkatan karier pula berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan nantinya menilai apakah perusahaan memberi peluang yang adil pada semua karyawan guna memperoleh promosi, atau hanya kepada sebagian kecil saja. Kebijakan promosi harus diterapkan dengan adil, di mana tiap pekerja yang bekerja secara baik mempunyai peluang yang selaras guna meningkatkan karier, seperti peluang untuk naik jabatan.

c. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini menilai kepuasan kerja atas atasan. Karyawan lebih

cenderung memilih untuk bekerja bersama atasan yang memberikan dukungan, ramah, perhatian, memberi apresiasi atas hasil kerja baik bawahannya, mendengarkan pendapat bawahan, dan fokus pada kesejahteraan karyawan (*employee centered*), daripada bekerja bersama pimpinan yang tidak peduli, kasar, dan fokus hanya pada tugas (*jo-centered*), termasuk:

1. Mengapresiasi atas hasil pekerjaan yang baik.
2. Mendengar masukan atau pendapat dari karyawan.

d. Tunjangan tambahan

Aspek ini menilai seberapa puas individu atas tunjangan tambahan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Pemberian tunjangan tambahan harus dilakukan secara seimbang serta adil, termasuk:

1. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
2. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup keluarga setiap karyawan.

e. Penghargaan

Aspek ini menilai seberapa puas individu atas pencapaian yang diberikan menurut hasil kerjanya. Tiap orang mengharapkan bahwa kerja keras, usaha, serta dedikasinya dalam memajukan organisasi diakui dengan layak, termasuk:

1. Penghargaan untuk tugas serta tanggung jawab karyawan.
2. Penghargaan untuk prestasi karyawan.

f. Prosedur serta peraturan kerja

Aspek ini mengevaluasi tingkat kepuasan terkait peraturan serta prosedur di lokasi kerja. Segala hal meliputi birokrasi serta beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, termasuk:

1. Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.
2. Mematuhi peraturan kerja perusahaan.

g. Rekan Kerja

Aspek ini mengevaluasi tingkat kepuasan kerja yang terkait keterkaitan diantara rekan kerja. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada satu sama lain, ataupun keadaan kerja yang harmonis, bisa memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Contohnya, interaksi positif dengan rekan kerja yang ramah

ataupun keterkaitan kerja yang harmonis, termasuk:

1. Kepuasan hubungan dengan atasan.
2. Kepuasan hubungan bersama rekan kerja.

h. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mengevaluasi tingkat kepuasan kerja atas aspek-aspek yang terkait langsung oleh pekerjaan itu sendiri, meliputi peluang guna terlibat aktif, kesempatan untuk berkreasi dan variasi dalam tugas, peningkatan tanggung jawab, pengetahuan, pemberdayaan, kompleksitas pekerjaan, serta otonomi dalam pekerjaan, termasuk:

1. Pekerjaan yang menantang.
2. Pekerjaan berdasarkan kemampuan.

i. Komunikasi

Aspek ini mengevaluasi kepuasan terkait komunikasi yang terjadi pada konteks pekerjaan. Melalui terjalannya komunikasi yang terus menerus pada instansi, karyawan bisa lebih mengetahui tugas-tugas mereka serta semua hal yang ada pada instansi, termasuk:

1. Komunikasi dengan atasan atau pimpinan.
2. Komunikasi antar karyawan.

3. Manfaat Kepuasan Kerja

Topik yang amat populer serta menarik di kalangan ahli manajemen serta psikologi industri ternyata ialah kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari beragam riset yang dilaksanakan para pekerja di perusahaan besar. Manfaat memahami kepuasan kerja itu menurut As'ad (2005: 66) adalah sebagai berikut:

a. Bagi Individu

Penelitian mengenai sumber maupun sebab kepuasan kerjamemungkinkan munculnya berbagai usaha peningkatan kesejahteraan serta kebahagiaan hidup individu

b. Bagi Industri/Organisasi

Penelitian terkait kepuasan kerja dilaksanakan guna rangka upaya pengurangan biaya serta peningkatan produksi dengan perbaikan tingkah laku serta sikap para pekerjanya.

c. Bagi Masyarakat

Melalui terdapatnya pengetahuan mengenai kepuasan kerja hingga karyawan bisa memberikan peningkatan hasil kerja mereka yang

akhirnya masyarakat nantinya memakai hasil kapasitas maksimum dari organisasi.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tiap karyawan mempunyai standar kepuasan yang tak sama, maka tidak ada ukuran kepuasan yang absolut. Indikator guna mengukurnya dapat bervariasi tergantung pada kebijakan perusahaan atau organisasi yang menentukannya.

Bagaimana individu merasakan pekerjaan dan segala aspek yang terkait dengannya merupakan inti dari kepuasan kerja. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja, yang dapat dikelompokkan berdasarkan fokus pada karyawan atau perusahaan, seperti:

- a. Pandangan kemanusiaan menyatakan bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlakuan hormat serta adil, maupun kepuasan kerja merupakan cerminan dari perlakuan yang baik tersebut. Penting juga untuk memperhatikan indikator kesehatan emosional atau psikologis.
- b. Dari perspektif manfaat, kepuasan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi sikap yang memberikan pengaruh berbagai fungsi perusahaan. Ketidaksamaan tingkat kepuasan kerja antar unit lembaga bisa membantu dalam memberikan diagnosa potensi masalah yang mungkin timbul..

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) mengartikan lingkungan kerja sebagai kondisi di sekitar para karyawan yang bisa memberikan pengaruh pelaksanaan tugas mereka, meliputi suhu, ventilasi, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, serta kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja ini mencakup semua faktor yang dihadapi oleh pekerja, termasuk metode kerja mereka, dan dapat berpengaruh baik secara individu maupun dalam konteks kelompok. Menurut Hamid (2020:242), lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar pekerja yang memberikan pengaruh cara individu tersebut melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Effendy & Fitria (2019:50) menjelaskan bahwa lingkungan kerja

melibatkan interaksi langsung antara individu dengan mereka yang mempunyai posisi yang lebih tinggi, sejajar, atau[un lebih rendah. Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang berkontribusi pada perasaan aman, kenyamanan, dan kepuasan saat menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

2. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh Lingkungan Kerja

Dari Afandi (2018:66) secara general lingkungan kerja psikis serta fisik:

a. Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa faktor lingkungan fisik mencakup semua elemen di sekitar pekerja. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk:

- 1) Pengaturan rencana ruang kerja, termasuk kesesuaian tata letak dan pengaturan peralatan kerja, memiliki dampak signifikan atas efisiensi serta kenyamanan kerja pegawai.
- 2) Perancangan pekerjaan, yang mencakup metode serta peralatan kerja, mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai jika peralatan tidak sesuai dengan tugasnya.
- 3) Penerangan dan kebisingan di lingkungan kerja sangat mempengaruhi rasa nyaman para keryawan saat bekerja. Faktor seperti suhu ruangan, penerangan yang sesuai, serta sirkulasi udara berdampak langsung pada keadaan individu saat melaksanakan tugasnya.
- 4) Tingkat privasi visual serta privasi akustik, terutama pada lingkungan kerja tertentu, penting untuk memberikan ruang yang menjamin privasi bagi para pegawai. Privasi di sini mencakup kebebasan individu terhadap hal-hal yang bersifat pribadi, baik untuk diri sendiri maupun kelompoknya. Sementara itu, privasi akustik berkaitan dengan perlindungan terhadap pendengaran..

b. Faktor Lingkungan Psikologis. Menurut Afandi (2018:67), faktor lingkungan psikologis mencakup aspek-aspek yang terkait dengan interaksi sosial dan struktur organisasi. Kondisi psikologis ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk:

- 1) Pekerjaan yang berlebih, serta jadwal waktu yang mendesak ataupun terbatas untuk menyelesaikan tugas, bisa menghasilkan ketegangan serta tekanan bagi pegawai, yang berdampak terhadap hasil yang tidak maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang kurang efektif serta tak baik bisa mengakibatkan ketakpuasan lain, meliputi ketakstabilan dalam dinamika politik serta kurangnya respon terhadap kinerja.
- 3) Perubahan dalam segala bentuk dapat mempengaruhi cara kerja seseorang, seperti perubahan dalam lingkungan kerja meliputi perubahan dalam struktur organisasi, jenis pekerjaan yang berubah, serta pergantian kepemimpinan organisasi.
- 4) Perselisihan antara kelompok serta individu sering kali terjadi ketika kedua pihak memiliki tujuan yang sesuai serta bersaing guna mencapainya. Konflik semacam ini dapat menghasilkan dampak negatif seperti gangguan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerjasama yang terganggu. Namun, di sisi lain, perselisihan juga dapat mendorong usaha positif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja, termasuk meningkatkan kompetisi sehat, menangani masalah status, dan memahami perbedaan individual.
- 5) Frustrasi dapat menghambat upaya mencapai tujuan, contohnya ketika harapan karyawan tidak sejalan dengan harapan perusahaan. Jika kondisi ini berlanjut, pegawai dapat merasa frustrasi.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:21) mengemukakan bahwa secara umum, dimensi lingkungan kerja meliputi dua aspek utama, yakni lingkungan kerja non-fisik serta fisik.

a. Lingkungan kerja Fisik

Mencakup seluruh kondisi fisik di area lokasi kerja yang bisa memberikan pengaruh pekerja dengan langsung ataupun tak langsung. Kategori-kategori dari lingkungan kerja fisik bisa dibedakan menjadi:

- 1) Faktor-faktor yang berinteraksi secara langsung bersama

karyawan, meliputi meja, kursi, tempat kerja, serta lainnya.

2) Aspek-aspek yang langsung mempengaruhi karyawan, meliputi kursi, meja, tempat kerja, serta lainnya.

b. Lingkungan kerja non Fisik

Meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan dinamika keterikatan kerja, baik itu bersama sesama rekan kerja, bawahan, atau atasan. Kelompok lingkungan ini pula ialah aspek lingkungan kerja yang tak bisa dikesampingkan.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja berdasarkan Afandi (2018:70) ialah:

a. Warna

Warna memiliki peran penting dalam memberikan peningkatan efisiensi kerja para karyawan. Pemilihan warna yang tepat untuk dinding ruangan dan peralatan lainnya dapat mempengaruhi suasana jiwa mereka, menjaga ketenangan serta kegembiraan saat bekerja.

b. Pencahayaan

Penerangan yang tepat dan memadai bisa memberikan peningkatan efisiensi kerja pekerja, mengurangi kesalahan, memberikan kemungkinan mereka untuk bekerja lebih cepat, serta mengurangi kelelahan mata.

c. Udara

Faktor udara ini sering kali melibatkan kelembapan udara serta suhu udara yang ada di sekitarnya.

d. Suara

Guna mengurangi kegaduhan, disarankan guna menempatkan peralatan yang menghasilkan suara keras seperti telepon, mesin ketik, ataupun mesin parkir motor di ruang terpisah agar tidak mengganggu konsentrasi pekerja lain dalam menyelesaikan tugas mereka.

2.1.5 Turnover Intention

1. Pengertian Turnover Intention

Gary (2016:420) menjelaskan bahwa perputaran (*turnover*) terjadi ketika seorang karyawan secara sukarela meninggalkan tempat kerja atau beralih ke tempat kerja lain. Dari perspektif ekonomi, hal ini

dapat menyebabkan biaya yang signifikan bagi perusahaan karena harus melakukan rekrutmen, pelatihan yang memerlukan investasi finansial yang besar, serta berbagai faktor lain yang dapat memberikan pengaruh keadaan kerja jadi tidak menyenangkan. Fenomena keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*) perlu diperhatikan sebagai bagian krusial pada kehidupan organisasi, baik dari persepsi sosial ataupun individu, karena dapat memiliki pengaruh yang signifikan baik bagi individu maupun perusahaan yang terkait.

Harnoto (2014:4) menjelaskan jika *turnover intention* ialah intensitas ataupun tingkat harapan seseorang guna meninggalkan perusahaan. Berbagai faktor penyebab munculnya *turnover intention* ini, termasuk keinginan guna mencari pekerjaan yang baik. Pandangan ini sejalan dengan pemahaman sebelumnya jika *turnover intention* merupakan harapan guna bisa keluar perusahaan.

Dalam tiap organisasi, ada kemungkinan pekerja akan meninggalkan perusahaan dari masa ke masa. Berbagai peneliti sudah menyatakan jika memiliki niat guna meninggalkan pekerjaan ialah indikator utama dari perubahan karyawan. Model empiris serta konseptual mengenai *turnover intention* mendukung gagasan bahwa intensi perilaku adalah faktor utama dalam perilaku sebenarnya. Turnover intention merujuk pada harapan individu guna meninggalkan pekerjaannya serta menemukan peluang pekerjaan yang baik pada bulan ke depan (Nafiudin dan Umdiana, 2017:73).

Dari penjelasan sebelumnya, bisa dikatakan jika *turnover intention* merujuk pada harapan seseorang yang disadari serta dipertimbangkan dengan matang guna keluar dari perusahaan lokasi mereka bekerja sekarang ini.

2. Dimensi Turnover Intention

Berdasarkan model Staffelbach, (2014:16) *turnover intention* didahului oleh proses dimana adanya keputusan dipertimbangkan sebelum keluar dari organisasi, antara lain:

- 1) Pencarian pekerjaan, atau *job search*, mencerminkan harapan individu guna mencari pekerjaan baru sebagai alternatif dari pekerjaan yang saat ini dijalani.
- 2) Memikirkan guna keluar, atau *thinking of quit*, menggambarkan

proses di mana seseorang mempertimbangkan guna keluar sebelum benar-benar mengambil keputusan. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap risiko dan manfaat yang mungkin terjadi sebagai akibat dari keputusan tersebut.

3) Niat guna keluar, atau *intention to quit*, menggambarkan sikap seseorang yang menunjukkan keinginan guna meninggalkan pekerjaan, yang sering kali terlihat dari tingginya tingkat absensi dan ketidakhadiran sebelum seseorang membuat keputusan untuk benar-benar keluar dari organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Faktor-faktor yang memengaruhi intensi turnover, menurut Jewell dan Siegall (2014:90), terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah variabel pribadi yang seperti jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, kepuasan kerja, tingkat pendidikan, profesionalisme, pelatihan, keinginan untuk tetap bersama organisasi, jarak geografis dari tempat kerja, maupun ekspresi kebutuhan untuk pertumbuhan pribadi. Bagian kedua adalah variabel organisasional seperti sistem penghargaan. Variabel situasional lainnya meliputi peluang promosi, gaji, serta tingkat rutinitas pekerjaan dalam jabatan tertentu. Pada model *turnover Price* yang dikutip oleh Oktavia (2014:86-87), terdapat lima kriteria aspek utama yang mempengaruhi munculnya *intensi turnover*:

a. *Integration*

Keterlibatan karyawan dalam organisasi merupakan aspek kunci dalam hubungan mereka dengan perusahaan. Faktor ini tercermin dari seberapa pentingnya kontribusi karyawan saat mendukung berlangsungnya berbagai program perusahaan.

b. *Formal Communication*

Komunikasi formal terkait dengan distribusi informasi di antara anggota sistem sosial organisasi. Komunikasi formal dalam organisasi menjadi faktor penentu perubahan personal, yang bisa diberikan pada wujud umpan balik secara rutin dan langsung terhadap tugas-tugas karyawan, maupun terdapatnya saluran komunikasi formal yang dapat dipercaya. Upaya manajemen guna memberikan peningkatan aliran komunikasi kepada karyawan menghasilkan dampak positif pada organisasi dengan tujuan

mengurangi *turnover*.

c. *Pay* (upah)

Faktor utama yang menjadi penentu perbedaan antar industri pada pemisahan sukarela adalah ialah upah relatif. Tetapi, hubungan antara tingkat turnover serta upah menunjukkan jika keputusan untuk beralih ke perusahaan lain serta meninggalkan suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh upah semata. Sehingga faktor upah perlu dipertimbangkan bersama dengan faktor lain yang mempengaruhi adanya *turnover*.

d. *Centralization*

Centralisasi adalah tingkat yang mana kekuasaan terpusat dalam suatu sistem sosial. Pengalaman organisasi yang amat berfokus terhadap pemimpin berisiko tinggi mengalami pergantian personel. Hubungan ini bergantung pada faktor-faktor seperti respons organisasi terhadap unit serta keperluan seseorang yang lambat, karyawan yang mempunyai sedikit otonomi, serta karyawan yang merasa tidak memiliki kendali dalam organisasi.

e. *Instrumental communication*

Komunikasi instrumental berkaitan erat dengan kinerja. Kinerja yang baik sering kali berarti sedikit kemungkinan untuk melakukan perubahan personal.

4. Jenis Turnover Intention

Turnover dibagi jadi dua jenis berdasarkan sikap sukarela dalam berpindah kerja, yaitu yang bisa dihindari (*avoidable*) serta yang tak bisa dihindari (*unavoidable*) dalam konteks perusahaan. Suwandi dan Indriantoro (2014:4) mengklasifikasikan turnover jadi dua kategori utama:

a. *Voluntary turnover*, yang berarti karyawan berhenti dari perusahaan atas kemauan sendiri. Jenis *turnover* sukarela ini dapat dipilah menjadi dua kelompok:

1) *Unavoidable turnover*, yang tak bisa dicegah, sering kali disebabkan oleh relokasi ke tempat lain karena pasangan hidup, perubahan dalam jalur karier perorangan, kewajiban guna tinggal di rumah guna merawat anak ataupun pasangan, serta masalah kehamilan.

2) *Avoidable turnover*, yang bisa dicegah, terjadi karena kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, insentif yang lebih tinggi di tempat lain, terdapatnya penawaran dari perusahaan lain yang lebih menarik, maupun masalah dengan administrasi ataupun manajemen yang berlaku.

b. *Involuntary turnover* merujuk pada situasi di mana karyawan meninggalkan perusahaan tanpa pilihan mereka sendiri. Ini bisa terjadi karena tindakan disipliner yang diambil oleh perusahaan atau karena dilakukan pemutusan hubungan kerja (*lay off*).

Mathis dan Jackson dalam Wisantyo dan Madiistriyatno (2015:58) mengklasifikasikan perputaran karyawan jadi enam jenis, termasuk perpindahan kerja yang tidak sukarela, perpindahan kerja yang sukarela, perpindahan kerja fungsional, perpindahan kerja disfungsional, perpindahan kerja yang tak terkendali, serta perpindahan kerja yang bisa terkendali.

5. Dampak Turnover Intention

Dari (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016: 6) intensi keluarnya karyawan dari perusahaan nantinya menyebabkan berbagai pengaruh ialah:

- a. Waktu yang dihabiskan untuk mewawancarai dan menyeleksi karyawan baru berkontribusi pada biaya rekrutmen.
- b. Jika seorang karyawan mengundurkan diri, maka beban kerja akan bertambah bagi karyawan yang masih bertahan.
- c. Saat penggantian karyawan, produktivitas dapat menurun karena waktu karyawan lama tersita untuk membantu karyawan baru.
- d. Selain itu, perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu untuk melatih karyawan baru.
- e. Kehadiran karyawan baru juga dapat memicu stres pada karyawan yang ada, karena mereka harus beradaptasi dengan perubahan tersebut.
- f. Perusahaan mungkin mengalami pemborosan biaya yang seharusnya bisa dihindari karena adanya karyawan baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terkait variabel *turnover intention* karyawan telah diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu, guna lebih jelasnya bisa diketahui di tabel

2.1:



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variable yang Diteliti danDimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Adisthia / 2016 / Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Jawa Pos Radar Malang – Pt. Malang Intermedia Pers) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 2 Tahun 2016	Stress Kerja : 1. Lingkungan 2. Organisasional 3. Pribadi 4. Perbedaan Individu KepuasanKerja: 1. Supervisi 2. Gaji 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Kesempatan promosi 5. Kondisi Kerja 6. Rekan kerja <i>Turnover Intention</i> : 1. Intention toquit. (Niat untuk keluar) 2. Job Search.(Pencarian pekerjaan) 3. Thinking to quit. (Memikirkan guna keluar)	Metode : Kuantitatif Alat Analisa menggunakan Path analisis	Dari hasil riset,menunjukka nbahwa stres kerja memberikan pengaruh langsung yang positif serta signifikan atas <i>turnover intention</i> karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal iniberarti bila stres kerja karyawan meningkat sehingga kepuasan kerja serta <i>turnover intention</i> pekerja pula meningkat.
2	Ruslan A. Kamis/ 2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, DanBeban	Lingkungankerja : 1. Penerangan cahaya 2. Suhu ruangan 3. Keamanan 4. Kebersihan Suara	Metode Kuantitatif Alat Analisa menggunakan SPSS	Hasil riset memperlihatkan lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif serta signifikan atas <i>turnover</i>

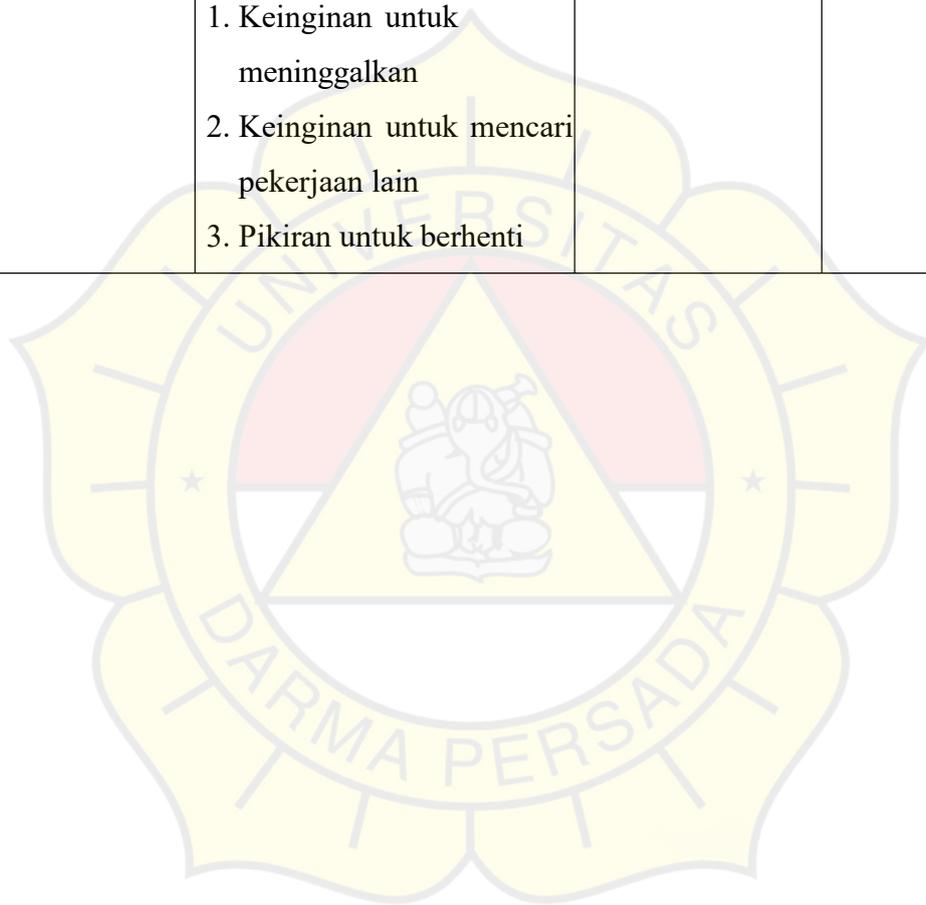
<p>Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan Management Business Journal Vol. 4, No. 1 Tahun 2021</p>	<p>Stress kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntunan tugas 2. Kepemimpinan organisasi 3. Struktur organisasi 4. Tuntunan peran <p>Beban kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Waktu kerja 3. Faktor internal tubuh 4. Faktor eksternal tubuh <p><i>Turnover Intention</i> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja 2. Absensi yang meningkat 3. Mulai malas bekerja 4. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya 5. Peningkatan protes terhadap atasan 	<p><i>intention</i>, stres kerja serta beban kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas <i>turnover intention</i>. Lingkungan kerja tak sebagai satu-satunya faktor yang bisa mengakibatkan danya <i>turnover intention</i>. Demikian perusahaan harus memusatkan perhatian keadaan psikologis pekerja menjadi akibat dari dampak stress kerja serta beban kerja yang berlebih supaya tak ada niat guna mengundurkan diri dari perusahaan.</p>
--	--	--

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
3	Yesi Puji Astutik/ 2022/ Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol. 5, No.1 Tahun 2022	<p>Beban kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Target yang harus dicapai 3. Standar pekerjaan 4. Penggunaan waktu di tempat kerja <p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara 2. Penerangan 3. Pewarnaan 4. Suara bising 5. Fasilitas 6. Ruang gerak 7. Kebersihan 8. Hubungan yang harmonis 9. Kesempatan guna maju <p>Kepuasan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja 	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif Alat Analisa menggunakan SPSS</p>	<p>Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas turnover intentions karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan atas turnover intentions karyawan Serta kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan atas turnover intentions karyawan.</p>
4	Achmad Syauqi/2020/Pengaruh Beban Kerja dan	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja 2. Suhu tempat kerja 3. Kepadatan 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa :</p>	<p>Hasil riset memperlihatkan beban kerja secara parsial memberikan pengaruh</p>

	<p>Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Putra Mustika Prima Bandung</p> <p>Prosiding Manajemen Vol 6, No 1 Tahun 2020</p>	<p>4. Antara atasan dan bawahan</p> <p>5. Antara sesama karyawan</p> <p>Beban Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Faktor eksternal tubuh 3. Waktu kerja 4. Faktor internal tubuh <p><i>Turnover Intention</i> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja 2. Peningkatan protes terhadap atasan 3. Absensi yang meningkat 4. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya 	<p>1. SPSS 22</p>	<p>signifikan atas turnover intention, lingkungan kerja dengan parsial mempunyai pengaruh signifikan atas turnover intention, beban kerja serta Lingkungan kerja dengan bersamasama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan atas turnover intention.</p>
--	--	---	-------------------	---

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
5	Kherina Maulidah, Syarif Ali, Dewi Cahyani Pangestuti/2022 / Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan.	<p>Beban Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja mental 2. Beban fisik 3. Beban waktu <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Pekerjaan, isi dari tugas yang dijalankan 3. Upah/Gaji 4. Rekan kerja 5. Pengawas <p><i>Turnover Intention :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 2. Pikiran untuk berhenti 3. Keinginan untuk meninggalkan 	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SPSS 24 	<p>(1) Beban kerja dengan parsial mempunyai pengaruh positif atas turnover intention karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. (2) Kepuasan kerja dengan parsial mempunyai pengaruh negatif atas turnover intention karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. (3) Beban kerja serta kepuasan kerja dengan simultan mempunyai pengaruh atas turnover intention karyawan RSU ABC Jakarta Selatan</p>
6	Oktivany Nurcahyo/2022 / Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada UMKM	<p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Pekerjaan, isi dari tugas yang dijalankan</p> <p>Upah/Gaji</p> <p>Promosi</p> <p>Pengawas</p> <p>Rekan kerja</p> <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja 2. Suhu tempat kerja 3. Kepadatan 	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SPSS 22 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan atas Turnover Intention 2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan atas Turnover Intention 3. Beban Kerja

	<p>Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta)</p> <p>Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 2 . No 2 (2022)</p>	<p>4. Antara atasan dan bawahan</p> <p>5. Antara sesama karyawan</p> <p>Beban Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja mental 2. Beban fisik 3. Beban waktu <p><i>Turnover Intention :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk meninggalkan 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 3. Pikiran untuk berhenti 	<p>berpengaruh dengan signifikan atas Turnover Intention</p>
--	---	--	--

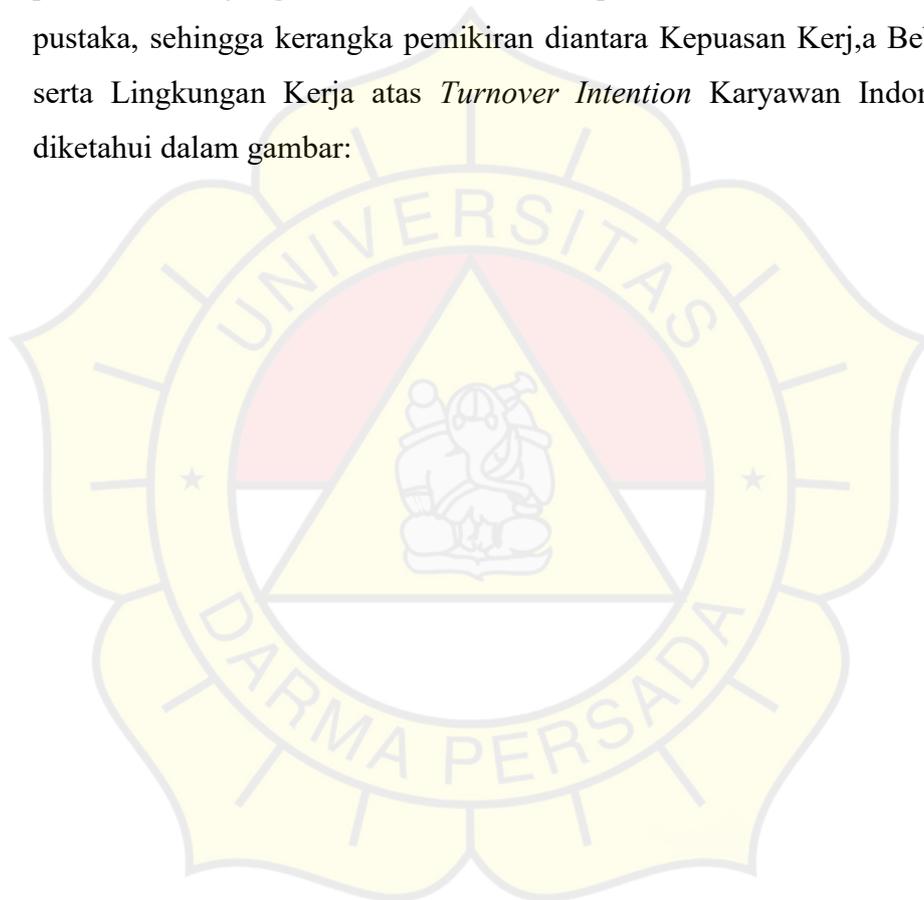


No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
7	Hafis Laksmana Nuraldy, Guruh Dwi Pratama, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi/ 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia Vol 1, No 2 (2021)	<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan 2. Taat peraturan perusahaan 3. Taat aturan waktu 4. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedudukan 2. Pangkat, 3. Jaminan finansial 4. Mutu pengawasan <p><i>Turnover Intention :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran guna berhenti 2. Keinginan guna mencari pekerjaan lain 3. Keinginan untuk meninggalkan 	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa :</p> <p>1. SPSS 24</p>	<p>(1) Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Turnover intention karyawan dengan keikutsertaan 31,8%. Uji hipotesis didapatkan nilai Sig. 0,000 < 0,05.</p> <p>(2). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Turnover intention karyawan dengan kontribusi pengaruh 30,0%. Uji hipotesis didapatkan nilai Sig. 0,000 < 0,05.</p> <p>(3). Disiplin kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Turnover intention karyawan melalui kontribusi pengaruh sebesar 32,0% sedangkan sisanya</p>

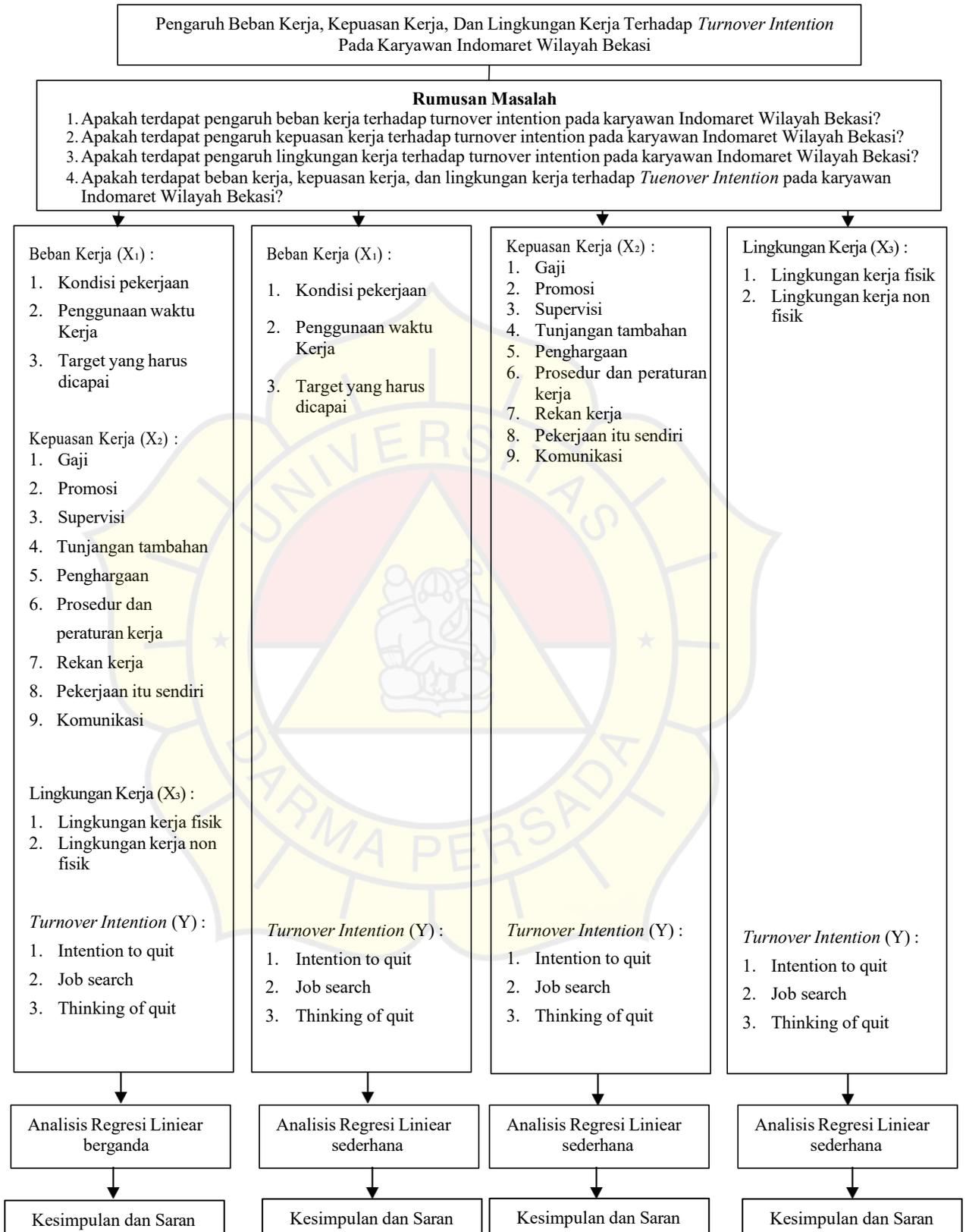
				68,0% terpengaruh faktor lainnya. Uji hipotesis didapatkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam riset ini digunakan untuk mempermudah permasalahan yang akan dianalisis. Dari penelitian terdahulu serta tinjauan pustaka, sehingga kerangka pemikiran diantara Kepuasan Kerja, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja atas *Turnover Intention* Karyawan Indomaret bisa diketahui dalam gambar:



Gambar 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN



2.4 Hipotesis Penelitian

Dari Sugiyono (2019:63) hipotesis ialah respon tidak tetap atas perumusan masalah riset, yang aman perumusan masalah riset sudah dijelaskan pada wujud kalimat pertanyaan. Berikut ini hipotesis yang penulis kemukakan :

1) Pengaruh Beban kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan simultan.

Ho₁ : Tidak ada Pengaruh Beban kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan simultan.

Ha₁ : Ada Pengaruh Beban kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan simultan.

2) Pengaruh Beban kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Ho₂ : Tidak ada Pengaruh Beban kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Ha₂ : Ada Pengaruh Beban kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

3) Pengaruh Kepuasan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Ho₃ : Tidak ada Pengaruh Kepuasan Kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Ha₃ : Ada Pengaruh Kepuasan Kerja, atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

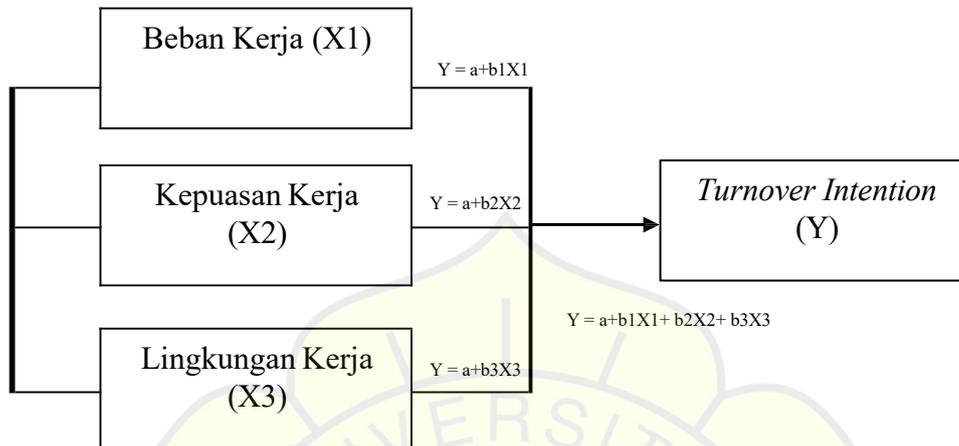
4) Pengaruh Lingkungan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Ho₄ : Tidak ada Lingkungan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Ha₄ : Ada Pengaruh Lingkungan kerja atas Turnover Intention terhadap karyawan Indomaret Wilayah Bekasi dengan parsial.

Penentuan hipotesa diatas dapat dijelaskan hubungan antaran variabel independent dan variabel dependen melalui paradigma dalam Gambar berikut :

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian



Sumber : Data Diolah oleh peneliti tahun 2023

Dari gambar tersebut menjelaskan mengenai hubungan diantara variabel bebas yakni Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), lingkungan kerja (X3) serta satu variabel terikat yakni *Turnover Intention* (Y). Yang dimana variabel bebas memberikan pengaruh variabel terikat dengan individu ataupun parsial melalui rumusan regresi : $Y=a+bX$, selanjutnya variabel bebas mempunyai pengaruh variabel terikat dengan bersamaan melalui rumusan regresi berganda :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$$