

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 118), lingkungan kerja merupakan seluruh prasarana dan sarana yang ada di lingkungan karyawan yang sedang melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja yang baik biasanya dapat memengaruhi kondisi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini terdiri dari tempat bekerja, alat bantu pekerjaan, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, ketenangan dan hubungan kerja antara karyawan yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang bersih, baik, bebas dari kebisingan, gangguan dan mendapat cahaya yang cukup, akan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kotor, buruk, pengap, lembab, gelap dan sebagainya akan mengakibatkan karyawan cepat lelah sehingga akan menurunkan kreativitas. Sebagai pemimpin perusahaan yang memiliki kreativitas tinggi harus dapat memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan baik bagi para karyawan.

Menurut Afandi (2016: 66), lingkungan kerja merupakan aktivitas di sekitar lingkungan para karyawan yang dapat mengakibatkan dirinya berpengaruh dalam melakukan tugas mereka seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, kegaduhan, penerangan, kebersihan dan lengkap atau tidaknya alat-alat perlengkapan dalam bekerja. Lingkungan kerja bisa di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di gunakan karyawan dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja merupakan segala aktivitas yang berada di sekitar lingkungan para karyawan yang dapat mengakibatkan dirinya berpengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan organisasi misalnya musik, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan komponen yang terpenting di dalam karyawan melakukan aktivitas berkeja mereka. Lingkungan kerja yang berkualitas dan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan motivasi untuk berkeja, maka akan mempengaruhi kondisi atau semangat karyawan berkeja.

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja di bagi dua ruang lingkup yaitu :

- a. Lingkungan organisasi tertentu tercemin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam perusahaan di tempat dia berkeja merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

2.1.1.1. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 66), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventelasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.

5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Polii (2015: 44), setiap perusahaan yang baik tentunya mempunyai cara agar faktor yang mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan, faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Sebagai individu yang memiliki hubungan antar karyawan, motivasi yang di peroleh seorang karyawan akan datang dari rekan-rekan kerja maupun atasannya. Hubungan antar karyawan yang tidak baik, akan mengakibatkan kurangnya motivasi pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Menurut (Polii, 2015: 44), Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tindaknya dalam dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk apa yang di perlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat berkeja.
- b. Distribusi informasi yang baik. Pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang di perlukan

oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari penyampaian informasi yang cepat di pahami atau tidak. Informasi yang di peroleh karyawan semakin baik, maka akan semakin cepat pula dilakukannya tindakan dan bahkan akan mempercepat pengambilan keputusan.

- c. Kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, bagi karyawan kondisi kerja yang baik merupakan suatu hal yang harus di penuhi oleh perusahaan atau organisasi. Semakin lengkap fasilitas yang di miliki, semaikn baik pula produktifitas perusahaan.
- d. Sistem pengupahan yang jelas. Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang akan di terima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan di terima dengan mudah. Pengupahan yang jelas dan baik akan menambah tingkat kepercayaan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan yaitu adanya ketidaktenangan dalam berkeja. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang tenang

sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang jelas dan baik dapat memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja dan kepuasan para karyawan untuk mengembangkan karier mereka di perusahaan tersebut. peraturan karyawan yang di jalan berdasarkan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti karyawan akan lebih termotivasi untuk berkeja lebih baik.

4. Penerangan

Penerangan bukan hanya menggunakan penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan, perusahaan dapat menggunakan penerangan dari sinar matahari. Suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang berkeja.

5. Sirkulasi Udara

Dalam pengadaan sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama perusahaan harus memiliki ventilasi yang cukup. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas, dengan demikian karyawan akan lebih baik dalam berkeja.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan, dengan keamanan yang baik dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.1.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 71), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- a. Lampu penerangan tempat kerja.
- b. Jendela tempat kerja.

Dimensi warna, dengan indikator:

- a. Tata warna.
- b. Dekorasi.

Dimensi suara, dengan indikator:

- a. Bunyi musik.
- b. Bunyi mesin pabrik, bengkel.

Dimensi udara, dengan indikator

- a. Suhu udara.
- b. Kelembaban udara.

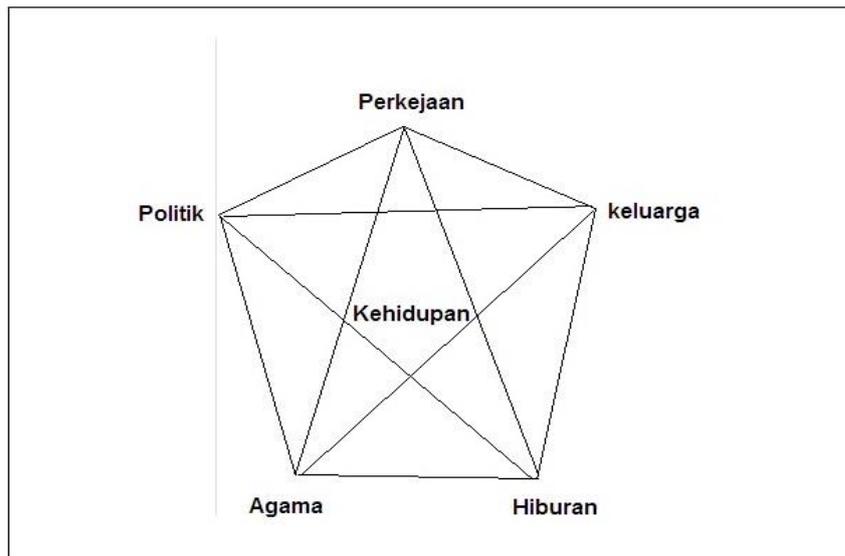
2.1.2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011 : 74), Kepuasan kerja adalah perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kerja sama yang baik antar karyawan, situasi kerja, imbalan yang di terima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut tentang faktor fisik dan psikologis seseorang. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan sejumlah dari hasil sikap khusus individu terhadap pekerjaannya sendiri, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap yang bersifat individu terhadap pekerjaan seseorang yang di hadapinya.

Menurut Sinambela (2017: 301), Kepuasan kerja adalah cerminan seseorang terhadap perkejaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja it sendiri. Karyawan yang bergabung dalam suatu perusahaan, ia membawa seperangkat kebutuhan, keinginan, pengalaman masa lalu dan hasrat yang menyatu membentuk harapan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan seseorang yang muncul dari imbalan yang disediakan perusahaan, Kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, perjalanan psikologis, dan motivasi. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Karena pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan, kepuasan kerja yang baik dan benar akan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Sinambela, 2017: 303).

Peran manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan tapi juga memantau sikap karyawan mereka terhadap bagian kehidupan lain seperti terlihat dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 lima unsur yang berhubungan dengan kepuasan kerja

Sumber : Sinambela (2017: 304)

2.1.2.1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017: 304), teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sabagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan

antara aspek pekerjaan yang di miliki dan di inginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat di peroleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerjaan dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga di tentukan oleh *individual difference*. Tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome* dirinya dengan perbandingan *input – outcome* pegawai lain. Apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Menurut Sinambela (2017: 305), kepuasan kerja pegawai

bergantung pada perbedaan pada antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai justru lebih rendah daripada apa yang di harapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang di butuhnya. Terpenuhinya kebutuhan pegawai maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang di harapkan oleh kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg Oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja

maupun dari faktor non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017: 307), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- a. Faktor psikologi. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi ketentraman dalam kerja, minat, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis perkejaannya.
- c. Faktor fisik. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi pengaturan waktu kerja, jenis perkerjaan dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas diberikan, promosi dan sebagainya.

- e. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- f. Faktor hubungan antar pegawai antara lain. Hubungan antara manager dan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pristayati & Adnyani (2017: 5331), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Bayaran.
3. Kesempatan untuk maju.
4. Hubungan kerja.

2.1.3. *Turnover Intention*

Menurut Putri & Rumangkit (2017: 229), *turnover intention* adalah suatu keinginan memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dengan beberapa alasan. Tingkat keinginan perpindahan karyawan terjadi karena tidak tercapainya keinginan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.

Menurut Kumbara (2018: 43), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan seperti untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja adalah pilihan terakhir bagi karyawan apabila dia mendapat kondisi kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Menurut Riniwati (2016: 216), *turn over* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang di kemukakan, dan pada umumnya pindah ke perusahaan lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan sumber daya manusia. Masalah *turn over* ini susah di perkirakan, aktifitas pengembangan SDM harus dapat dengan cepat mendeteksi gejalanya dan melakukan upaya pencegahannya, organisasi yang memiliki program pengembangan pegawai yang baik, justru menjadi penyebab seseorang untuk berpindah tempat kerja.

2.1.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Kumbara (2018: 43), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Tingkat kepuasan kerja.
2. Bagaimana kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Pengembangan karir

Menurut Hasibuan (2012: 211), alasan – alasan yang sering digunakan karyawan untuk mengundurkan diri antara lain:

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua.

2. Kesehatan yang kurang baik.
3. Untuk melanjutkan pendidikan.
4. Berwiraswasta.

Karyawan sering kali memiliki alasan yang hanya di karang saja, alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa terlalu rendah, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan kerja yang kurang adil. berhenti atas keinginan karyawan itu sendiri akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun organisasi karena biasanya karyawan akan meminta biaya ganti rugi. pergantian karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi dan pengembangan (Hasibuan, 2012: 211).

2.1.3.2. Indikator *turnover intention*

Menurut Susanti & Palupiningdyah (2016: 83), indikator *turnover intention* yaitu:

1. Pikiran untuk keluar.
2. Keinginan mencari lowongan pekerjaan.
3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut ini hasil-hasil penelitian yang telah

dilakukan oleh beberapa peneliti, secara skematis hasil penelitian tersebut seperti berikut:

1. Jurnal penelitian “Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung”, oleh A. Putri & Rumangkit (2017), dengan hasil penelitian ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Jurnal penelitian” Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*”, oleh Yunita & Putra (2015), dengan hasil penelitian keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten.
3. Jurnal penelitian”Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *turnover* Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera”, oleh Alamsyah, Yasra, & Panjaitan (2018), dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intension* pada karyawan di PT. Sanjaya sejahtera, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sanjaya

Sejahtera, Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sanjaya Sejahtera

4. Jurnal penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover Intention*”, oleh Setiyanto & Hidayati (2017), dengan hasil penelitian hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Jurnal penelitian “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur”, oleh Pristayati & Adnyani (2017), dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur, komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur.
6. Jurnal penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Mayaloka Villas Seminyak”, Putra & Utama (2017), dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
7. Jurnal penelitian” Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *turnover intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang)”, oleh Putri & Prasetyo (2017), dengan hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan analisis regresi linier sederhana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka penelitian ini

mendukung hipotesis H1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* Hotel Delonix Karawang.

8. Jurnal penelitian “Analisis keterkaitan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan di rumah sakit Siloam Manado”, oleh Polii (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job embeddedness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Job Embeddedness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Siloam Hospital Manado.
9. Jurnal penelitian “Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Mandiri Cabanf Padang”, oleh Kumbara (2018), dengan hasil penelitian Hasil penelitian berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
10. Jurnal penelitian” Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Sulutgo Manado”, oleh Putri & Rumangkit (2017), dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja secara simultan

mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.

11. Jurnal penelitian "*The Influence Leadership Style, Work Environment On Turnover Intentions Through Burnout Of Non-Permanent Employees At Jember University*", oleh Dwiyanto, Sularso, & Handriyono (2018), dengan hasil penelitian Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada *turnover intention*, lingkungan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.
12. Jurnal penelitian "*The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at PT. Wika Realty Manado)*" oleh Tulangow, Saerang, & Rumokoy (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.
13. Jurnal penelitian "*The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*", oleh Lee, Yang, & Li (2017), dengan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan pada *turnover intention*.

14. Jurnal penelitian ” *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry*”, Ibrahim, Hilman, & Kaliappen (2016), dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam industri perbankan Nigeria.
15. Jurnal penelitian ” *The influences of job satisfaction and job performance to employee turnover intention at hotel Yuta Manado*”, oleh Panda (2015), dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Namun, performa kinerja yang menunjukkan tidak signifikan pada niat pindah karyawan.

Adapun secara ringkas, penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

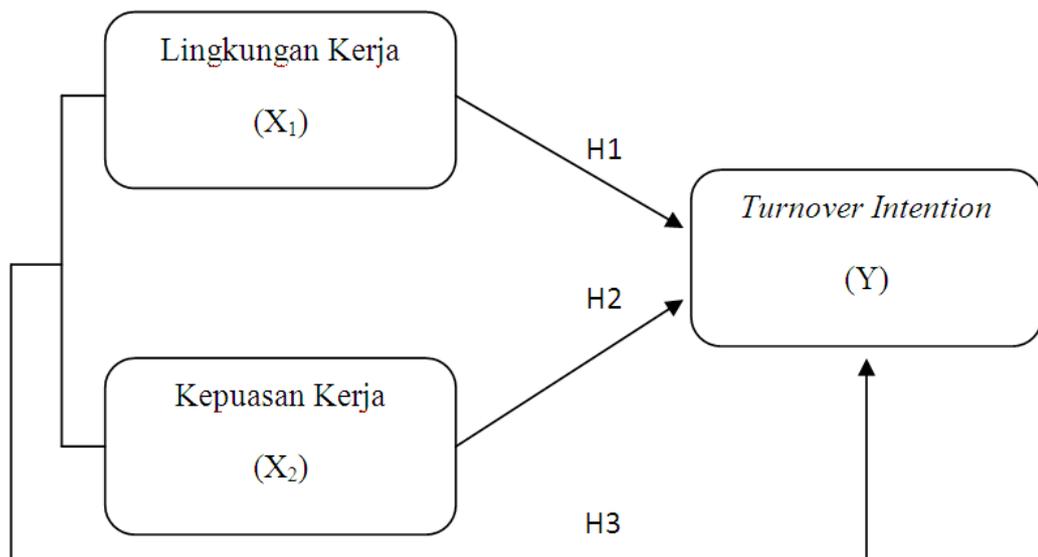
No	Peneliti	No ISSN /DOI	Variabel yang digunakan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Putri & Rumangkit (2017)	2303-1174	Variabel independen : Ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	Analisis regresi linier berganda	keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan perusahaan keramik di Pejaten.
2	Yunita & Putra (2015)	1166-1185	Variabel independen : Keadilan organisai dan lingkungan kerja Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	Analisis regresi linier berganda	keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .

3	Alamsyah et al. (2018)	2597-8950	<p>Variabel independen : Kepuasan kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i></p>	Analisis regresi linier berganda	<p>kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
4	Panda (2015)	2303-1174	<p>Variabel independen : <i>job satisfaction and job performance</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i></p>	<i>multiple regression analysis</i>	<p><i>job satisfaction have positive influence on turnover intention. However, job performance is showed not significantly on turnover intention. Therefore, the company should attempt to increase job performance to improving employee skills with supervision</i></p>
5	Tulangow et al. (2015)	2303-1174	<p>Variabel independen : <i>job stress and workload</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i></p>	<i>multiple linear regression method</i>	<p><i>The result of this research shows that there is a significant effect of Job Stress, work environment and workload on employee turnover intention. PT. Wika Realty must pay attention and manage well amount of job that they give to their workers.</i></p>

Sumber: Peneliti, 2018

2.3. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari hubungan variabel, maka di dalam penelitian terdapat hubungan sebab akibat yang mana suatu variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (dependen) di dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Adapun gambar kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti 2018

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012). Hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grands I Hotel.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grands I Hotel.

H3: Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grands I Hotel.