

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Money, Method, Material, Machine, dan Market.*

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk dapat mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia meliputi (Hasibuan, 2014):

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan factor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahannya agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan

kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

2. Turnover Intention

Keinginan (*intention*) merupakan niat yang timbul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara inisiatif sendiri atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Zeffane dalam Kurniasari (2005) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela berdasar pilihannya sendiri.

a. Indikasi Terjadinya Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal terkait perilaku karyawan (Halimah et al., 2016). Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi semakin meningkat.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja, biasanya lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang sesuai dengan keinginannya.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun bentuk pelanggaran sejenis yang dilakukannya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Karyawan mempunyai tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang

dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

b. Cara Menurunkan *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Shaw (dalam Halimah et al., 2016), beberapa strategi yang dapat dicoba oleh Departemen SDM untuk meminimalisir *turnover intention*:

1. Motivasi

Bonus, cuti, kendaraan dinas atau fasilitas lainnya adalah berbagai alat perusahaan sebagai bentuk *reward* bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik.

2. Menjaga kepuasan karyawan

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk sering melakukan komunikasi dengan para karyawannya untuk mendengar apa yang sebenarnya mereka butuhkan dan inginkan.

3. Rekrutmen

Program penurunan tingkat *turnover intention* biasanya dilakukan dari mulai tahap merekrut karyawan baru. Dengan cara menarik perhatian kandidat-kandidat yang memiliki kualitas yang baik, mulai dari segi pendidikan dan dilihat dari karakternya pada saat proses rekrutmen.

c. Faktor-faktor *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley et al (dalam Halimah et al., 2016) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu

Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan, lama bekerja, dan jumlah gaji yang ditawarkan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya pada lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan para pekerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan yang ditemukan dan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen mengarah pada respon individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas faktor khusus dari pekerjaan.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (dalam Halimah et al., 2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar

3. Stres Kerja

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins & Coulter, 2010). Stresor kerja adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018).

a. Dimensi Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2013) stres kerja memiliki 3 dimensi, dimensi stres kerja diantaranya :

1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.

2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan kurang jelasnya tugas-tugas yang harus dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya.

b. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (dalam Sito et al., 2016) terbagi atas lima skala penilaian diantaranya adalah :

1. Aspek intrinsik pekerjaan yang dibagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu sebab deadline pekerjaan serta wajib melaksanakan pengambilan keputusan yang sangat banyak.
2. Kedudukan dalam organisasi yang dibagi atas ketidakpastian serta minimnya data kedudukan pekerjaan, harapan dalam pekerjaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Ikatan di tempat kerja yang dibagi atas ikatan dengan atasan serta ikatan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir yang dibagi atas minimnya keamanan kerja (ketakutan hendak tidak dipakai lagi ataupun pensiun dini) serta ketidakcocokan status misalnya promosi yang kelewatan, promosi yang kurang serta frustrasi sebab wajib mengejar karir yang besar.
5. Struktur serta hawa organisasi ialah peluang yang lebih besar buat

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

4. Beban Kerja

Beban kerja menurut Soleman (2011) merupakan besaran pekerjaan yang wajib dipikul oleh sesuatu jabatan ataupun unit organisasi dan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Soleman (2011) meningkatkan beban kerja dalam dua skala evaluasi, yaitu: (1) Aspek eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan rehat. (2) Aspek internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan (Sito et al., 2016).

a. Faktor-faktor Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja (Lukito & Alriani, 2018), diantaranya :

1. Faktor eksternal, yaitu (a). beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja, kondisi kerja, perilaku kerja, serta tugas-tugas yang bersifat psikologis, semacam kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan. (b). Organisasi kerja, semacam lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas serta wewenang. (c). Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari respon beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, anggapan, kepercayaan, kemauan serta kepuasan).

b. Indikator Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Subagya, 2016). Adapun indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

1. Variasi pekerjaan yang wajib dilakukan
2. Banyaknya pekerjaan yang wajib diselesaikan
3. Tingkat kesulitan karyawan dalam menuntaskan tugas
4. Terdapat batasan waktu yang sudah ditetapkan
5. Terdapat *under pressure* terhadap pegawai dalam bekerja

5. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

a. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) terbagi atas dua skala pengukuran, diantaranya adalah :

1. Lingkungan kerja fisik yang terbagi atas penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu diruang kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau kurang sedap, tata warna, dekorasi,

musik dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik diantaranya pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan.

B. Variabel dan Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Monica & Putra, (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya, sehingga dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama didapatkan oleh (Mosadeghrad, 2012), bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi.

2. Hubungan Variabel Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut BKN (2001), beban kerja adalah frekuensi masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa berupa fisik dan mental. Beban fisik bisa merupakan seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya dalam menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental bisa merupakan seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang memerlukan konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan (M. T. P. Putra & Prihatsanti, 2019).

Menpan (dalam Dhania, 2010), menjelaskan pengertian beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang wajib diselesaikan oleh

suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kesimpulan beban kerja merupakan sejumlah atau sekumpulan tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental, waktu, dan fisik yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu. Terkait dengan pentingnya intensi *turnover* dan juga beban kerja pada perusahaan dan belum adanya penelitian yang mengungkapkan intensi *turnover* secara khusus dengan beban kerja, peneliti bermaksud menguji hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT “X” (M. T. P. Putra & Prihatsanti, 2019).

3. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak nyaman untuk bekerja seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja yang terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan betah berada lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi (Joarder dkk., 2011; Applebaum dan Fowler, 2010). Chairani (2014) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti kurangnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut (I. D. G. D. Putra & Utama, 2017).

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang dijadikan penulis sebagai referensi:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Irvianti, Laksmi Sito Dwi, dan Verina, Renno Eka (2015)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta	$X_1 =$ Stres kerja $X_2 =$ Beban kerja $X_3 =$ Lingkungan kerja $Y =$ <i>Turnover intention</i>	Hasil penelitian, diketahui variabel X_1 (stres kerja), X_2 (beban kerja), dan X_3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (<i>turnover intention</i>). Diketahui juga variabel X_1 (stres kerja), X_2 (beban kerja), dan X_3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (<i>turnover intention</i>) secara simultan.
2	Arfani, Moh Rizal, dan Lutrlean, Bachruddin Saleh (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung	$X_1 =$ Stres kerja $X_2 =$ Beban kerja $Y =$ Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berada pada posisi angka 72,2%, Beban Kerja berada pada posisi 72,9% dan Kinerja Karyawan berada pada posisi 71,5% dengan kategori baik. Secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62%. Serta secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,11%, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,07%.
3	Riani, Ni Luh Tesi, dan Putra, Made Surya (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover</i>	$X_1 =$ Stres kerja $X_2 =$ Beban kerja $X_3 =$ Lingkungan kerja non fisik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja berpengaruh positif terhadap

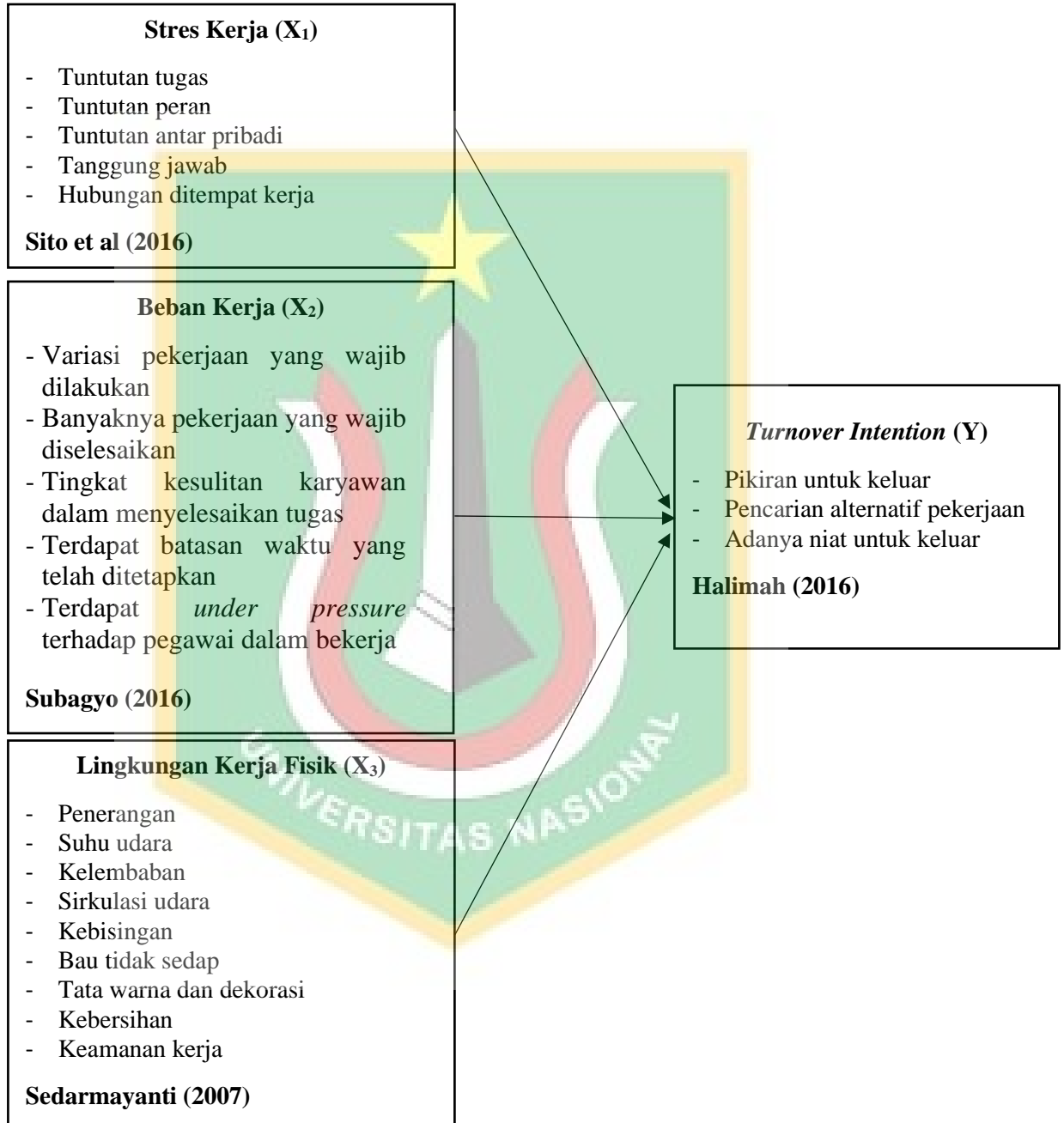
No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Intention</i> Karyawan	$Y = Turnover intention$	<i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. 0,016 < 0,05. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05.
4	Putra, I Dewa Gede Dharma dan Utama, I Wayan Mudhiarta (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mayaloka Villas Seminyak	$X_1 =$ Lingkungan kerja $X_2 =$ Kepuasan kerja $Y = Turnover intention$	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat <i>turnover intention</i> .
5	Monica, Ni Made Tiya Jumani, dan Putra, Made Surya (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	$X_1 =$ Stres kerja $X_2 =$ Komitmen organisasional $X_3 =$ Kepuasan kerja $Y = Turnover intention$	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini juga menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	$X_1 =$ Beban Kerja $X_2 =$ Lingkungan Kerja $X_3 =$ Stres Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,201 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.
7	Halimah, Tika Nur., Fathoni, Azis., & Minarsih, Maria M. (2016)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga Di Gelael Supermarket	$X_1 = \text{Job Insecurity}$ $X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$ $X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Turnover Intention}$	Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini adalah $Y = 8.295 X_1 + 0.824 - 0.195 X_2 - X_3 0.134$ berarti jika ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil uji reliabilitas menunjukkan alpha nilai crouncash > 0,6 sehingga variabel oll menyatakan penelitian yang handal. Saran dari penulis untuk mengurangi <i>turnover</i> karyawan adalah untuk membuka komunikasi dua arah sehingga apa yang dibutuhkan dari karyawan dan perusahaan dapat lebih jelas diketahui oleh kedua pihak.

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

D. Kerangka Analisis

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang sudah dipaparkan, maka dapat digambarkan kerangka analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya (Nasution:2000). Hipotesis bisa juga diartikan jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Berikut ini perumusan hipotesis dari penelitian ini:

H₁: Stres Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

H₂: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

H₃: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

