

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai bahan referensi ataupun panduan dalam memilih judul penelitian dan topik penelitian, diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Puspa Dewi dan Made Dian Outri Agustina (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer”. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui :

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
- 2) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang merupakan karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenu yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, determinasi, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (3) Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer.

2. Muhammad Maulana Malik, Mahendro Sumardjo dan Ardhiani Fadila (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Millenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- 2) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

- 3) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- 4) Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Sampel dalam penelitian ini 100 orang yang merupakan karyawan millennial di kecamatan cileungsi. Dan hasil yang diperoleh sebagai berikut : (1) Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung -5,645 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung -1,647 dan nilai signifikansi $0,103 > 0,05$. (3) Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung 4,833 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin”. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 45 orang karyawan kontrak PT. GSM sebagai sampel. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Artinya semakin semakin tinggi stres kerja dan semakin rendahnya kepuasan kerja maka *turnover intention* akan meningkat.

4. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Agus Pande Saeka dan I Wayan Suana (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indonusa

Algaemas Prima Bali”. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Agus Pande Saeka dan I Wayan Suana ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Jumlah responden dalam penelitian ini 64 orang yang merupakan karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

5. Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmawanti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 216 orang tenaga kesehatan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Asih Trisnawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 63 orang dan teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner atau angket. Hasil dari penelitian yang dilakukan Asih Trisnawati (2021) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
7. Penelitian yang dilakukan Khuril Miftahur Rizky (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover*

Intention Karyawan PT. FIF Group Cabang Batu”. Penelitian yang dilakukan oleh Khuril Miftahur Rizky ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang dengan menggunakan metode linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sementara kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara simultan beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

8. Rizqi Ayu Safitri dan Rayhan Gunaningrat (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Liebra Permana”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Liebra Permana. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang responden. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim dan Zufadli Hamzah (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja, secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru.
10. Astri Ayu Purwati dan Sisilia Maricy (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap

Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Sampelnya adalah seluruh karyawan sebanyak 98 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan metode pengumpulan data menggunakan angket atau *kuesioner*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty, Mansyur Ramly dan Ramlawati (2019) yang berjudul “*The effect of Work Environment, Stress and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention*” (Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dan tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, stres dan kepuasan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai.
- 2) Apakah lingkungan kerja, stres dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* pegawai.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden karyawan Bank Mandiri dari populasi 430 karyawan berdasarkan teknik purposive random sampling. Dan hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

12. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Imran Qureshi (2012) yang berjudul “*Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions : Destiny or Choice*” (Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan dan Perputaran Karyawan, Niat : Takdir atau Pilihan). Sampel dalam penelitian sebanyak 250 orang responden akan tetapi dipastikan yang mengisi kuesioner hanya sebanyak 109 responden saja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dan hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja dan

beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dan Linayati Lestari (2020) yang berjudul “*Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention*” (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. FIF Group Cabang Batam.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. FIF Group Cabang Batam.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. FIF Group Cabang Batam.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Batam sebanyak 55 orang karyawan. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Sedangkan, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Dan hasil pengujian yang didapat dari penelitian ini beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

14. Achmad Junaidi, Eko Sasono, Wanuri Wanuri dan Dian Wahyu Emiyati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention*” (Pengaruh Lembur Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*). Penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh :

- 1) Lembur kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ungaran Sari Garment.
- 2) Stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ungaran Sari Garment.

3) Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ungaran Sari Garment.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria : (1) Jarak tempuh ke tempat kerja. (2) Usia karyawan (20-25 tahun). (3) Masa kerja (1-5 tahun). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert. Dan metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembur kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara bersama-sama, dengan nilai F hitung 98,053 sedangkan F-tabel adalah 2,48, dengan tingkat signifikansi 0,05 (nilai F-hitung > F-tabel).

15. Penelitian yang dilakukan oleh Margaritha J. Tulangow, David P. E. Saerang dan Farlane S. Rumokoy (2018) yang berjudul “*The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Emloyess Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado)*” (Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus Pada PT. Wika Realty Manado). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Wika Realty Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wika Realty Manado terdiri dari 56 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner. Lalu, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wika Realty Manado.

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

Matriks Penelitian Terdahulu					
N o.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer.</p> <p>Ayuk Puspa Dewi Made Dian Putri Agustina</p> <p>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia</p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3) : Hal 1076-1088</p> <p>https://ejournal.unhi.ac.id/inde</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja ▪ Stres Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel sebanyak 35 orang karyawan ▪ Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. ▪ Kuantitatif deskriptif 	<p>Berdasarkan analisis data dari penelitian ini diperoleh bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan.</p>

	x.php/widyaamrita/article/view/1452				
2.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19</p> <p>Muhammad Maulana Malik Mahendro Sumardjo Ardhiani Fadila</p> <p>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta</p> <p>Business Management, Economic, and Accounting National Seminar Volume 2, 2021 Hal. 287 - 297</p> <p>https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1682</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan millenial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja ▪ Beban Kerja ▪ Stres Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel sebanyak 100 orang karyawan millenial ▪ Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan studi literatur terhadap pekerja millenial di Kecamatan Cileungsi. ▪ Kuantitatif 	<p>Bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan. Sedangkan, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan.</p>
3.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh stres kerja, kompensasi dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stres Kerja ▪ Kompensasi ▪ Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel sebanyak 45 orang karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin 	<p>Berdasarkan analisis data penelitian ini diperoleh bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel</p>

	<p>Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin</p> <p>Muhammad Khaidir</p> <p>Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat</p> <p>https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/118/111</p>	<p>kepuasan kerja sebagai variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention sebagai variabel dependen pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan cross sectional. ▪ Kuantitatif 	<p>dependen.</p>
<p>4.</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali</p> <p>I Putu Agus Pande Saeka I Wayan Suana</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali</p> <p>https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19554/14000</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja ▪ Komitmen Organisasional ▪ Stres Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel sebanyak 64 responden. ▪ Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. ▪ Kuantitatif 	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif. Sedangkan, stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.</p>

5.	<p>Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram</p> <p>Rini Fitriani Agusdin Siti Nurmayanti</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram Mataram</p> <p>https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/100/pdf</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban Kerja ▪ Kepuasan Kerja ▪ Stres Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel sebanyak 216 orang tenaga kesehatan ▪ Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala likert ▪ Kuantitatif 	<p>Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif secara signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.</p>
6.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara</p> <p>Asih Trisnawati</p> <p>Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stres Kerja ▪ Beban Kerja ▪ Kepuasan Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responden berjumlah sebanyak 63 orang ▪ Pengumpulan data melalui : observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner ▪ Kuantitatif 	<p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.</p>

	http://eprints.uniwersitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/218/1/Jurnal%20Asih%20Trisnawati%20(155502012).pdf				
7.	<p>Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. FIF Group Cabang Batu</p> <p>Khuril Miftahur Rizky</p> <p>Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis UNISMA Malang</p> <p>http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1780?show=full</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban Kerja ▪ Kepuasan Kerja ▪ Stres Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang ▪ Data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. ▪ Dengan metode kuantitatif 	<p>Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.</p>
8.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Liebra Permana</p> <p>Rizqi Ayu Safitri Rayhan Gunaningrat</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Liebra Permana</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stres Kerja ▪ Kepuasan Kerja ▪ Beban Kerja ▪ Turnover Intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. ▪ Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. ▪ Penelitian ini adalah 	<p>Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial hanya stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.</p>

	<p>Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta</p> <p>Vol. 2 No. 1 (2022) : Seminar Nasional HUBISINTEK- Membangun Transformasi Bisnis dan Adaptasi Teknologi Pasca Pandemi.</p> <p>https://ojs.udb.ac.id/index.php/HUBISINTEK/article/view/1493/1129</p>			<p>penelitian kuantitatif</p>	
<p>9.</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan</p> <p>Astri Ayu Purwati Cindy Ascorditia Salim Zulfadli Hamzah</p> <p>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Universitas Islam Riau</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja, secara parsial dan simultan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensasi ▪ Motivasi kerja ▪ Beban kerja ▪ Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel dalam populasi ini sebanyak 32 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. ▪ Pengumpulan data menggunakan data sekunder dan primer (angket). ▪ Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. 	<p>Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan nilai thitung-1.021 lebih kecil dari ttabel 2,04841 atau nilai signifikan 0,316 lebih kecil dari alpha 0,05. ▪ Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t)

	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen-Vol 8. No. 3, September 2020 (370-381)</p> <p>http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index</p>				<p>terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan nilai thitung 14,058 lebih kecil dari ttabel 2,04841 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel beban kerja yang menunjukkan nilai thitung -,256 lebih kecil dari ttabel 2,04841 atau nilai signifikan 0,800 lebih kecil dari alpha 0,05
10	<p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru</p> <p>Astri Ayu Purwati</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi Raya Mestika</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban kerja ▪ Lingkungan kerja ▪ Job insecurity ▪ Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampelnya adalah seluruh karyawan sebanyak 98 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. ▪ Pengumpulan data menggunakan angket atau <i>kuesioner</i>. 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan job insecurity secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention.</p>

	<p>Sisilia Maricy</p> <p>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia</p> <p>Vol. 2 No. 1 (2021):77-91 Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</p> <p>https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/76</p>	Pekanbaru.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis penelitian ini adalah kuantitatif Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis. 	
11	<p>The effect of Work Environment, Stress and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention</p> <p>Kurniawaty Mansyur Ramly Ramlawati</p> <p>Universitas Teknologi Sulawesi Makassar, Indonesia Universitas Muslim Indonesia</p> <p>Management Science Letters Volume 9 Issue 6 pp. 877-886 , 2019</p> <p>Sumber :</p>	<p>1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, stres dan kepuasan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi turnover intention pegawai.</p> <p>2) Apakah lingkungan kerja, stres dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja ▪ Stres kerja ▪ Kepuasan kerja ▪ Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel sebanyak 100 orang responden. ▪ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Path Analysis dan model yang dihasilkan menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat 	<p>Dari hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.</p>

	http://growingscience.com/beta/msl/3122-the-effect-of-work-environment-stress-and-job-satisfaction-on-employee-turnover-intention.html				
12	<p>Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions : Destiny or Choice</p> <p>Muhammad Imran Qureshi</p> <p>Sumber : Archives of Sciences (Sciences Des Archives), Vol. 65, No. 8, August 2012, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2152930</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stres kerja ▪ Beban kerja ▪ Lingkungan kerja ▪ Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel dalam penelitian sebanyak 250 orang responden akan tetapi dipastikan yang mengisi kuesioner hanya sebanyak 109 responden saja ▪ Teknik pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner dengan skala likert ▪ Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software AMOS 18. 	<p>Dan hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. 3) Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
13	<p>Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban kerja ▪ <i>Job insecurity</i> (keamanan kerja) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan. ▪ Teknik pengumpulan 	<p>Lalu hasil pengujian hipotesis yang di dapat dalam penelitian ini ialah :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

	<p>Sri Langgeng Ratnasari Linayati Lestari</p> <p>Universitas Riau Kepulauan</p> <p>International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 11, Issue 12, 2020</p> <p>https://www.pasca.unrika.ac.id/unrika_content/uploads/2022/01/Pdf-Artikel_IJICC_2020_Sri-Langgeng-Ratnasari-Linayati-Lestari.pdf</p>	<p>di PT. FIF Group Cabang Batam.</p> <p>2. Untuk mengetahui pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap turnover intention di PT. FIF Group Cabang Batam.</p> <p>3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan <i>job insecurity</i> terhadap turnover intention di PT. FIF Group Cabang Batam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Turnover intention 	<p>data menggunakan kuesioner skala likert.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap turnover intention terhadap turnover intention. ▪ Beban kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
14	<p>The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention</p> <p>Achmad Junaidi Eko Sasono Wanuri Wanuri Dian Wahyu Emiyati</p> <p>STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Semarang</p> <p>Management Science Letters</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lembur kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Ungaran Sari Garment. 2. Stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Overtime (lembur kerja) ▪ Stres kerja ▪ Beban kerja ▪ Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria : <ol style="list-style-type: none"> 1. Jarak tempuh ke tempat kerja. 2. Usia karyawan (20-25 tahun). 3. Masa kerja (1-5 tahun). 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembur kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara bersama-sama, dengan nilai F hitung 98,053 sedangkan F-tabel adalah 2,48, dengan tingkat signifikansi 0,05 (nilai F-hitung > F-tabel).</p>

	<p>10 (2020) 3873–3878</p> <p>http://growingscience.com/beta/msl/4103-the-effect-of-overtime-job-stress-and-workload-on-turnover-intention.html#sel=2:1,2:7</p>	<p>Ungaran Sari Garment.</p> <p>3. Beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Ungaran Sari Garment.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert. ▪ Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model kuantitatif. 	
15	<p>The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Emloyess Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado)</p> <p>Margaritha J. Tulangow David P. E. Saerang Farlane S. Rumokoy</p> <p>Faculty of Economics and Business International Business Administration (IBA) Management Program University of Sam Ratulangi Manado</p> <p>Jurnal EMBA</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Wika Realty Manado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stres kerja ▪ Lingkungan kerja ▪ Beban kerja ▪ Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wika Realty Manado terdiri dari 56 karyawan. ▪ Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner. ▪ Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan metode kuantitatif. 	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Wika Realty Manado.</p>

<p>Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 474 - 482</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19270</p>				
---	--	--	--	--



Berdasarkan pada tabel diatas tersebut penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh peneliti disusun berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dengan persamaan dan perbedaan yang mendorong sebagai acuan untuk penulis antara lain :

1. Variabel Kepuasan Kerja :

- a. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Puspa Dewi dan Made Dian Putri Agustina didapatkan , nilai t hitung sebesar -2,500 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja *berpengaruh negatif* dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- b. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Maulana Malik Hasi diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja *berpengaruh positif* dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung -5,645 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara signifikan
- c. Dari kedua jurnal diatas ditemukan hasil yang kontradiktif, sehingga hal tersebut memicu peneliti untuk memastikan kembali hasil penelitian dengan objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT. "X" Sidoarjo.

2. Variabel Stres Kerja :

- a. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir didapatkan bahwa tingkat signifikansi dibawah 0,05 Perbandingan nilai antara t hitung sebesar 5,593 lebih besar dengan nilai t tabel sebesar 2,015 sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial adalah berpengaruh dan signifikan.
- b. Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Putu Agus Pande Saeka dan I Wayan Suana didapatkan nilai hitung t sebesar 2,489 dengan nilai sig $0,016 < \alpha (0,05)$ maka H0 diterima. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

- c. Dari hasil penelitian sebelumnya diatas menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga peneliti ingin melihat apakah hasil yang sama akan terjadi apabila dengan objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT. "X" Sidoarjo.

3. Variabel Beban Kerja :

- a. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rini Fitriani dan Agusdin Siti Nurmawati menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana didapatkan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,206 dengan CR sebesar 3,512 (lebih besar dari 1,96) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (p) sebesar 0,000 (nilai $< \alpha = 0,05$).
- b. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asih Trisnawati didapatkan nilai koefisien regresi (Beban Kerja) sebesar -0,054 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Kemudian besarnya pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,737 maka dianggap tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
- c. Dari kedua jurnal diatas menunjukkan hasil yang positif dan negatif atas hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*, maka dari hasil penelitian diatas yang kontradiktif tersebut sangat menarik untuk memastikan kembali bagaimana hasil penelitian apabila dengan objek penelitian yang berbeda.

4. Variabel Turnover Intention :

- a. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khuril Miftahur Rizky penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel secara serempak atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- b. Menurut penelitian yang dilakukan Rizqi Ayu Safitri dan Rayhan Gunaningrat didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah sebesar

$0,023 < 0,05$ dan nilai f hitung $3,119 > f_{tabel} 2,56$; sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

- c. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai variabel/elemen yang berdampak positif atau berpengaruh, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah hasil yang sama akan terjadi dengan variabel yang berbeda dan juga dengan objek penelitian yang berbeda yaitu pada karyawan PT. "X" Sidoarjo.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Turnover Intention

Definisi Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover Intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke pekerjaan yang baru.

Sedangkan menurut Wijaya (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* ialah Intensitas keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja sekarang dan memiliki niatan untuk mencari pekerjaan di tempat baru dengan harapan mendapatkan jaminan kerja yang lebih baik.

Sementara menurut Ahsani dk (2021) menganggap bahwa *turnover intention* merupakan dampak negatif yang muncul akibat dari adanya ketidakmampuan pihak perusahaan dalam mengelola SDM (karyawan) yang ada sehingga dapat menyebabkan terjadinya turnover intention . Pindah kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang pindah kerja ialah karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang

berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut. Jenis selanjutnya ialah pindah kerja terpaksa (*involuntary turnover*) dimana inisiatifnya berasal dari organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Misalnya, organisasi/perusahaan akan merampingkan organisasinya, bisnis perusahaan menurun, kinerja karyawannya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kerjanya. Karyawan yang terkena kebijakan perusahaan harus mencari pekerjaan di organisasi/perusahaan lain. Biasanya, pindah kerja ini dilakukan pula ketika perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain.

Sekalipun sebuah organisasi atau perusahaan berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan yang nyaman untuk karyawan, pada akhirnya karyawan akan tetap mengundurkan diri. Pada umumnya karyawan tersebut tidak melihat adanya peluang promosi. Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk menguranginya. Para karyawan yang sering kali berkualitas adalah karyawan yang akan melakukan pengunduran diri karena mereka lebih leluasa bergerak. Di sisi lain, para karyawan yang berkualitas biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, karena jika banyak karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan, maka daya saingnya akan menurun. Di sinilah perusahaan harus mencari cara untuk memutarbalikkan kecenderungan tersebut.

Aspek-Aspek Turnover Intention

Menurut Booth dan Hamer (dalam Novita, 2021) menyatakan bahwasannya aspek-aspek dalam *intention turnover* yaitu :

- a. Tingkat komitmen, adalah kondisi moral dan bagaimana perasaan karyawan tentang perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, tingkat atau kondisi dari hasil pekerjaan karyawan yang diakui dan diapresiasi.
- c. Dukungan manajemen, sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah ketika dukungan yang didapatkan dari atasan dalam bentuk arahan dan petunjuk

yang bersifat konstruktif, memahami standard dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan, karyawan memperoleh pelatihan yang cukup, memiliki/mengoperasikan perlengkapan untuk mendukung serta mempermudah pekerjaan, serta ketersediaan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

- d. Perkembangan karir, mengatakan tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir yang dicapai dan persepsi karyawan tentang gaji yang diterima.
- e. Peningkatan kerja, mengatakan pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan capaian karir sejak dahulu hingga kini.

Sedangkan, Rajapaksha (dalam Novita, 2021) mengemukakan bahwa terdapat 4 kategori aspek pokok *turnover intention*, yaitu :

- a. Pay (upah)

Variasi antar industri dalam voluntary separation adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya untuk mencegah terjadinya *turnover*.

- b. Integration (Integrasi)

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. karyawan dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi, hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan serta siklus kerja yang memiliki rutinitas yang baik.

- c. Situasi Organisasi

Kondisi dan keadaan organisasi yang meliputi, lingkungan kerja, iklim dan budaya organisasi, sampai beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.

Terpenuhinya situasi organisasi yang baik, berimbang pada loyalitas karyawan untuk tetap mengabdikan pada organisasi.

d. Centralization (Sentralisasi)

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial, pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit otonomi dan kewenangan, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun dalam organisasi.

Indikator-Indikator Turnover Intention

Menurut Santoni dan Harahap (2018) mengatakan indikator dari *turnover intention* ialah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Adanya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja ataupun karena kesehatan.

Menurut Mobley (dalam I. D. Putra, 2021) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Sedangkan, menurut Rivai (dalam I. D. Putra, 2021), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Beban Kerja
- 2) Lama Kerja
- 3) Dukungan Sosial
- 4) Kompensasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Price (dalam I. D. Putra, 2021) sama-sama menyatakan bahwasanya faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* ialah faktor lingkungan dan faktor individual terdiri dari :

A. Faktor lingkungan yang terdiri dari :

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut maka semakin rendah *turnover intention*.
2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan atau peluang kerja di tempat lain maka semakin tinggi intensitas *turnover*-nya.

B. Faktor individual yang terdiri dari :

1. Kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka tingkat *turnover* semakin rendah.
2. Komitmen terhadap lembaga. Jika semakin loyal karyawan terhadap instansi ataupun perusahaan maka tingkat *turnover*-nya pun semakin kecil.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal. Hal ini sangat berpengaruh sekali karena semakin besar niat karyawan untuk bertahan dengan pekerjaan-nya, maka *turnover intention*-nya pun semakin kecil.
5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin banyak pelatihan dan transfer pengetahuan yang didapatkan karyawan, maka intensitas *turnover*-nya pun semakin rendah.
6. Kemauan bekerja keras. Jika seorang karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras yang besar dengan pekerjaan-nya, maka intensitas *turnover* semakin kecil.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Jika karyawan memiliki perasaan negatif yang lebih besar terhadap pekerjaan-nya, maka yang muncul ialah rasa ketidakpuasan dan mendorongnya untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja

Pengertian tentang istilah kepuasan kerja banyak sekali. Menurut Edi Sutrisno (2017) istilah dari “kepuasan” sendiri merujuk kepada sikap umum yang dirasakan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja menyangkut perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan (Handoko dalam Salim dan Afriyenis (2020). Sejalan dengan pendapat dari Handoko (dalam Salim dan Afriyenis, 2020) diatas seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan perasaan yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki andil yang sangat besar untuk dapat mempertahankan karyawan, dimana apabila karyawan memiliki perasaan puas terhadap

pekerjaannya maka produktivitas karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki perasaan puas pada pekerjaannya hal ini akan cenderung mengarah kepada *turnover intention*. Agar tidak mengarah ke *turnover intention*, kepuasan kerja dari karyawan juga perlu diperhatikan (Sakawangi dan Supartha, 2017). Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Pendapat dari para ahli diatas juga sejalan dengan teori kepuasan kerja dari Locke yaitu *Discrepancy Theory* (Teori Kesenjangan). Locke menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan (*discrepancy*) antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang dia inginkan. Locke juga menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada kesenjangan dengan apa yang menurut perasaannya yang diperoleh melalui pekerjaan. Apabila yang seorang karyawan dapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkannya maka makin besar rasa ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi, yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sejauh mana seseorang mencintai pekerjaannya dan dimana banyak faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pada seseorang berupa gaji, fasilitas, tunjangan, kepastian karir, jenis pekerjaan dan penghargaan maupun peningkatan kompetensi yang didapat.

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Robbins (2017) mengemukakan bahwa di dalam kepuasan kerja terdapat aspek-aspek yang mempengaruhi, yaitu:

a. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan ataupun sebaliknya. Pekerjaan seseorang biasanya menentukan hasil kerja yang diperoleh seseorang. Semakin baik pekerjaan yang dimilikinya maka akan semakin memuaskan hasil yang diperoleh seseorang.

b. Upah.

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, pada umumnya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain, akan tetapi promosi jabatan itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena profesi jabatan merupakan bukti pengakuan dari prestasi

d. Pengawasan.

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Biasanya ini terjadi dalam ruang lingkup pekerjaan yang sama atau satu pekerjaan dengan teman sekerja, dimana seorang karyawan harus melaksanakan perintah kerja dan arahan-arahan dalam pekerjaan yang mereka hadapi dalam ruang lingkup kerja.

e. Rekan Kerja.

Teman-teman yang merupakan tempat kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial, oleh karena itu bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

f. Penghargaan.

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan dihargai dengan semestinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa menurut Robbins (2017) aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, promosi pengawasan, rekan kerja dan penghargaan. Kepuasan kerja seseorang dinatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapatkan *reward* atau penghargaan yang sepadan.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator-indikator dalam kepuasan kerja, diantaranya :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Seberapa besar pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Kepuasan terhadap gaji.

Berapa besar imbalan finansial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/ adil dan apakah sesuai dengan kebutuhan.

3. Kepuasan terhadap promosi.

Kesempatan untuk maju dalam organisasi melalui kenaikan jabatan dalam organisasi.

4. Kepuasan atasan.

Kepuasan atasan sama halnya dengan kepuasan terhadap gaya kepemimpinan , gaya kepemimpinan atasan yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tentunya sangat dipengaruhi beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2017), yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (work), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
- b. Penyelia, mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan, serta merasa bahwa hasil kerja dihargai oleh atasan.
- c. Rekan sekerja (co-workers), meliputi hubungan antar karyawan.
- d. Promosi (promotion), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karier.
- e. Upah atau gaji meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- f. Situasi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan, dan peralatan kerja.

Selanjutnya, Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari enam faktor yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.2.3 Stres Kerja

Definisi Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Tekanan-tekanan yang didapatkan dan dirasakan oleh individu-individu di dalam pekerjaan, keluarga maupun lingkungan sosial dapat menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stress kerja. Menurut Robbins (dalam Safitri & Astuti, 2019 : 15), Bahwasanya stress kerja ialah kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stress kerja juga dapat diartikan dimana suatu keadaan ketika individu mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam lingkungan pekerjaannya baik dari rekan kerja, atasan maupun beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga individu tersebut merespon secara negative dan merasa sangat terbebani dalam menjalani aktivitas pekerjaannya. Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017 : 37) mengemukakan jika stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stress kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang timbul karena adanya interaksi antara karyawan dan pekerjaannya. Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja ini muncul jika permintaan akan tuntutan kerja semakin tinggi maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah. Definisi stress kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan karena tekanan-tekanan yang diterima sehingga menciptakan adanya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik yang mempengaruhi emosi, proses beripikir dan kondisi seorang pekerja.

Dari kalangan para ahli belum mendapatkan kata sepakat tentang batasan stres kerja. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli meluaskan arti dari stress kerja, akan tetapi penjabaran dari stress kerja yang dijelaskan oleh para ahli selalu menekankan pada aspek dari reaksi kondisi fisik maupun psikologis dari individu karena ketidakmampuan individu tersebut atas tuntutan kerja yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori yang disampaikan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja ialah bentuk respon negatif secara fisik maupun psikologis individu yang ditimbulkan akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu tersebut. Beban dan tuntutan yang diterima melebihi kapabilitas ditandai oleh munculnya perubahan perilaku, fisiologis dan psikologis yang berdampak pada penurunan performa/kinerja, profesionalitas dan efektivitas dalam bekerja.

Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) seseorang yang mengalami stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu :

a. Aspek fisiologis

Stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala fisiologis adalah meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan resiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, mudah mengalami kelelahan fisik, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan pernapasan, gangguan tidur, dan telapak tangan sering berkeringat.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis merupakan masalah kesehatan mental. Gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres kerja adalah kecemasan, mudah marah, mudah gelisah, depresi, sering mengalami kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaannya, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan

konsentrasi, kehilangan kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa, dan rasa kepercayaan diri yang menurun.

c. Aspek Perilaku (Behavioral)

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan terlihat melalui perubahan tingkah laku mereka. Gejala perilaku pada aspek tingkah laku adalah malas bekerja, mudah berperilaku agresif, perubahan produktivitas, hingga mengonsumsi barang-barang terlarang.

Aspek stres kerja yang diungkapkan oleh Menurut Robbins & Judge (2017) dalam bentuk bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 Aspek Stres Kerja

No.	Aspek Stres Kerja	Ciri-ciri
1.	Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung; 2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian); 3. Sensitive dan <i>hyperreactivity</i>; 4. Memendam perasaan, penarikan diri dan depresi; 5. Komunikasi yang tidak efektif; 6. Perasaan yang terkucil dan terasing; 7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja; 8. Kelelahan mental dan kehilangan konsentrasi; 9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas; 10. Menurunnya rasa percaya diri.
2.	Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular; 2. Meningkatnya sekresi dari hormon stress yaitu adrenalin, non-drenalin; 3. Gangguan gastrointestinal, seperti gangguan

		<p>lambung;</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan; 5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (<i>chronicfatiguesyndrome</i>); 6. Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada; 7. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot; 8. Gangguan tidur; 9. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.
3.	Perilaku (Behavioral)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan; 2. Menurunnya prestasi (<i>performance</i>) dan produktivitas; 3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan; 4. Perilaku makan yang tidak normal (<i>over</i>) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas; 5. Perilaku sabotase dalam pekerjaan; 6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk dari penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba; 7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi; 8. Meningkatnya <i>agresifitas</i>, <i>vandalisme</i>, dan <i>kriminalisme</i>; 9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman; 10. Kecenderungan untuk melakukan upaya bunuh diri.

Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Jin, Et Al (2017) menjelaskan bahwa indikator stress kerja terdapat empat point, yaitu :

1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

3. Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

Sedangkan, menurut Afandi (2018 : 179-180) indikator-indikator stress kerja ada lima, diantaranya :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stress disebut stressor. Stress kerja sendiri dapat diartikan sebagai reaksi yang dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Menurut Tewel, *et al* (2017 : 141-144) terdapat dua factor yang dapat menyebabkan stress kerja, yaitu :

1. Penyebab stress dari individu, seperti :
 - a. Konflik Peran (*Role Conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban Kerja Berlebih (*Overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang sebenarnya.
 - c. Kemenduaan Peran (*Role Ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, seperti :
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan anyar pegawai karena desain kerja, kebijakanpenyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.
 - d. Kurangnya kesempatan karir yang diberikan kepada pegawai.

Dan menurut Sopiah (2018:87) menjelaskan terdapat empat factor utama penyebab stress kerja, yaitu :

- a. Lingkungan fisik.
- b. Stres karena peran dan tugas.
- c. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*).
- d. Organisasi.

2.2.4 Beban Kerja

Definisi Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020 : 1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Monika (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Beban kerja menurut Muhith dalam Ike Prafita Sari (2017) merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dipicu keahlian yang dituntut terlalu tinggi, dan mungkin volume kerja terlalu banyak. Kemampuan kerja setiap manusia bersifat mental dan fisik sehingga setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan seorang karyawan lebih tinggi dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul perasaan bosan, sedangkan jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul rasa lelah yang berlebihan. Dan menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dan menurut Wirawan (2018) beban kerja menjadi salah satu dari alasan atau

faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan pindah kerja (turnover), dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya.

Dari beberapa teori yang disampaikan dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwasannya beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan untuk di selesaikan dengan tenggang waktu tertentu dan jika tugas yang diberikan dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan maka hal tersebut tidak dianggap beban kerja dan jika tugas yang diberikan tidak selesai dengan batas waktu yang ditentukan maka hal itu dapat disebut sebagai beban kerja. Namun beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kapasitas pekerja yang dipengaruhi mental dan fisik masing-masing individu.

Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Wulandari (2017) beban kerja terbagi menjadi tiga aspek, diantaranya :

a. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik disebut juga "*manual operation*" dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. Disamping itu juga (Wulandari, 2017) bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

b. Beban Kerja Mental/Psikis

Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi. Menurut (Koesomowidjojo 2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seseorang karyawan.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang *relative* hampir sama. Pekerjaan yang *relative* memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

2) Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (*nonrepetitif*)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan *administrative* dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33) beban kerja memiliki 3 (tiga) point indikator yang dapat mengindikasikan karyawan mengalami beban kerja, diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.

- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 24) beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbagi dalam 2 (dua) klasifikasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal, diantaranya :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.2.5 Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Theory of Reasoned Action (TRA) atau Teori Tindakan Beralasan merupakan sebuah teori yang menjelaskan hubungan sikap dan perilaku, khususnya terkait bagaimana dan mengapa sikap memengaruhi perilaku, Fishbein (dalam Pramatatya Resindra Widya, 2020). Sejalan dengan teori barusan bahwasannya jika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja secara otomatis dia akan merasa nyaman

dengan pekerjaannya saat ini, namun sebaliknya jika seorang karyawan tidak ada kepuasan kerja yang dirasakan maka dia akan memikirkan alternatif pekerjaan yang lain. Kepuasan kerja karyawan memiliki andil yang sangat besar untuk dapat mempertahankan karyawan, dimana apabila karyawan memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya maka produktivitas karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki perasaan puas pada pekerjaannya hal ini akan cenderung mengarah kepada *turnover intention*. Agar tidak mengarah ke *turnover intention*, kepuasan kerja dari karyawan juga perlu diperhatikan (Sakawangi dan Supartha, 2017). Maka berdasarkan pada teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) diatas stress kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketika individu mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam lingkungan pekerjaannya baik dari rekan kerja, atasan maupun beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga karyawan tersebut merespon secara negative dan tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat mendorong untuk mencari alternative pekerjaan lainnya. Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Beban kerja menurut Muhith dalam Ike Prafita Sari (2017) merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dipicu keahlian yang dituntut terlalu tinggi, dan mungkin volume kerja terlalu banyak. Kemampuan kerja setiap

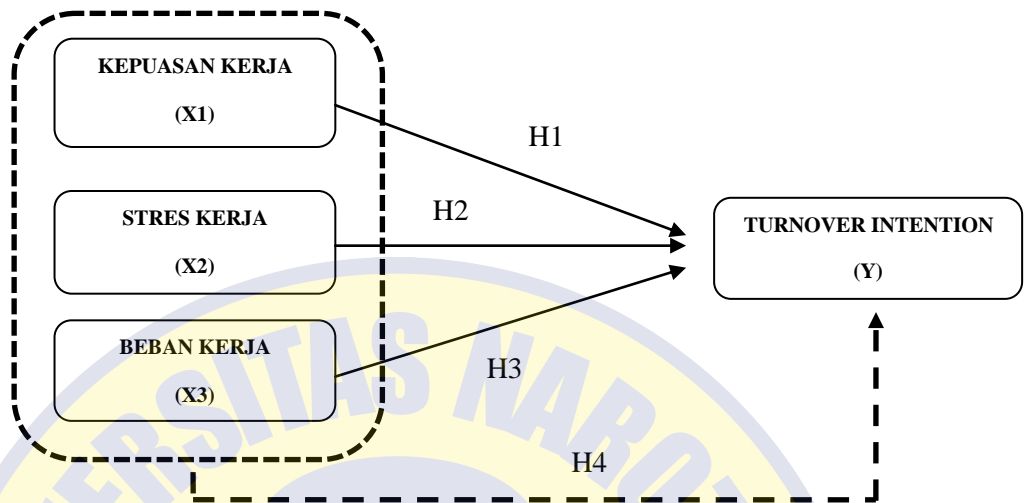
manusia bersifat mental dan fisik sehingga setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan seorang karyawan lebih tinggi dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul perasaan bosan, sedangkan jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul rasa lelah yang berlebih. Dan menurut Wirawan (2018) beban kerja menjadi salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan pindah kerja (turnover), dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya. Berdasarkan teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

2.3 Kerangka Konseptual

Pengertian lainnya tentang kerangka konsep penelitian yaitu kerangka hubungan antara konsep – konsep yang akan diukur atau diamati melalui penelitian yang akan dilakukan. Diagram dalam kerangka konsep harus menunjukkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti. (Musturoh & Nauri, 2018).

Dari hasil landasan teori dan penelitian terdahulu, penulis menetapkan konsep penelitian ini dengan variable antara lain : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Dengan model kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :



2.4 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas maka, berikut ini penjelasan dari hipotesis pada penelitian ini mengenai pengaruh setiap variabel terhadap turnover intention :

- H1 : Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan significant secara partial terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. “X” Sidoarjo.
- H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan significant secara partial terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. “X” Sidoarjo.
- H3 : Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan significant secara partial terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. “X” Sidoarjo.
- H4 : Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan significant secara simultan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. “X” Sidoarjo.