BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kopi merupakan tanaman yang sudah lama dibudidayakan. Ada berbagai jenis tanaman kopi yang dibudidayakan, yaitu kopi ekselsa, kopi arabika, kopi robusta dan kopi liberika. Sebagian besar di Indonesia tanaman kopi yaitu kopi robusta dan kopi arabika, sebanyak 90% tanaman kopi robusta dan sisanya tanaman kopi arabika. Kopi arabika dan kopi robusta yang paling populer di dunia . Konsumsi kopi didunia mencapai 70% berasal dari spesies kopi arabika dan 28% berasal dari spesies kopi robusta, kopi arabika (coffee arabica) berasal dari Afrika, yaitu dari daerah pegungunan di Etiopia. Namun kopi berkembang setelah pedagang Yaman membawa kopi menyebar kedaratan lainnya. Minuman kopi ini menjadi salah satu minuman yang banyak dikonsumsi di dunia. Minuman ini sangat disukai karena rasa dan aromanya. Kopi merupakan campuran kimia yang lebih dari seribu bahan kimia yang berbeda yaitu karbohidrat, kafein, alkaloid, vitamin, senyawa nitrogen, lipid dan lainnya (Rahardjo, 2012). PT Kopi Untuk Indonesia merupakan produsen yang bergerak dibidang usaha penjualan kopi, sehingga Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama penggerak dalam bisnis ini.

Permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kinerja para produsen PT Kopi Untuk Indonesia dilihat dari tidak tercapainya target yang diberikan para

UNMAS DENPASAR

leader. Karena SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. (Barusman. dkk, 2021).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi. Suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga di dalam suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1150). Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang mudah berdaptasi, cakap, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, memiliki inisiatif yang tinggi, mentaati peraturan yang berlaku, serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan semaksimal mungkin (Pranata dan Netra, 2019:3532). Menurut Tanandy (2017:29) sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organsasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi dari organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin.

UNMAS DENPASAR

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ariyati dan Mahera, 2018:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison. *et, al*., 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber

daya yang dimiliki oleh setiap individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Efentris dan Chandra, 2019:198).

Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Santhanam. et, al., 2016:1150). Menurut Ksama. (2016:3701) *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Azeez. et al., (2016:3702) menyatakan bahwa tingginya tingkat turnover akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat turnover rendah maka efisiensi dan produktifitas perusahaan akan terjaga. Menurut Margaretta dan Riana (2020:1154) *turnover intention* adalah niat keinginan keluar karyawan terhadap suatu organisasi dikarenakan kemauan sendiri. Dari uraian ketiga pendapat pengertian *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Putra, (2016:5972). .Indikator *turnover intention* menurut Kartono (2017:44) yaitu pikiran untuk keluar.

UNMAS DENPASAR

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* beban kerja (Rosyad, 2017:3). Riani dan Putra, (2017:5973) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Ariyati dan Mahera (2018:4) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang

terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Rizky, dkk, (2021:111) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rachmad, dkk. 2018:5).

Penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Mahera (2018:11). Dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Rachmad, dkk. (2018:14) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaaAn waktu kerja, standar pekerrjaan dan konsistenitas pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Riani dan Putra (2018:5993) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Menurut Altahtooh (2018:107) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja yang lebih tinggi akan menyebabkan *turnover intention* yang lebih tinggi. Menurut Rizky, dkk. (2021:116) beban kerja tidak berpengaruh signifikan

UNMAS DENPASAR

terhadap *turnover intention.* Artinya bahwa tidak berpengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* selain beban kerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia atau karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011 : 26). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas–tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

UNMAS DENPASAR

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Menurut Efentris dan Chandra (2019:208) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja maka akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Ningsih dan Putra, 2019:5909). Menurut Devi dan Sintaasih (2016:1150) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins dan judge (2017:5909) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Susilo dan Satrya, (2019:3706) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Efentris dan Chandra, 2019:199).

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019:5922) Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan semakin rendah. Menurut Susilo dan Satrya (2019:3719) kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Menurut Margaretta dan Riana (2020:1163) kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya

semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Altahtooh (2018:107) kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi menyebabkan niat berpindah yang lebih rendah. Menurut Efentris dan Chandra (2019:208) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja maka akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

PT Kopi Untuk Indonesia merupakan salah satu perusahaan produsen coffee yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Semenjak didirikannya perusahaan ini dari tahun 2019, *tingkat turnover* dapat dilihat cukup signifikan. Perekrutan karyawan dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional perusahaan ini dapat berjalan dengan baik.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar yang menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi dan jumlah karyawan sehingga terlihat pada tabel berikut:

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Presentase *Turnover intention*
Karyawan tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Total Jumlah Karyawan	Presentase *Turrnover Intention*
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4) = (1) - (2) + (3)**	**(5)= (2) : (4) x 100%**
1	Januari	40	2	1	39	5,12%
2	Februari	39	-	1	40	0%
3	Maret	40	1	-	39	2,56%
4	April	39	3	2	38	7,89%
5	Mei	38	-	-	38	0%
6	Juni	38	1	2	39	2,56%
7	Juli	39	2	3	40	5%
8	Agustus	40	1	1	40	2,50%
9	September	40	-	2	42	0%
10	Oktober	42	2	1	41	4,87%
11	November	41	1	1	41	2,43%
12	Desember	41	-	1	42	0%

Sumber : HRD PT Kopi Untuk Indonesia, 2021.

Dari tabel 1.1 diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan bervariasi di tahun 2021 dari bulan Januari hingga bulan Desember dengan jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2021 adalah sebanyak 40 orang. Data menunjukan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisiten dan cenderung mengalami fluktuasi, jumlah *turnover intention* pada bulan april dan november yang mengalami peningkatan diantara bulan lainnya pada tahun 2021, maka dapat diasumsikan terjadinya masalah tingginya *turnover intention* yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi management PT

Kopi Untuk Indonesia. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada bulan april dan november tahun 2021 tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan *turnover intention* pada bulan dan tahun berikutnya pada karyawan PT Kopi Untuk Indonesia. Karyawan yang di maksud yakni karyawan berbagai departemen baik karyawan kontrak maupun *part time.*

Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia adalah target yang harus dicapai. Hal ini menyebabkan besarnya beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia yaitu ada beberapa karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia adalah masyarakat lokal dan sanak saudara dari pemilik perusahaan sehingga ada beberapa karyawan yang berasal dari luar keluarga merasa diperlakukan tidak adil terutama dalam hal waktu kerja. Karyawan yang merasa memiliki kedekatan dengan pemilik perusahaan bisa bekerja ataupun pulang sesukanya.

UNMAS DENPASAR

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia yaitu promosi atau penghargaan, dimana kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi, sehingga membuat karyawan menjadi semakin enggan untuk mengembangkan dirinya dan enggan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT Kopi Untuk Indonesia".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar?
2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar?
3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar.
2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar.
3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kopi Untuk Indonesai Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap khasanan ilmu pengetahuan terkait mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar.

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi perusahaan adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan beban kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* sehingga kiranya dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang dapat merugikan perusahaan

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Role Theory

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran *(Role theory)*. Teori"peran" *(role)* sebagai sebuah konsep sosiologis pertama kali muncul melalui karya-karya pemikir klasik seperti George Herbert Mead, Ralph Linton, dan Jacob Moreno. Melalui perspektif interaksionis simbolisnya berfokus pada peran dari faktor-faktor individual, evolusi peran melalui interaksi sosial, serta berbagai bentuk konsep kognitif dengan mana aktor-aktor sosial memahami dan menginterpretasikan pedoman perilaku bagi dirinya sendiri dan orang lain. Pendekatan struktural untuk menjelaskan karakteristik perilaku seseorang yang menempati posisi sosial tertentu dalam suatu sistem sosial yang mapan. "Peran" selanjutnya dikonsepsikan sebagai ekspektasi-ekspektasi normatif yang dipegang teguh dan menjadi landasan terciptanya perilaku-perilaku tersebut.

Teori peran secara umum berfokus pada salah satu karakteristik paling penting dari perilaku sosial, yaitu fakta bahwa manusia berperilaku dalam cara-cara yang berbeda dan dapat diprediksi tergantung dari situasi dan identitas-identitas sosial yang dimilikinya masing-masing. Teori ini menjelaskan konsep peran dengan asumsi awal bahwa orang-orang merupakan bagian integral dari posisi-posisi sosial tertentu yang memegang ekspektasi atas perilaku-perilaku mereka sendiri dan atas perilaku-perilaku orang lain di sekitarnya. (Prayudi dkk 2018:452). Selain itu, peran juga dikatakan merupakan cerminan posisi seseorang dalam suatu sistem sosial sekaligus pula hak dan kewajiban serta kekuasaan dan

UNMAS DENPASAR

tanggung jawab yang menyertainya (Agustina, 2009). Beberapa peneliti telah mengaplikasikan konsep-konsep pada teori teran dalam menjelaskan adanya hubungan antara peran yang dirasakan dan dilekatkan pada diri seseorang dengan pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban di lingkungan pekerjaannya.

Teori peran berkaitan dengan setiap orang yang berperan menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar. Peran seorang karyawan sangat dominan dan mampu menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan elemen yang utama dalam perusahaan dibandingkan dengan elemen lainnnya. Sumber daya manusia menjadi penting karena berperan untuk menggerakan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Model teori peran digunakan berdasarkan pada pengamatan bahwa orang berperilaku dengan cara yang dapat diprediksi, dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya. Sebuah pekerjaan yang dibebankan, lingkungan organisasi dan kepuasan dalam peran sebagai karyawan dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku mereka dalam pengambilan keputusan berikutnya.

UNMAS DENPASAR

2.1.1 *Turnover intention*

1) Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau proses kepada

atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Adriani, 2018:13).

Menurut Riani (2017) *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidak puasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Putra (2017) *turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Riani, 2017). Menurut Tirtaputra, dkk (2017) *turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi lain guna mencari alternatif pekerjaan lain. Keletihan yang ada pada saat bekerja sering kali membuat karyawan menjadi terbebani dengan pekerjaannya, seseorang tersebut menjadi terbebani dan menafsirkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan berat. Karena adanya perasaan terbebani akan pekerjaannya pastinya akan ada niat untuk meninggalkan perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Menurut Naifudin dan Umdiana (2017:42) *turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* merupakan keinginan atau kerelaan suatu individu untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang akhirnya akan mempengaruhi status perusahaan dan juga produktivitas karyawan.

2) Jenis-jenis *Turnover intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal (Kasmir, 2016:321), yaitu :

a) Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehngga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

UNMAS DENPASAR

b) Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, mislanya karena masalah lingkungan kerjaa yang kurang kondusif, kompensansi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan

dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya.

3) Faktor-faktor *Turnover intention*

Menurut Rahayuningsih, (2018:17) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari :

a) Faktor lingkungan yang terdiri dari :

1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2) Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b) Faktor individual yang terdiri dari

1) Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil turnover intentionnya

2) Komitmen terhadap Lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya

3) Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya

UNMAS DENPASAR

4) Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar upaya niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaanya, semakin kecil *turnover intention*-nya

5) Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*nya

6) Kemauan berkerja keras.

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*nya.

7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain dan menurunkan keinginan untuk tetep bertahan yang kemudian terrealisasi dengan keluar dari pekerjaan

4) Dampak *Turnover intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi *(turnover),* karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Subekti, 2018:7).

Karisma (2019:23) menyebutkan dampak turnover bagi perusahaan adalah:

UNMAS DENPASAR

a) Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari
b) Biaya latihan, menyangkut pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih
c) Apa yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
d) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
e) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
f) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
g) Banyak pemberosan karena adanya karyawan baru
h) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami menundaan penyerahan

5) Indikator *Turnover intention*

Menurut Subekti (2018:8) Indikator yang digunakan untuk mengetahui *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a) Pikiran untuk keluar

UNMAS DENPASAR

Saat karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasi bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.

b) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain

c) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan, karena mereka menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun, sehingga mereka berencana akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.karena jika mereka tetap bertahan maka mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Menurut Asmara (2018), adapun beberapa indikator - indikator *turnover intention* antara lain:

a) Niat berhenti dari perusahaan (intention to quit), yaitu suatu kondisi dimana seseorang terdorong untuk berhenti dari pekerjaannya dalam kurun waktu mendatang. Maksudnya, seseorang bermaksud mencari pekerjaan yang memiliki peluang baginya untuk dapat berkembang lebih baik lagi dibanding pekerjaan yang sedang ia jalani saat ini.

b) Niat untuk memperoleh pekerjaan lain (job search), yaitu suatu kondisi yang disebabkan oleh perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga mendorong karyawan berpotensi untuk mengejar jenjang karir yang lebih baik di perusahaan lain.

c) Niat untuk mundur dari perusahaan (thinking of quit), yaitu suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak nyaman dengan budaya organisasi tempat ia bekerja, sehingga mendorong seseorang untuk mundur dan berhenti dari pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Beban Kerja

1) Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Utami, 2019:18). Menurut Koesomowidjojo (2017:19) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Riani dan Putra (2017:5973) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Rizky dkk, (2021:111) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

UNMAS DENPASAR

Menurut Rachmad. dkk, (2018:5) menyatakan beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kuantitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterlampilan dan potensi dari pekerja. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjaan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan

kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Ariyati dan Mahera, 2018:4).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suwatno & Priansa (2018:19) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

a) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas

UNMAS DENPASAR

atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

3) Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina (2017:21) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu :

a) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunya kualitas kerja akibat dari kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

b) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

c) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

UNMAS DENPASAR

4) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada

divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesinmesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b) Penggunaaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

c) Target yang harus di capai

UNMAS DENPASAR

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan terntentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Menurut Putra, (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

a) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Lingkungan Kerja

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendifinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut :

Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan Karyawan untuk bekerja secara optimal, hal itu dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan monikmati lingkungan kerjanya maka ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk, melakulcan aktivitas tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal serta prestasi kerjanya akan tinggi pula. Selain lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja mencakup hubungan kerja sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dengan atasannya, menurut Purwanto (2017).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang, menurut Ramli(2019).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tiga sub lingkungan utama lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi, Lingkungan ini dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong

UNMAS DENPASAR

interaksi informal di tempat kerja sehingga kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan bertukar gagasan dapat ditingkatkan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2017:36) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain :

a) Lingkungan kerja fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan

b) Kondisi psikososial atau perlakuan yang di terima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a) Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

b) Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang

UNMAS DENPASAR

tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c) Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesame pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

a) Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

UNMAS DENPASAR

Indikator lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2017), sebagai berikut:

a) Perhatian dan dukungan pimpinan

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka

b) Kerjasama antar kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada; dan Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antarrekan kerja maupun pimpinan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lainlain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Rahayuningsih, 2018:25).

UNMAS DENPASAR

Bagi karyawan kepuasan kerja yang akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Adriani, 2018:9).

Menurut Robbins dan judge (2017:5090) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang

timbul dengan imbalan yang di sediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di harapkan. Apabila yang di dapat karyawan lebih rendah dari di harapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produksi, perbaikan siap dan tingkah laku positif terhadap perusahaannya bekerja.

2. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:67), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga Jenis yaitu:

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

UNMAS DENPASAR

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya.

c) Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

3) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut beberapa ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek (Rahayuningsih, 2018:27)., yaitu:

a) Gaji

Jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b) Pekerjaan itu sendiri

Ini pekerjaan yang di lakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c) Rekan sekerja

Elemen kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyengkan atau tidak menyenangkan.

d) Atasan

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

UNMAS DENPASAR

f) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan psikologis.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dan Hobin, (2018:102) indikator-indikator kepuasan kerja adalah:

a) Gaji *(pay),* yaitu jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesui dengan kebutuhan dan di rasakan adil.

b) Pekerjaan itu sendiri *(work in self)*, yaitu isi pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang, apakah melilki elemen yang memuaskan.

c) Kemampuan Atasan *(suvervision),* yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Caracara atasan dapat tidak menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

d) Promosi *(promotion),* yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikam jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

UNMAS DENPASAR

e) Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja di dalamnya terdapat peralatan, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan.

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya atau peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

1) Riani dan Putra (2017). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik proporsional random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

UNMAS DENPASAR

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2) Rachmad, dkk. (2018). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisyoner terhadap 95 responden dengan Teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliablitas, uji asusmsi klasik, analisis Regresi Linier Berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

UNMAS DENPASAR

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada

lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3) Altahtooh (2018). Dengan judul yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis reliability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya samasama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

UNMAS DENPASAR

4) Rizky, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap

turnover intention, variable kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, variable stress kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya samasama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021.

Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5) Utami (2019). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 107 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t dan uji f, koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

1) Putra (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkunagan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis reliability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

UNMAS DENPASAR

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Mayaloka Villas Seminyak.

2) Ridwan Suryo Pranowo (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisyoner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 16 idikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2016. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

1) Altahtooh (2018). Dengan judul yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis reliability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2) Efentris dan Chandra (2019). Dengan judul yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Jumlah sampel dalam penelitian ini aadalah 31 orang responden dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variable yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, yaitu variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variable komitmen organisasi memiliki pengaruh negative terhadap *turnover intention*.

UNMAS DENPASAR

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada

lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3) Susilo dan Satrya (2019). Dengan judul yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah 187 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4) Ningsih dan Putra (2019). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan.

UNMAS DENPASAR

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisyoner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 16 idikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

UNMAS DENPASAR

5) Margaretta dan Riana (2020). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan yang ditentkan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Untuk Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

UNMAS DENPASAR