

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Jumiyati *et al.*, 2019). Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, banyak perusahaan yang mencoba untuk berinovasi mengenai strategi yang dijalankan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin, material dan modal. Sumber daya manusia bukan lagi menjadi beban biaya saja bagi perusahaan namun sebagai investasi. Ardana *et, al.*, (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai ketika harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan baik. Persiapan harus selalu dilakukan demi mendapatkan mutu yang tinggi dan kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, banyak faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* seperti adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

dari sebelumnya. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian 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 (Sartika, 2019). *Turnover intention* yang tinggi juga dapat menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih karyawan yang baru. Dampak negatif lain dari *turnover intention* seperti misalnya dari segi biaya, kerugian perusahaan terkait biaya rekrutmen, mengganggu proses kerja, kebocoran rahasia perusahaan, serta menurunkan moral karyawan yang di tinggalkan (Kasmir, 2019).

Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, ataupun keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover intention* adalah kadar intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan *turnover intention* diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dan pindah ke tempat kerja lain karenapalasan tertentu. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak pada biaya perusahaan, karena perusahaan harus bias menutupi kekosongan yang telah ditinggal oleh karyawan (Harnoto, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak

dalam bidang kemitraan peternakan ayam, khususnya ayam broiler dengan pola kemitraan, dimana perusahaan mengangkat pihak lain sebagai peternak. Pihak lain atau peternak ditunjuk perusahaan untuk memelihara ayam broiler yang sarana produksinya berupa bibit ayam (DOC), pakan, obat-obatan akan disediakan atau dijual oleh perusahaan kepada peternak. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, fenomena menyangkut masalah *turnover intention* diketahui pada indikator *thinking of quitting*. Hal ini tercermin dari adanya indikasi *turnover intention* karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar sehingga mengganggu kegiatan operasional. Adapun data *turnover intention* karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Karyawan Pada
PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk
2018	35	2	5,71%	3	8,57%
2019	36	3	8,33%	3	8,33%
2020	36	4	11,11%	7	19,44%
2021	39	5	12,82%	3	7,69%
2022	37	5	13,51%	2	5,40%

Sumber: PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan keluar pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar berfluktuasi di setiap tahunnya. Adapun pada karyawan yang keluar di setiap tahun mengalami peningkatan di mana pada tahun 2018 persentase karyawan keluar sebesar 5,71%, pada tahun 2019 sebesar 8,33%, pada tahun 2020 meningkat cukup signifikan sebesar 11,11%, kemudian pada tahun 2021 meningkat menjadi 12,82% dan pada tahun 2022 kembali meningkat menjadi 13,51%. Hal

tersebut dikarenakan karyawan seringkali bekerja diluar jam kerja yang seharusnya, mengerjakan pekerjaan rangkap, kemudian karyawan kontrak yang akan menjadi karyawan tetap harus melalui tahap training kontrak selama 3 tahun, dimana hal ini terbilang cukup lama bagi karyawan, sehingga lingkungan kerja menjadi tidak efektif dan berdampak pada karyawan yang membuat mereka menjadi terbebani, sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* (Marzuqi, 2021). *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2019). Karyawan akan mengalami rasa tidak aman karena ketidakjelasan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan (Hanafiah, 2019). *Job insecurity* dianggap sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkannya dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan mereka (Greenhalgh and Rosenblatt, 2019). Efek jangka pendek adanya *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan efek jangka panjangnya akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (Sverke *et al*, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, permasalahan menyangkut masalah *job insecurity* diketahui pada

arti pekerjaan itu bagi karyawan. Arti penting aspek kerja bagi karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan di antaranya adalah ruangan kerja yang kurang memadai dikarenakan terjadinya penumpukan data-data mitra ternak yang harus di input oleh karyawan sedangkan karyawan harus mengerjakan pekerjaan rangkap. Di samping itu, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasional, hal ini nampak pada masih adanya karyawan yang harus membawa laptop sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan, dimana karena masih belum terciptanya lingkungan kerja yang memadai bagi para karyawan.

Penelitian mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Januartha dan Adnyani (2019), Azizahturrahma, *et, al.*, (2020), Wulandari dan Rizana (2020), Marzuqi (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention*. Sedangkan penelitian oleh Putri dan Rivai (2019), Gayatri dan Muttaqiyathun (2020), Purwati (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja (Purwati, 2021). Menurut Sunarso (2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh

suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Tarwaka, 2019). Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2019). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso, 2019). Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Ali dan Farooqi, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, permasalahan menyangkut masalah beban kerja diketahui pada target penjualan ayam yang harus dicapai. Karyawan berpendapat bahwa target kerja yang diberikan setiap harinya tidak dapat terpenuhi dengan baik, hal ini dikarenakan berkembangnya kompetitor-kompetitor peternak mandiri dan masuknya kirimin daging dari daerah Jawa dengan memberikan penawaran harga murah, sehingga terjadi penurunan jumlah pengambilan ayam oleh bakul di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar mengakibatkan target harian karyawan menurun dan cukup membebani karyawan.

Penelitian mengenai beban kerja terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Widiawati, *et, al.*, (2019), Azizahturrahma, *et, al.*, (2020), Fitriani dan Yusiana (2020), Wijaya dan Suhardiyah (2020), Purwati (2021) menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja akan meningkatkan *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian oleh Rizky, *et, al.*, (2021) menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, artinya peningkatan beban kerja tidak mampu mempengaruhi *turnover intention*.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (Fitriana dan Agussalim, 2021). Baron dan Greenberg (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya. Menurut Fahmi (2019) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Kemudian Amodt (2019) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar, permasalahan menyangkut masalah stres kerja diketahui pada struktur organisasi. Karyawan berpendapat bahwa struktur organisasi yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga seringkali karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan wewenang dan tanggung jawabnya. Hal ini pula disebabkan oleh *job desk* yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan riil yang dikerjakan. Karyawan mengeluhkan pekerjaan yang didapat melebihi *job desk* yang telah disetujui, seperti karyawan pada bagian admin produksi akan mendapat tambahan pekerjaan untuk bagian admin logistik pakan ternak, sehingga karyawan seringkali bekerja ekstra seperti lembur di luar jam kerja yang seharusnya, hal ini cenderung dapat meningkatkan stres kerja karyawan.

Penelitian mengenai stress kerja terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Syaefudin dan Prayekti (2021), Philips, dkk (2022), serta Rangga dan Hermiati (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti peningkatan stres kerja pada karyawan dapat meningkatkan *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumna (2022) dan Oley, dkk (2023) menunjukkan bahwa variabel stres kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, artinya peningkatan beban kerja bukan merupakan faktor yang mampu mempengaruhi *turnover intention*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kedalam rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Teori *Social Exchange* digagas oleh Blau pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka (Cropanzano dan Mitchell, 2019). Ketika karyawan diperlakukan dengan cara yang adil dan hormat oleh pimpinan, mereka cenderung memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran sosial daripada pertukaran ekonomi. Selanjutnya, mereka cenderung melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi terhadap pekerjaan yang lebih banyak dan bersedia untuk menjadi lebih banyak terlibat dalam pekerjaan (Macey *et al.*, 2019).

Menurut Mahmood, *et al.*, (2019) teori *Social Exchange* atau pertukaran sosial mendalilkan bahwa karyawan lebih berkomitmen pada organisasi dan pekerjaan mereka ketika mereka melihat sistem pertukaran yang adil dan seimbang. Dalam kondisi tempat kerja yang ideal, karyawan merasakan dukungan tingkat tinggi dari organisasi, supervisor dan kolega, dan oleh karena itu, membalas dengan tindakan dan persepsi positif tentang organisasi. Jika karyawan merasa bahwa organisasi telah mendapatkan keuntungan dari bagian mereka dari pertukaran dan manfaat ini tidak dibalas dalam waktu yang tepat, seperti yang diharapkan oleh karyawan, ini mungkin memiliki efek yang merugikan pada pertumbuhan hubungan.

Berkenaan dengan pengalaman pertukaran sosial yang adil dengan organisasi mereka, karyawan dapat menyimpulkan bahwa mereka dihargai dan dipercaya oleh organisasi mereka dan dengan demikian mungkin lebih bersedia untuk membalas harapan dengan menunjukkan sikap positif.

Penerapan teori *Social Exchange* dengan penelitian kali ini yaitu adanya *turnover intention* karyawan disebabkan karena perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Seperti yang sudah di jelaskan teori *Social Exchange* apabila seorang pemimpin memberikan sumbangan atau timbal balik yang layak terhadap karyawannya maka pihak karyawan akan melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi loyalitas terhadap pekerjaan yang lebih banyak.

2.1.2 *Job Insecurity*

1) **Penegertian *Job Insecurity***

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2019) *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Suciati (2019) mengatakan bahwa *job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efesiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Menurut Suciati, *et, al.*, (2019) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Smithson dan Lewis (2019) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu efektivitas dan efesiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan naiknya tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kekhawatiran atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan yang muncul akibat banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya hanya sementara atau kontrak.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* menurut Setiawan (2019) adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a) Umur

Bertambahnya umur seseorang akan mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas didalam dirinya dan akan menimbulkan *job insecurity* dalam dirinya.

b) Tingkat kepuasan kerja

Individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, apabila salahsatu individu sudah puas dengan hasil yang sudah dikerjakannya maka belum

tentu individu lainnya juga akan merasa puas. Sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

c) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Apabila individu merasantidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka karyawan akan merasa tidak aman atau dapat disebut individu tersebut mengalami *job insecurity*.

3) Indikator *Job Insecurity*.

Menurut Sandi (2019) terdapat 5 (lima) indikator *job insecurity* yaitu:

a) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

b) Kemungkinan perubahan pada bagian-bagian (aspek) kerja.

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang), akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka

dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

c) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi

Tingkat ancaman kemungkinan terjadi peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.

d) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

Indikator *job insecurity* menurut Smithson dan Lewis (2019) yakni:

a) Arti pekerjaan itu bagi individu.

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

b) Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi

demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

c) Kepercayaan Atasan

Kepercayaan atasan sangat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas di dalam perusahaan, jadi jika tidak ada kepercayaan atasan maka karyawan akan setengah-setengah dalam bekerja.

d) Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Winarsunu (2019) beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Ali, 2019). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat 2019). Menurut Munandar (2019), beban kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

- a) Beban kerja timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Beban kerja berlebih secara fisik dan mental merupakan sumber stress kerja karyawan. Beban kerja berlebih akan membutuhkan waktu bekerja dengan jumlah jam yang lebih banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan. Setiap karyawan diharap mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Bila waktu yang diberikan kurang banyak, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan karyawan menurun.

- b) Beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja. Pekerjaan yang terlalu sedikit mampu memengaruhi beban mental dan psikologis karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit tidak memberikan peluang karyawan untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensinya secara maksimal. Keadaa inilah yang mengakibatkan timbulnya rasa bosan dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah keadaan dimana suatu karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Munandar (2019) beban kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Hariyono (2019) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Permendagri No. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Gibson dan Ivancevich (2019) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang

dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), faktor yang mempengaruhi beban kerja:

a) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, nstatus kesehatan, motivasi, nkepuasan, keinginan, persepsi dan lainnya.

b) Faktor eksternal

Faktor eksternal akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, serta organisasi.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), indikator beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan adalah sebagai berikut:

a) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting,

mengepak dan mengangkut. 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) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

d) Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

Indikator beban kerja menurut Hamali (2019) yakni:

a) Penggunaan Waktu Kerja

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

b) Standar Pekerjaan

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

c) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hamali (2019) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Mangkunegara (2019) mengungkapkan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Greenberg dan Baron (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya, kemudian Aamodt (2019) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut Fahmi (2019) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Ivancevich dan Matteson (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai

respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Robbins (2019) memberi definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan, serta hasil yang diperoleh sangat penting, tetapi tidak dapat dipastikan. Sedangkan Handoko (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menempatkan fisik dan psikologis pekerja berada dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan sehingga mengganggu fungsi fisiologis dan perilaku individu. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2019) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

a) Faktor Lingkungan

(1) Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

(2) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

(3) Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

b) Faktor Organisasi

(1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja *fisile lini* perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan.

(2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.

(3)Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

(4)Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

(5)Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan.

(6)Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

c) Faktor Individual

(1)Masalah Keluarga

Masalah keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang

berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan.

(2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

(3) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2019) terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja yakni sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- c) Otoritas kerja, otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

- d) Kualitas pengawasan, kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Mangkunegara (2019) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

a) Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

b) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadidapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

c) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

d) Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

e) Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

f) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

g) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

2.1.5 *Turnover Intention*

1) **Pengertian *Turnover Intention***

Turnover Intention jika diartikan ke dalam Bahasa Indonesia adalah keinginan untuk berpindah, dalam konteks ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja. *Turnover* terjadi karena karyawan mencari kenyamanan pada pekerjaannya. Kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, ataupun keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover intention* adalah kadar intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan *turnover intention* diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dan pindah ke tempat kerja lain karena alasan tertentu. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak pada biaya perusahaan, karena perusahaan harus bisa menutupi kekosongan karyawan (Harnoto, 2019).

Menurut Mathis dan Jackson (2019), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. *Turnover Intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Rivai (2019) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Siregar (2019) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2019), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting.

Berdasarkan definisi dan penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan dari diri sendiri untuk berpindah dari tempat pekerjaan yang lama dan mencari pekerjaan yang dirasakan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (2019) sebagai berikut:

a) Usia

Tingkat turnover yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan lebih dari besar melalui coba-coba tersebut.

b) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecendrungan *Turnover* yang akan terjadi. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *Turnover* tersebut.

c) Tingkat Pendidikan dan Intelektensi

Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intelektensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelektensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton.

d) Keterikatan Terhadap Perusahaan

Pekerja yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perusahaan memiliki rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran dari positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

3) Indikator *Turnover Intention*

Menurut Halimah, *et, al.*, (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

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

b) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

c) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

Menurut Harnoto dan Sahro (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Search for Alternatif*)

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

b) 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.

c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menurun.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh *job insecurity*, beban kerja, dan stress kerja terhadap *turnover*

intention. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Januarta dan Adnyani (2019) meneliti pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel. Teknik analisis yang digunakan merupakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 2) Putri dan Rivai (2019) meneliti pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *intensi turnover* pada Dosen Institut Teknologi Padang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan serta komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intensi turnover* dari dosen ITP. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 3) Azizahturrahma, *et, al.*, (2020) meneliti Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. Metode analisis menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0 pengujian dengan menguji validitas dan reliabelitas serta uji signifikansi menggunakan t-statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 4) Wulandari dan Rizana (2020) meneliti pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening. Analisis data yang digunakan adalah uji sobel tes, analisis jalur, uji hipotesis, dan analisis korelasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* tetapi dapat memediasi

pengaruh dari stress kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 5) Marzuqi (2021) meneliti pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Teknik analisis yang digunakan merupakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara positif *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah. *Job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Shelter Nusa Indah. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 6) Purwati (2021) meneliti pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis. 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*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Widiawati, dkk (2019) meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 2) Azizahturrahma, et, al., (2020) meneliti Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. Metode analisis menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0 pengujian dengan menguji validitas dan reliabilitas serta

uji signifikansi menggunakan t-statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 3) Fitriani dan Yusiana (2020) meneliti analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan Inti Pangan, Kuningan. Teknik analisis data adalah dengan analisis jalur (*path analysis*) dan regresi berganda (*multiple regresion*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 4) Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) meneliti pengaruh *job insecurity*, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial. Analisis data yang digunakan adalah

analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian secara serentak menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 5) Wijaya dan Suhardiyah (2020) meneliti pengaruh beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

6) Rizky, *et, al.*, (2021) meneliti pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* (Studi kasus pada PT. FIF Group Cabang Batu). Teknik analisis yang digunakan merupakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel stres kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

1) Rizky, *et, al.*, (2021) meneliti pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* (Studi kasus pada PT. FIF Group Cabang Batu). Teknik analisis yang digunakan merupakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel stres kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan

dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 2) Syaefudin dan Prayekti (2021) meneliti tentang Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 3) Philips, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
- 4) Yumna (2022) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 5) Rangga dan Hermiati (2023) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM-PLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *job insecurity*, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.