

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu eksistensi perusahaan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan Susilo, *et al.* (2019). Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk permasalahan serius yang ada didalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover* karyawan. *Turnover intention* merupakan niat seseorang yang ingin keluar dari pekerjaanya Putri, *et al.* (2018).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan Andini, *et al.* (2018). Menurut Sinambela (2017) *Turnover Intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan dengan sebagai alasan dan pada umumnya mereka pindah kerja ke organisasi lain bertujuan untuk mendapatkan tantang baru bagi pengembangan SDM. *Turnover Intention* dapat menjadi masalah yang serius di dalam perusahaan, khususnya apabila karyawan yang

keluar tersebut memiliki bakat dan potensi yang baik, kreatif, berpengalaman banyak dan memiliki kedudukan yang vital di perusahaan Handani dan Andani (2019). Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu Lestari, *et al.* (2018).

Ningsih, *et al.* (2019) *Turnover Intention* merupakan keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan baik secara sadar untuk mencari pekerjaan di organisasi lainnya. Sudnanti dan Wijayanti (2018) juga berpendapat bahwa intensitas *turnover* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Adawiyah (2019) *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain. Biasanya *turnover* semacam ini terjadi ketika karyawan merasa ada kesempatan yang lebih baik dari pada posisi sekarang, seperti gaji yang lebih tinggi, pengakuan yang lebih baik atau posisi perusahaan yang lebih nyaman.

Turnover Intention mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan

organisasi yang berdampak pada *turnover intention* suatu organisasi atau perusahaan, Muflihun (2019). Tindakan seperti ini dapat menyebabkan karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung mencari pekerjaan lain, Januartha dan Adnyani (2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah beban kerja karyawan, beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan perasaan bosan karyawan atas pekerjaan dengan waktu yang diberikan. Beban kerja juga bisa menyebabkan kelelahan jika tugas yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Akibat beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, Febriyanti (2019). Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress bagi karyawan, Handry (2019). Beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, Rahman (2018).

Faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan adalah stres kerja seperti yang dinyatakan, Fitriantini dkk (2019), Lestari *et al.* (2018), menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*. Kardiawan dan Budiono (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Stres kerja perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena

tidak hanya pengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan secara keseluruhan Putra dan Mujiati (2019).

Rasa pencapaian karyawan di tempat kerja adalah apa yang mendefinisikan kepuasan kerja. Ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka, karyawan lebih mungkin untuk produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi, dan lebih memperhatikan kualitas pekerjaan mereka (Ramadhani, 2018). Kepuasan Kerja Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan cenderung puas dalam pekerjaannya, yang memberikan mereka banyak motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Nilai kerja dan penghargaan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karena kedua faktor tersebut, karyawan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap niat untuk keluar. Sifat menantang dari pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja semuanya berdampak pada kepuasan karyawan (Wurdiana Shinta, 2021).

Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar merupakan Rumah Sakit Swasta berada di wilayah Kecamatan Sukawati yang berlokasi di Desa Celuk, Sukawati, Gianyar dengan luas areal tanah 4200 m². Didirikan pada tanggal 16 Desember 2004 dengan nama RSIA Ganesha, dimana pada saat itu bernaung dibawah Yayasan Ganesha Husadha, kemudian pada tanggal 3 Maret 2008 berubah menjadi PT. Surya Ganesha. Dan sejak tanggal 23 Maret 2010 status berubah dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Ganesha menjadi Rumah Sakit Umum Ganesha dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 50 buah dan sejak pertengahan awal

tahun 2012 status berubah menjadi Rumah Sakit kelas C dengan 86 tempat tidur. Akan tetapi di Rumah Sakit ini terdapat permasalahan yakni tingginya angka Turnover Intention karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan kepada 12 karyawan RSU Ganesha, 8 orang diantaranya menyatakan memiliki keinginan untuk keluar dan meninggalkan tempat bekerjanya saat ini yang disebabkan oleh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM RSU Ganesha mengatakan, banyaknya karyawan yang mengeluh dikarenakan beban kerja yang tinggi, kurangnya anggaran untuk pengadaan karyawan baru, serta tuntutan peraturan baru, tugas-tugas yang semakin banyak dan intensif setelah memulai new normal yang disebabkan oleh pandemi Covid 19, serta penyesuaian aktifitas yang baru membuat sebagian besar karyawan merasakan beban kerja sehingga berniat untuk keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention* yang semakin meningkat, seperti waktu libur yang kurang, peraturan semakin ketat serta tugas dan tanggung jawab semakin besar. Kebanyakan dari mereka merasa beban kerja diakibatkan oleh jumlah pasien yang meningkat tanpa disertai dengan pengadaan karyawan baru yang disertai dengan perhitungan pola ketenagaan yang baik. Hal tersebut membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan memiliki pengaruh pada *turnover intention* karyawan ialah stress kerja. Ketika jumlah pasien meningkat dan

jumlah karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jumlah pola ketenagaan yang dihitung mengakibatkan beban kerja semakin tinggi dan hal tersebut mengakibatkan karyawan stres, mereka tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu karena dalam waktu yang bersamaan harus mengerjakan pekerjaan yang berbeda, serta waktu yang ditentukan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena target pelayanan pasien sangat terbatas, sedangkan jumlah pasien yang sudah melebihi batas target membuat stress kerja karyawan semakin meningkat, dikarenakan harus bekerja on time dan minimnya waktu beristirahat.

Faktor yang menjadi indikasi terakhir ialah kepuasan kerja yang rendah. Ketidakpuasan yang dirasakan juga membuat karyawan ingin keluar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Kemudian kepuasan kerja karyawan pada saat berakhirnya masa pandemi Covid 19 justru membuat karyawan kurang puas dengan perlakuan, aturan dan tugas-tugas yang diberikan diluar dari kemampuan, jika pekerjaan yang diterimanya tidak memenuhi harapan atau tidak dianggap adil. Sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor tingginya *turnover intention* karyawan pada RSUD Ganesha, serta karyawan cenderung kurang diberikan penghargaan, imbalan, dan pengakuan atas kewajiban yang dikerjakan. Maka dari itu sangat banyak karyawan yang merasa tidak puas terutama disebabkan oleh kurangnya pengakuan pimpinan dan inkonsistensi gaji dengan beban kerja yang dialaminya, sehingga mendorong mereka untuk segera mencari pekerjaan di tempat lain yang

membuat *turnover intention* semakin meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan atas data yang diperoleh dari Manajer SDM RSU Ganesha menunjukkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1 Rasio Turnover Karyawan RSU Ganesha Gianyar Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2020	278	261	11	28	10,7 %
2021	261	243	13	31	12,7 %
2022	243	217	9	35	16,1 %

Sumber Data: Bagian SDM Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2020 persentase *turnover* karyawan mencapai 10,7 %, tahun 2021 mencapai 12,7 %, tahun 2022 persentase *turnover* mencapai 16,1 %. Menurut Mobley dalam penelitian Yuda (2022) tingkatan *turnover* karyawan dihitung dari jumlah karyawan keluar dalam periode satu tahun dibagi dengan jumlah karyawan pada akhir tahun kemudian dikalikan dengan 100 persen. Jika *turnover* karyawan tahunan lebih besar dari 10 persen, maka termasuk dalam kategori tinggi. *Turnover* yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasional perusahaan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman, Kolompoy dan Palandeng (2019)

Hasil penelitian Ariyati dan Mahera (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Kardiawan dan Budiono (2018), menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dijelaskan bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman maka karyawan akan mengalami stres kemudian akan berpengaruh terhadap keinginannya untuk berpindah. Penelitian dari Tulangow *et al.* (2018) menemukan hasil yang sedikit berbeda dengan penelitian lain bahwasannya stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dikarenakan atasan kantor dan rekan kerja yang kurang membantu pekerjaan.

Hasil penelitian Intan Ratnawati (2018), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian dari P. S. A. Dewi & Sriathi, (2019), menemukan hasil yang sama dengan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, kurangnya kepuasan kerja karyawan terutama disebabkan oleh kurangnya pengakuan pimpinan dan inkonsistensi gaji dengan beban kerja, yang mendorong mereka untuk segera mencari pekerjaan di tempat lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan yaitu sebagai berikut :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar ?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut :

a) Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat lebih untuk peneliti lain yang akan memperdalam dan meneliti pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b) Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini, diantaranya :

a) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah perpustakaan di Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

b) Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen khususnya SDM RSUD Ganesha dalam memberikan keputusan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Prasetyo dalam Izek Ajzen (2019) teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) merupakan tingkah laku seseorang ditampilkan dengan alasan tertentu, yaitu bahwa orang tersebut berfikir tentang konsekuensi tindakan dan mengambil keputusan secara hati-hati untuk mencapai hasil tertentu dan menghindari hal-hal yang lainnya.

Menurut Febriyanti dalam Lee & Kotler (2019) *theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi pengendalian diri. Febriyanti dalam Ajzen (2019) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinan perilaku. Subyek norma, atau yang disebut norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku. Kontrol perilaku adalah

persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) menjelaskan bahwa sikap, norma subjektif, dan control diri merupakan dasar dari terbentuknya suatu intensi. Aspek lain intensi *turnover* adalah keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Pendapat lain mengatakan aspek intensi *turnover* pada karyawan adalah absensi yang meningkat, dituntut bekerja lebih ekstra, hubungan kerjasama antar karyawan kurang baik, menyebabkan menumpuknya pekerjaan yang harus dilakukan, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu berat, kerja sama tim yang kurang kondusif dan adanya tekanan kerja dari atasan yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif.

Turnover intention yang merupakan akibat dari variable beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Ganesha berdasarkan sikap, norma subjektif, dan kontrol diri. Oleh karena *turnover intention* itu hubungan teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) dengan adalah keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari satu organisasi di dasarkan atas muncul niat untuk berperilaku, mereka berfikir

tentang konsekuensi tindakan dan mengambil keputusan secara hati-hati untuk mencapai hasil tertentu dan menghindari terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

2.1.2 *Turnover Intention*

1) **Pengertian *Turnover Intention***

Istilah *turnover* berasal dari kamus bahasa Inggris Indonesia yang berarti pergantian. *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Rivai, 2019). 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 protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2018). Menurut Rivai (2019) *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Secara umum, *turnover intention* mengacu pada derajat atau kekuatan keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak alasan untuk pergi, seperti menginginkan pekerjaan yang lebih baik (Ngo-Henha, 2017). Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai akibat dari *turnover intention* merupakan salah satu dari sekian banyak dampak *turnover intention* terhadap bisnis. Tingkat *turnover intention* yang tinggi disertai dengan

empat biaya: biaya pemisahan, biaya penggantian, biaya pelatihan, dan biaya kekosongan (Nugraha & Purba, 2018). Sedangkan Mobley (2018) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tetapi belum sampai pada tahap realisasi karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela untuk meninggalkan suatu organisasi. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* (Intensi Keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya yakni sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan komitmen organisasi (Alzayed & Murshid 2017). Berhenti bekerja disebut juga perilaku pengunduran diri yang memiliki beberapa faktor dalam mempengaruhi adanya *turnover intention*. Faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, pendidikan

serta pengawasan kemudian adanya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari karakteristik individu karyawan misalnya penyesuaian, sikap, minat, lama bekerja dan reaksi personal terhadap pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2018). Faktor-faktor *turnover intention* menurut Zhang (2017) terdiri dari:

a) Faktor lingkungan kerja

- (a) Budaya dan sistem perusahaan
- (b) Keuntungan & peluang perusahaan
- (c) Upah & pembayaran
- (d) Kenaikan jabatan
- (e) Jalinan antar karyawan
- (f) Keterlibatan karyawan
- (g) Keadilan organisasi.

b) Faktor individual

- (a) Umur
- (b) Gender
- (c) Pendidikan
- (d) Status
- (e) Masa kerja
- (f) Skill
- (g) Tanggung jawab

3) Indikator *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan memiliki hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Ridlo, 2018). Menurut Halimah, *et al.*, (2017) indikator *turnover intention* yaitu:

a) Memikirkan untuk keluar

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

b) Pencarian alternatif pekerjaan

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

c) Niat untuk keluar

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.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Qureshi, *et. al.*, 2018). Menurut Wefald *et. al.*, (2018) beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Suatu organisasi akan menentukan jumlah pekerjaan yang akan diterima karyawan beserta waktu penyelesaiannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi bisa juga berdampak pada psikis.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2019) adalah sebagai berikut :

a) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- (a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- (b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- (c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3) Indikator Beban Kerja

Beban kerja diukur berdasarkan dua aspek beban kerja yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif ditandai dengan ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu tertentu. Sedangkan secara kualitatif yaitu karyawan tersebut tidak cukup mampu menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan organisasi. Menurut Price (2018), indikator untuk mengukur beban kerja yaitu :

- a) Batas waktu (Sedikit batas waktu), yang dapat diartikan bahwa setiap organisasi mempunyai target produksi yang harus diselesaikan masing- masing karyawan dengan jumlah pekerjaan serta batasan waktu yang telah ditentukan. Karyawan merasa waktu yang diberikan kurang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.
- b) Pekerjaan yang berat, merupakan persepsi karyawan atas pekerjaannya yang membandingkan antara kemampuan yang dimiliki terhadap jumlah pekerjaan dan batasan waktu yang telah ditentukan.
- c) Bekerja keras, seringkali pekerjaan yang diberikan organisasi menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sulit sehingga karyawan tersebut harus bekerja sangat keras agar dapat memenuhi tingkat produksikaryawan.
- d) Bekerja cepat, jumlah pekerjaan yang tinggi membuat karyawan harus bekerja sangat cepat agar dapat memenuhi permintaan organisasi dengan batas waktu yang sedikit.
- e) Tertekan dengan tingginya beban kerja, karena tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa tertekan atas tuntutan pekerjaannya tersebut.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans (2018), stres kerja adalah kondisi dinamik dimana pekerja akan dihadapkan pada peluang, kendala atau tuntutan pada pekerjaannya dengan hasil tidak pasti akan tetapi penting. Dalam hal ini stres kerja menyangkut hasil pekerjaan yang akan dihasilkan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Stres kerja adalah hasil interaksi antara karyawan terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan perubahan perilaku karyawan secara menyimpang dari perilaku normal seorang karyawan (Robbins, 2018).

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2018). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan gejala atau perasaan yang timbul dari hasil interaksi antara karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

- a) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari :

- (a) Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- (b) Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah ubah.
- (c) Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari :

- (a) Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- (b) Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- (c) Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai karena hubungan kerja yang kurang.

c) Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri dari :

- (a) Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ketempat kerja.
- (b) Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu pekerjaan.
- (c) Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Rahayuningsih (2018), indikatornya stres kerja adalah sebagai berikut :

- a) Ambiguitas Peran; Ambiguitas Peran terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan dan tugas-tugas yang dijalankan tidak jelas. Stres dapat terjadi dalam situasi seperti tidak adanya uraian tugas yang jelas atau rantai komando tidak ada, dimana tingkat ketidakpastian tinggi dalam tentang prospek keamanan karir.
- b) Konflik peran; Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.
- c) Tuntutan Pekerjaan
- d) Pekerjaan yang membuat frustrasi dan berulang-ulang

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagian besar merupakan hal pribadi. karena setiap orang memiliki indikator tingkat kepuasan kerja yang berbeda tiap karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan banyaknya hambatan yang mereka hadapi (Gofur, 2018). Beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain: pekerjaan yang dianggap sulit bagi karyawan, penghargaan, kondisi tempat kerja, dan hubungan interpersonal. Pekerjaan yang dianggap lebih mudah dapat membuat karyawan itu sendiri merasa bosan. Istilah “pekerjaan yang menyenangkan”, “cintai pekerjaan saya”, “penghargaan kerja”, dan “kinerja kerja” adalah semua indikator kepuasan kerja (Narpati *et al.*, 2020).

Kepuasan Kerja secara garis besar, Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja. Harapan karyawan serta pengalaman yang ia terima dari pekerjaannya pula diwakili oleh kepuasan kerja ini. Ketidakpuasan terus menjadi besar terus menjadi besar kesenjangan antara harapan serta pengalaman (dalam perihal ini, harapan tidak terpenuhi) (Harahap & Khair, 2020). Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu keinginan dan harapan karyawan untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan dengan hasil kepuasan kerja karyawan pada saat diberikan suatu penghargaan atau imbalan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Urusan kepuasan kerja sangat menarik dan signifikan. Kepuasan kerja tinggi dalam organisasi yang sering dikelola, terutama karena kepemimpinan

yang kuat. Orang yang berbeda memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepribadian setiap karyawan berdampak pada sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut :

a) Imbalan

Berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya, pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik diberikan bonus dan promosi.

b) Periklanan

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan terkait dengan kebijakan promosi dan peluang promosi. Kebijakan promosi harus adil, yaitu semua karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.

c) Pengawasan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja individu dengan manajer mereka. Karyawan lebih cenderung mendukung, memahami, hangat, ramah, memuji prestasi bawahan mereka, dan berfokus pada karyawan daripada bekerja di bawah manajer yang acuh tak acuh, kasar, dan fokus pada pekerjaan mereka.

d) Manfaat

Aspek ini mengukur kepuasan individu atas manfaat tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan proporsional.

e) Kompensasi Bersyarat

Aspek ini mengukur seberapa puas orang dengan penghargaan yang diberikan sebagai hasil dari produk kerja mereka. Semua individu ingin kerja keras dan komitmen mereka untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan diakui dan dihargai secara finansial.

f) Prosedur operasi

Aspek yang mengukur kepuasan terkait dengan proses kerja dan peraturan. Prosedur tempat kerja dan masalah peraturan mempengaruhi kepuasan kerja individu, seperti Birokrasi dan Beban Kerja.

g) Mitra

Kepuasan terkait pekerjaan diukur dengan dimensi ini. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan yang memahami dan melengkapi satu sama lain.

h) Bentuk Kewajiban

Bagian kepuasan kerja yang berhubungan sama kewajibannya.

i) Komunikasi

Mengacu pada komunikasi internal di dalam perusahaan. Karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab, kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan ketika komunikasi internal lancar. (Badriyah yuwono (2015:241), 2019).

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Meutia & Narpati, (2021), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a) Kinerja umumnya naik

Tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Perilaku organisasi

Keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di luar job description pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Kepuasan dalam hidup

Kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.

d) Kesejahteraan rohani dan jasmani

Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja.

e) Kepuasan kerja

Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari perusahaan membawa kepuasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu diantaranya :

- 1) Ariyati dan Mahera (2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya HillBatam.Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam Berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial, maupun secara simultan pada tingkat kepercayaan 100%. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kompensasi dan penempatan kerja.

- 2) Widiawati, *et al.*, (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian Beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni motivasi Kerja.
- 3) Kamis, *et.al* (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Muara Kie Raha ternate. Teknik yang digunakan yaitu analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variable stress kerja dan beban kerja dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel lingkungan kerja.
- 4) Kolompoy, *et al.*, (2019), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover*

Intention. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- 5) Trisnawati (2021), dengan judul pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Teknik yang digunakan yaitu analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan

menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya.

- 6) Kardiawan dan Budiono (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*, variabel kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja, stress kerja, *burnout* terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kepuasan kerja dan *burnout*.
- 7) Akbar dan Maylisa (2018), Meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti

variabel Stres kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni kesempatan promosi.

- 8) Desvarani dan Tamami (2019), dengan judul Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Prima Perkasa. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Prima Perkasa. Sedangkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Prima Perkasa. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni *job insecurity*.
- 9) Lestari dan Mujiati (2018), dengan judul pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni komitmen organisasi.

- 10) Septian, *et al.*, (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Variabel lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja akan mengurangi nilai dari *turnover intention*. 2) Variabel stress kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja mampu meningkatkan nilai dari *turnover intention*. 3) Variabel kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel kepuasa kerja akan mengurangi nilai dari *turnover intention*. Lingkungan kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti

variabel kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja.

- 11) Darmawan (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Sefas Pelindotama Jakarta. Teknik yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya.
- 12) Alamsyah, *et al.*, (2018), dengan judul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja.
- 13) Kurnia (2018), dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh variabel dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja dan kompensasi.

- 14) Hardi, *et al.*, (2018), dengan judul Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Honda Karya Utama Kisaran. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisi regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik, stress kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dan variabel yang diteliti yakni konflik.

- 15) Yantu (2023), Meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. Teknik data yang digunakan, menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian, sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya.

