

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi Hardi, dkk., (2018). Keberadaan sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi Dewi, dkk., (2022).

Dalam suatu perusahaan sangat penting memiliki karyawan karena karyawan merupakan elemen yang sangat penting di dalam suatu perusahaan karena kinerja yang digunakan akan berdampak pada operasional perusahaan jika kinerja yang digunakan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, demi mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan Septiani, dkk., (2022). Perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja memiliki kualifikasi yang baik dan dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Menurut Trisnawati (2021), tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasa akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan harus merekrut kembali karyawan baru dan melatihnya dari awal lagi. Menurut Putra (2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud.

Menurut Lestari dan Mujiati (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja. Stres kerja didefinisikan keadaan dinamis individu dalam menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang terkait dengan hasil yang diinginkannya, dengan konsekuensi tidak terduga serta signifikan (Handani & Andani, 2019). Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi dirinya, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan pada pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang nyaman saat bekerja dan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Buulolo dan Ratnasari (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan kondisi kesenjangan diantara kemampuan pekerja dengan permintaan yang diterima. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh manusia untuk menerima pekerjaan Malik, dkk., (2021). Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Fajarwati, 2018). Pekerjaan yang menumpuk dan harus diselesaikan oleh karyawan dengan target waktu yang telah ditentukan menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga menimbulkan rasa ingin keluar karyawan dari perusahaan.

Menurut Novia, dkk (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu konflik kerja. konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain yang mengenai satu hal oleh pihak yang pertama dianggap penting Wakhyuni, dkk., (2021). Konflik yang terjadi di lingkungan kerja dapat menyebabkan terhambatnya operasional perusahaan, karena antara karyawan yang saling berkonflik akan menjadi tidak nyaman untuk bekerja. Masalah ini jika dibiarkan akan menyebabkan konflik menjadi semakin luas karena lingkungan di sekitarnya dapat terpengaruh untuk terlibat konflik. Ketidaknyamanan yang disebabkan karena konflik dapat memicu karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marcella, dkk., (2018) menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

intention karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.. Penelitian oleh Silalahi (2019) menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hardi, dkk (2019) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang mengalami stres akan menjadi gugup dan menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks yang akhirnya akan melakukan *turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Buulolo dan Ratnasari, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka *turnover intention* akan meningkat. Penelitian oleh Silalahi (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hardi, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Adanya pekerjaan yang berlebihan, tekanan waktu penyelesaian dan jumlah karyawan yang tidak mencukupi, membuat beban kerja yang dirasakan karyawan berlebih, sehingga akan meningkatkan *turnover intention* pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni, dkk., (2021) menemukan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Penelitian oleh Novia, dkk., (2021) yang menemukan hasil

bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Adanya konflik kerja ditempat kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akibat dari iklim kerja yang tidak menyenangkan.

Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Jalan Uluwatu Yoga Perkanthi Lane, Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Untuk keberlangsungan operasionalnya, Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali membutuhkan banyak tenaga kerja yang saat ini jumlah tenaga kerja yang ada sudah hampir memenuhi jumlah target yang diinginkan. Namun demikian, setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, masih ditemukan adanya beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Keputusan karyawan untuk berpindah sering terjadi secara tiba-tiba atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Berikut ini merupakan tabel perputaran karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali:

Tabel 1.1
Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	<i>In</i> (Orang)	<i>Out</i> (Orang)	Persentase (%)
1	2019	61	57	3	7	10,7
2	2020	57	54	3	6	8,0
3	2021	54	52	5	7	10,1
4	2022	52	48	3	7	10,7
5	2023	48	47	7	8	13,4

Sumber: Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa hampir setiap tahun Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali tersebut mengalami turnover karyawan. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mengundurkan diri mencapai 8 orang, tahun 2023 merupakan jumlah turnover tertinggi. Rata-rata banyak karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri karena karyawan merasa tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Sehingga menimbulkan stres kerja dan beban kerja yang terlalu banyak sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan menyebutkan bahwa karena adanya ketidakstabilan dalam hotel, karyawan merasa terbebani dengan tugas yang di berikan dan tidak sesuai dengan gaji yang di dapatkan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Sehingga menimbulkan stres kerja dan beban kerja yang terlalu banyak sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri. Akibatnya akan berpengaruh terhadap operasional dari perusahaan. Beberapa karyawan juga menyebutkan sangat sering terjadi konflik dengan atasan, karena karyawan banyak yang mengeluh dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan gaji dan upah yang dibayarkan. Berikut ini merupakan data perhitungan beban kerja karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali berdasarkan departemen selama Tahun 2023:

Tabel 1.2
Perhitungan Beban Kerja Karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali
Tahun 2023

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja Aktual	Jumlah Beban Kerja Sesuai Jumlah Karyawan
1	Finance Manage	6	2,524.50	15,147.00
2	Sales & Marketing	9	1,606.82	11,247.74
3	Room Division	7	1,776.50	15,988.50
4	Food & Beverage	9	1,448.08	13,032.72
5	Property	5	2,817.67	14,088.35
6	Spa Manage	6	1,153.00	6,918.00
7	Front Office	5	1,076.92	5,384.60
Jumlah		47	12.403,49	81.806,91
Standar beban kerja			1.918,27	

Sumber: Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali

Tabel 2 menjelaskan bahwa total beban kerja karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali sebesar 81.806,91 jam/tahun dengan standar beban kerja 1.918,27 jam/tahun/orang. Beban kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan pada departemen Finance Manage dan Room Division . Beban kerja yang dimiliki 2 departemen tersebut melebihi waktu kerja produktif per tahun (WKP) yaitu 1.918,27 jam/tahun sehingga beban kerja karyawan tersebut mengalami overload.

Selain fenomena yang terjadi pada Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali yang berkaitan dengan meningkatnya jumlah *turnover intention*, terdapat *research GAP* pada penelitian ini. Adapun *research GAP* pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk., (2022) yang menemukan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*

intention karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bogar, dkk., (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Malik, Sumardjo, dan Fadila, (2021) menemukan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianik, dkk (2023) menemukan hasil bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan *research GAP* dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang stres kerja, beban kerja, konflik kerja dan *turnover intention* dalam suatu perusahaan seperti yang telah di kemukakan di atas, maka melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang benar terdapat pengaruh atau justru sebaliknya tidak terdapat berpengaruh, tentunya dengan tetap berpedoman pada sumber atau *literature* dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap *turnover intention* dilakukan pada Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali?

- 2) Apakah beban kerja berpengaruh organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali?
- 3) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati, dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh saat dibangku perkuliahan khususnya dalam sumber daya manusia.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya Adalah sebagai sumbangan ilmu yang dapat menambah informasi dan mengembangkan manajemen teori, khususnya tentang penurunan tingkat *turnover intention* dengan

memperhatikan beberapa faktor diantaranya 10tress kerja, beban kerja dan konflik kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik/ Universitas Mahasaraswati

Manfaat bagi akademik/ Universitas Mahasaraswati yaitu menjadi tambahan informasi dan referensi bagi mahasiswa dalam melaksanakan penelitian sejenis.

2) Bagi Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali

Manfaat bagi Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja dan konflik kerja untuk mengurangi jumlah *turnover intention* karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior merupakan teori yang digunakan untuk prediksi perilaku pendekatan psikologisosial untuk pemahaman dan memprediksi beberapa faktor penentu perilaku. Pada teori ini, perilaku dipengaruhi oleh niat untuk melakukan perilaku, dimana niat itu dipengaruhi oleh tiga faktor penentu apakah niat itu dapat menghasilkan perilaku yaitu *attitude to the behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norm* (norma subjektif) dan *perceived behavior control* (keyakinan mengontrol perilaku) (Septiana, dkk., 2022). *Theory of planned behavior* dikembangkan oleh Ajzen pada tahun 2006, Teori ini mampu memprediksi perilaku secara spesifik dan mampu menjelaskan proses terbentuknya intensi (Titiani & Rostiana, 2021). Teori tersebut menekankan bahwa ada 2 aspek yang mampu mempengaruhi terbentuknya intensi seseorang, yaitu keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) dan keyakinan langsung (*direct belief*).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Theory of Planned Behavior* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan jika memiliki ketertarikan pada pekerjaannya. Pengelolaan stres kerja dan beban kerja yang baik serta penghindaran adanya konflik antar karyawan dan menciptakan situasi yang nyaman dan mendukung karyawan dalam pekerjaan.

2.1.2 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan keadaan dinamis individu dalam menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang terkait dengan hasil yang diinginkannya, dengan konsekuensi tidak terduga serta signifikan Andani, dkk., (2019). Definisi lain mengenai stress kerja dikemukakan oleh Steven & Prasetio (2020) sebagai suatu sindrom yang membatasi individu serta jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika terlambat penanganannya. Stres kerja juga didefinisikan sebagai kecemasan di tempat kerja yang berdampak buruk pada emosi serta kinerja karyawan (Christover & Ie, 2021).

Manoppo (2020) menyatakan stress dapat menimbulkan perubahan perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar individu dalam suatu individu. Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang (Kristin, Marlina, & Lawita, 2022). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2018) faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan

Faktor ini meliputi kondisi ekonomi dan keuangan yang berarti karyawan cemas akan pekerjaan mereka kemudian ada perubahan keluarga, relokasi, tempat tinggal dan perubahan sosial maupun perubahan teknologi. perubahan ini memberikan dampak bagi gaya hidup sehingga terbawa dalam pekerjaan.

b) Faktor Organisasional

Faktor organisasional meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

c) Faktor Individual

Faktor individual meliputi kepribadian, masalah ekonomi dan juga masalah dalam keluarga.

Menurut Vanchapo (2020) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain:

a) Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/ teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.

b) Stressor organisasi, mencakup kebijakan strategi administrative, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

c) Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja,

karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

- d) Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Marcella & Ie, (2022) terdapat tiga indikator dari stres kerja yaitu:

a) Ambiguitas Peran

Pekerjaan yang banyak dan menumpuk akan menimbulkan kebingungan kepada karyawan. Kurang jelasnya uraian tugas yang harus dikerjakan akan semakin memperparah kebingungan dari karyawan tersebut.

b) Pengembangan Kerja

Ketika bekerja pada suatu perusahaan, adanya pengembangan kerja atau karir akan meningkatkan keinginan karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Pekerjaan yang monoton yang dilakukan oleh karyawan akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan pada karyawan.

c) Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antar karyawan atau dengan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan menimbulkan kenyamanan ketika bekerja.

Menurut Vanchapo (2020) terdapat lima indikator dari stres kerja yaitu:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran, merupakan hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d) Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e) Kepemimpinan organisasi, merupakan pemberian gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan keteganga, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo, (2020) beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit. Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut bisa jadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja. Tetapi kalau pekerjaan tersebut gagal, lalu kewajiban dan aktivitas tersebut akan jadi tanggungan yang berlebih untuk sorang pekerja. Beban kerja merupakan proses dalam

menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Kristin, Marlina, & Lawita, 2022).

Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan. Menurut Mahawati, dkk., (2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksananya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan Nabawi (2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebarang proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerja yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2018) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c) Ketegasan pemimpin

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain

e) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

Menurut Priansa (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
- b) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- c) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerjaan tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum.
- d) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerjaan apakah sesuai atau tidak.
- e) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif yang terdiri dari kepuasan kerja seorang individu yang terdiri dari pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- f) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien seperti ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab,

kurangnya pemberian prestasi kerja.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Malik, dkk (2021) terdapat empat indikator dari beban kerja yaitu:

a) Kebutuhan mental

Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.

b) Kebutuhan waktu

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung. Apakah pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan.

c) Tingkat frustrasi

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

d) Kinerja

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Menurut Koesomowidjojo (2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

b) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

c) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.4 Konflik Kerja

1) Pengertian Konflik Kerja

Konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama (Wahjono, 2020). Menurut Enny Mahmudah (2019), konflik dilatar belakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya

adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. Dengan dibawa ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, Konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat, konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik.

Konflik kerja merupakan ketidakcocokan pendapat atau tujuan yang dilakukan dua orang atau lebih, konflik yang berkepanjangan dan tidak segera teratasi akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerja (Septiani, dkk., 2022). Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah bentuk interaksi antar kelompok dalam suatu organisasi yang terjadi akibat adanya ketidakharmonisan nilai atau tujuan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Ada beberapa yang perlu anda ketahui yang mana faktor tersebut bisa menyebabkan terjadinya konflik ada berbeda-beda cara menyikapinya dan penyelesaiannya. Berikut beberapa faktor penyebab konflik kerja menurut Andri, dkk., (2018), yaitu:

a) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dapat menimbulkan konflik kerja. Contohnya seperti ketergantungan dalam pekerjaan atau pun organisasi. Mudahnya segala keadaan yang membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan sebuahpekerjaan.

b) Perbedaan tujuan

Perbedaan tujuan yang terdapat diantara satu bagian dengan bagian yang lain yang tidak sepaham bisa menjadi faktor penyebab munculnya konflik

c) Perbedaan persepsi atau pendapat

Perbedaan persepsi atau pendapat, dalam hal menghadapi suatu masalah, perbedaan persepsi yang ditimbulkan inilah yang menyebabkan munculnya konflik.

d) Salah paham

Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.

Menurut Septiani, dkk., (2022) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja yaitu:

- a) Ketergantungan kerja, terjadi ketika dua kelompok atau lebih saling bergantung satu sama lain menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b) Perbedaan tujuan, kelompok-kelompok dalam suatu organisasi cenderung menjadi terspesialisasi, sehingga mereka mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personalia yang berbeda-beda.
- c) Perbedaan persepsi, nilai-nilai, sikap dan persepsi antar anggota kelompok

- d) Kemenduaan organisasional yang dapat bersumber dari tanggung jawab yang dirumuskan secara mendua dan tujuan yang tidak jelas.

3) Indikator Konflik Kerja

Menurut Priansa (2018) terdapat enam indikator dari konflik kerja yaitu:

- a) Kebergantungan tugas

Ketergantungan pada tugas yang terjadi atau lebih tergantung satu sama lain dalam pelaksanaan tugas.

- b) Perbedaan tujuan dan prioritas

Perbedaan orientasi dari masing-masing kelompok mempengaruhi cara dari masing-masing kelompok mengejar tujuan dan sering kali tujuan dari masing-masing kelompok saling bertentangan.

- c) Faktor birokratik

Faktor birokratik (lini-staf) merupakan konflik antara fungsi yang berwenang dan staf. Orang yang berada pada fungsi yang berwenang menganggap dirinya sebagai sumber organisasi yang menentukan dan orang-orang yang berada dalam fungsi staf sebagai pemain kedua.

- d) Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan

Merupakan cara perusahaan menilai dan memberikan prestasi pada karyawan yang menimbulkan pertentangan.

- e) Persaingan terhadap sumber daya yang langka

Sumber daya yang ada tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing bagian, menyebabkan masing-masing bagian akan berupaya untuk mendapatkan porsi sumber daya yang langka tersebut.

f) Sikap menang-kalah

Adanya persaingan sehingga menimbulkan anggapan posisi menang dan kalah.

Menurut Wahjono, (2020) terdapat lima indikator dari konflik kerja yaitu:

- a) Kesalahan komunikasi, terjadi apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut
- b) Perbedaan tujuan, terjadi apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai
- c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, terjadi apabila seseorang atau lebih memiliki perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai dan persepsi.
- d) Interdependensi aktivitas kerja, terjadi apabila seseorang diberi tugas secara berlebihan sedangkan orang lain harus menunggu atau menggantungkan pekerjaan kepada orang lain.
- e) Kesalahan dalam afeksi, terjadi apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.1.5 Turnover Intention

1) Pengertian *turnover intention*

Turnover merupakan tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaannya (Maulidah, Ali, & Pangestuti, 2022). *Turnover Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada

individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Buulolo & Ratnasari, 2020). Pemahaman lain diungkapkan oleh Wisantyo dan Madistriyatno dalam (Khomariah, 2020) yang menjelaskan bahwa niat untuk keluar merupakan tingkat *turnover* karyawan yang harus diubah ketika ada karyawan yang keluar. Niat untuk keluar mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif di tempat lain. Berlandaskan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah tekad pegawai meninggalkan pekerjaan sedang dijalaninya dengan alasan ingin memperoleh pekerjaan lebih bagus dibandingkan dengan sekarang yang dijalaninya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Masita (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention*, yaitu:

a) Faktor individual

Faktor individual termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyalinan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap

promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

c) Komitmen organisasional

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain.

Menurut Buulolo & Ratnasari, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

- a) Usia, tingkat *turnover intention* pekerja muda lebih tinggi dari pekerja yang lebih tua.
- b) Lama bekerja, diperkirakan bahwa para pekerja yang memilih untuk *turnover intention* biasanya terjadi ketika sudah memasuki tiga tahun pertama pada masa bakti.
- c) Tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki tingkat inteligensi yang tinggi mengharapkan dirinya dapat diposisikan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.
- d) Keterikatan terhadap organisasi, Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi tempat bekerja dapat memunculkan rasa aman, muncul perasaan memiliki, mempunyai tujuan dan arti hidup serta punya gambaran diri yang lebih positif.
- e) Kepuasan kerja, ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya hal ini dapat menguatkan keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*).

f) Budaya perusahaan, budaya kuat yang ada dalam perusahaan dapat memunculkan komitmen dan rasa setia yang dimiliki karyawan yang kemungkinan dapat mengurangi intensitas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

3) Indikator *turnover intention*

Menurut Kartono (2021) terdapat tiga indikator dalam *turnover intention* yaitu:

a) *Intention to quit*

Apabila karyawan telah menemukan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan tersebut akan memutuskan untuk tetap tinggal, mempertahankan pekerjaan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan.

b) *Job search*

Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Jika karyawan sudah tidak nyaman dalam pekerjaan maka mereka cenderung mencoba mencari pekerjaan di perusahaan baru.

c) *Thinking of quit*

Karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaan atau memilih untuk tetap tinggal pada perusahaan yang diawali dengan perasaan karyawan sehingga karyawan akan berfikir untuk keluar dari pekerjaan.

Menurut Khomariah, (2020) terdapat beberapa indikator dalam *turnover intention* yaitu:

- a) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.
- b) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
- c) Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Telah banyak penelitian sejenis yang dilakukan oleh berbagai kalangan dengan hasil yang bervariasi. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meneliti lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian-penelitian tersebut ringkasannya sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Marcella & Ie, (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. Proses analisis data dikerjakan secara kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Marcella dengan penelitian ini yaitu pada variabel stres kerja dan Turnover Intention, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan dan perbedaan pada jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 65 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 47 orang. Perbedaannya juga pada alat analisis yang digunakan dimana alat analisis pada penelitian tersebut yaitu menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati, (2018), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dengan penelitian ini yaitu pada variabel stres kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan pada

penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk., (2022) bertujuan untuk meneliti Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan spare part otomotif daerah Cikarang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dengan penelitian ini yaitu pada variabel stres kerja dan Turnover Intention, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini yaitu peran employee engagement dan keseimbangan kehidupan kerja. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di perusahaan spare part otomotif daerah Cikarang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel

Belmond Jimbaran Puri Bali. Perbedaannya juga pada alat analisis yang digunakan dimana alat analisis pada penelitian tersebut yaitu menggunakan uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan software Smart PLS sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Bogar, Sambul, & Rumawas, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. Datadialisis menggunakan alat analisis SEM PLS dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Bogar dengan penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja dan Turnover Intention, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini yaitu komitmen organisasional, perbedaan pada jumlah populasi dimana jumlah populasi pada penelitian tersebut yaitu 30 orang sedangkan penelitian ini jumlah populasinya yaitu 47 orang. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk- Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali. Perbedaannya juga pada alat analisis yang digunakan dimana alat analisis pada penelitian tersebut yaitu menggunakan SEM PLS sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Buulolo & Ratnasari, (2020), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Buulolo dengan penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja dan teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan Regresi Linier Berganda. Perbedaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu dukungan supervisor, dan komitmen organisasional. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di Nagoya Mansion Hotel dan Residence sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali. Perbedaan pada jumlah populasi dan sampel yang digunakan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Malik, Sumardjo, & Fadila, (2021) memiliki tujuan yaitu menguji Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millennial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Inferensial. Berdasarkan hasil uji dari variabel beban kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dan turnover intention pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Malik dengan

penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja, stres kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis inferensial, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di Kecamatan Cileungsi sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali. Perbedaan pada jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Novia, Tarigan, & Syawaluddin, (2021) memiliki tujuan yaitu menguji Pengaruh Konflik Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Novia dengan penelitian ini yaitu pada variabel konflik kerja dan Turnover Intention, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus. Persamaannya juga terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini yaitu komitmen kerja, perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada

penelitian tersebut yaitu 49 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 47 orang. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni, Setiawan, & Setiawan, (2021) memiliki tujuan yaitu menguji Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). Teknik Analisis yang digunakan yaitu Path Analysis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni dengan penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap Turnover Intention, menggunakan kuisioner untuk mengambil data dari responden. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali. Perbedaan pada jumlah populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaannya juga pada alat analisis yang digunakan dimana alat analisis pada penelitian tersebut yaitu menggunakan Path Analysis sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaniz dan Badrianto, (2023), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada

Perusahaan elektronik di Cikarang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaniz dan Badrianto dengan penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di Perusahaan elektronik di Cikarang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Pilayate, (2023), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komitmen Afektif dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Sarangan Permai Madiun. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Pilayate dengan penelitian ini yaitu pada variabel konflik kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang

digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di Hotel Sarangan Permai Madiun sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Afriyeni, (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Afriyeni dengan penelitian ini yaitu pada variabel konflik kerja, stress kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana

penelitian tersebut dilakukan di Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Oдини dan Prasetyo, (2023), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Beban Kerja, *Job Burnout* dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, job burnout dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Oдини dan Prasetyo dengan penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu job burnout dan konflik peran. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Muchtadin dan Sundry, (2023), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada Perawat Bakti Timah Pangkalpinang. Teknik analisis yang digunakan

adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dan work engagement tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muchtadin dan Sundary dengan penelitian ini yaitu pada variabel stress kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif dan work engagement. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di Perawat Bakti Timah Pangkalpinang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Arianik, dkk, (2023), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komitmen Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sumber Ayam Mangunrejo Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Arianik, dkk dengan penelitian ini yaitu pada variabel konflik kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang

digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di CV. Sumber Ayam Mangunrejo Kediri sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk, (2023), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada PT.X. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk dengan penelitian ini yaitu pada variabel stress kerja dan Turnover Intention, teknik analisis yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis Linier Berganda. Persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaannya yaitu pada perbedaan variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu work family conflict. Perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan. Perbedaan pada tempat penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di PT. X sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali.