

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan karena kinerjanya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan daripada perusahaan (Handoko 2015:3). Ketersediaannya karyawan tetap dalam organisasi dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga manajemen perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap terjaga. Disisi lain karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada

didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi dapat terwujud apabila tingkat *turnover intention* rendah. Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Berdasarkan sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah di keluarkan.

Faktor yang diduga sebagai penyebab meningkatnya *turnover intention* pada sebuah perusahaan yaitu beban kerja. Munandar (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan tingkat kesulitan pekerjaan yang mencerminkan beban kerja. Hasil penelitian Putra & Prihatsanti, 2016 mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Hasil penelitian Purbaningrat & Surya, 2015 menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan konsentrasi dari stress kerja.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan

norma waktu (Soleman,2011). Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing – masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat menghindari satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitas nya dan ada satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat menghindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk tugasnya dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto 2006:122).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* intention karyawan pada sebuah perusahaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* intention karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, bagaimana situasi kerjanya, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan. Umumnya setiap karyawan memiliki kepuasannya masing – masing secara individual, sekalipun berbeda dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Hasil penelitian Eddy dan Carin (2015), “secara simultan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*, selain itu variabel kepuasan kerja secara simultan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap *Turnover Intentions*.” Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmi dan Reno (2015) *Management Department, School of Business Management, BINUS University* menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, Dari uji korelasi diketahui bahwa

beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel *turnover intention*, yang berarti bahwa jika stres kerja dan beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga akan meningkat dan sebaliknya. Sedangkan variabel lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang sangat kuat, namun tidak searah, dengan variabel *turnover intention* yang berarti bahwa jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin baik atau nyaman, maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan menurun.

CV. Marvella Digital Copy & Printing merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang percetakan serta retail alat tulis sekolah dan kantor, yang berlokasi di kompleks pertokoan astina timur blok 1-3, Jl. Astina Timur, Gianyar. CV. Marvella Digital Copy & Printing yang telah berdiri selama 7 tahun ini memiliki 37 karyawan yang tersebar di 3 unit percetakan dan 1 unit retail alat tulis sekolah dan kantor dimana seluruh unit nya terletak di kabupaten Gianyar. Adapun data *turnover intention* yang diperoleh dari CV. Marvella Digital Copy & Printing dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Data *Turnover* Karyawan CV. Marvella Digital Copy & Printing**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	<i>Turnover Rate</i>
2016	42	3	2	41	7,2 %
2017	41	4	2	39	10 %
2018	39	6	5	38	15,6 %
2019	38	2	3	39	5,1 %
2020	39	4	2	37	10,5 %

Sumber : CV. Marvella *Digital Copy & Printing*, (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan selama 5 tahun dari tahun 2016 hingga tahun 2020 cukup tinggi. Jumlah karyawan pada akhir tahun 2016 sebanyak 41 orang, akhir tahun 2017 sebanyak 39 orang, akhir tahun 2018 sebanyak 38 orang, akhir tahun 2019 sebanyak 39 orang, akhir tahun 2020 sebanyak 37 orang. Berdasarkan tabel tersebut jumlah karyawan yang ada mengalami penurunan akibat *turnover intention* yang tinggi. Data pada 2016 menunjukkan tingkat *turnover rate* sebesar 7,2 % hal ini menunjukkan bahwa terjadi *turnover* yang cukup tinggi, pada tahun 2017 tingkat *turnover* meningkat menjadi 10 %, pada 2018 tingkat *turnover* kembali meningkat ke angka presentase 15,6 %, pada tahun 2019 tingkat *turnover rate* mengalami penurunan presentase *turnover rate* yaitu jatuh pada 5,1 % dan puncaknya pada tahun 2020 tingkat *turnover* kembali meningkat ke angka presentase 10,5 %. Data di atas menunjukkan bahwa *turnover intention* yang terjadi pada CV. Marvella *Digital Copy & Printing* mengalami penurunan dalam 2 tahun yaitu tahun 2016 dan 2019 kemudian pada tiga tahun terakhir *turnover* pada CV. Marvella *Digital Copy & Printing* mengalami peningkatan yang cukup tinggi yang terjadi pada tahun 2017, 2018 dan 2020. Harnoto (2002) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* sebuah perusahaan atau organisasi dikatakan tinggi apabila telah mencapai 2% . Analisis ini memerlukan manajemen untuk mengetahui tingkat kebutuhan dasar sumber daya manusia pada sebuah perusahaan (Flippo, 1997).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Direktur dari CV. Marvella *Digital Copy & Printing* terdapat fenomena dimana berhentinya atau mengundurkan diri para karyawan yang terjadi setiap tahunnya dengan sebagian besar alasannya yaitu karyawan merasa kurang mampu dalam memenuhi tuntutan

pekerjaan dan yang kedua mendapat pekerjaan di tempat atau diperusahaan lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada CV. Marvella Digital Copy & Printing terdapat fenomena pada sistem job order pada bagian percetakan pada CV. Marvella *Digital Copy & Printing*, yaitu ketika terjadi order dalam kapasitas besar atau order yang datang hampir bersamaan para karyawan mengalami kewalahan dalam menyiapkan barang pesanan customer. Pekerjaan yang berlebih timbul karena kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, keterbatasan sumber daya manusia. Tidak adanya kejelasan pengembangan karir yang diberikan perusahaan dikarenakan perusahaan jarang melakukan promosi maupun demosi jabatan, rendahnya koordinasi kerja seperti kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja dikarenakan masing-masing karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaannya sendiri - sendiri yang pada akhirnya menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Staffebach (2008:13) menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya.

Terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan diduga karena beban kerja dan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Maka hal tersebut diduga menyebabkan karyawan pada CV. Marvella *Digital Copy & Printing* mempunyai inisiatif untuk mencari perusahaan yang lebih baik untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Marvella *Digital Copy & Printing*”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Agar permasalahan yang diangkat menjadi lebih fokus dan dapat dijelaskan secara ilmiah, maka perumusan masalah menjadi bagian penting dalam menjawab kondisi diatas. Beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yang terdiri dari dua yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah beban kerja,

kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik – topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

## 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pemilik usaha tentang beban kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi sehingga tercapai tujuan perusahaan CV. Marvella Digital Copy & Printing dengan harapan dapat membawa perusahaan serta karyawan kearah yang lebih baik lagi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

*Theory of planned behavior* merupakan teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia juga pada keyakinan bahwa target tingkah laku berada dibawah control kesadaran individu. Perilaku tidak hanya bergantung pada intensi seseorang, melainkan juga pada faktor lain yang tidak ada dibawah kontrol individu, misalnya ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menampilkan tingkah laku tersebut (Ajzen,2005). *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Rivai,2016).

*Theory of planned behavior* berkaitan dengan beberapa norma diantaranya norma subyektif dimana Sulistimo (2012) menyatakan bahwa norma subyektif adalah seorang individu yang akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya dapat menerima apa yang akan dilakukannya. Sehingga, normative beliefs menghasilkan kesadaran akan tekanan dari lingkungan sosial 17 atau norma subyektif. Jogiyanto (2007) menyatakan bahawa, norma-norma subyektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

### 2.1.2 *Turnover Intention*

#### 1) **Pengertian *Turnover Intention***

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72). Menurut Harnoto (2002:2): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan seperti absensi yang meningkat, karyawan mulai malas bekerja dan pelanggaran tata tertib yang sering dilakukan.

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya jika yang keluar adalah karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menempati posisi penting dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Perputaran karyawan (*turnover*) merupakan keluarnya karyawan secara permanen dari sebuah perusahaan (Lussier dan Hendon, 2016). Flippo (1997) menyebutkan *turnover* merupakan tingkat perpindahan (*movement*) karyawan yang melebihi batas kebutuhan organisasi. Dalam pengertian ini menekankan pada jumlah karyawan yang meninggalkan

perusahaan untuk selamanya. Turnover intention sebagai preferensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya mengacu pada timbulnya lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif dan kurangnya penghargaan yang berakibat pada meningkatnya ketidakpuasan karyawan (Rini, dkk. 2020). Ronald dan Milkha (2014) mengemukakan bahwa *turnover intention* atau karyawan yang ingin berpindah kerja adalah kecenderungan yang individu rasakan untuk meninggalkan perusahaan dengan memberi alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih pantas. Andika dan Imam (2015) *turnover intention* adalah hasil dari evaluasi karyawan mengenai kemungkinan untuk keluar serta tidak mewujudkan keberlanjutannya di organisasi. Staffelbach (2008:13) turnover intention merupakan probabilitas atau keinginan dari seseorang akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya perputaran yang sebenarnya. Bluedorn dalam Grant, *et.,al* (2001) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Gandika, dkk. (2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Turnover intention adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan (Melky,2015). Meningkatnya *turnover intention* di sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa banyak keinginan karyawan yang ingin pindah dari tempat tersebut (Putra, 2015). *Turnover intention* dapat membawa

dampak buruk pada perusahaan karena berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rismayanti, dkk. 2018). *Turnover* merupakan bentuk kestabilan karyawan yang apabila semakin tinggi tingkat turnover maka semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang besar pada perusahaan, karena jika karyawan meninggalkan perusahaan dapat menimbulkan dampak lain seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan : menyangkut waktu, fasilitas, dan wawancara dalam proses seleksi karyawan.
- b. Biaya pelatihan : menyangkut waktu pengawas yang nanti akan dilatih oleh Departemen Personalia
- c. Tingkat kecelakaan karyawan yang baru cenderung lebih tinggi
- d. Adanya proses produksi yang hilang ketika masa pergantian
- e. Peralatan produksi tidak bisa di gunakan sepenuhnya
- f. Lebih membutuhkan waktu lama karena adanya karyawan baru
- g. Perlu diadakan kerja lembur karena adanya penundaan penyerahan
- h. Turnover yang tinggi dalam organisasi berarti memungkinkan ada yang perlu dibenahi kondisi kerjanya atau pembinanya.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* diantaranya yaitu faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah dan keterampilan kerja.

## 2) **Indikasi *Turnover Intention***

*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan (Halimah, dkk. 2016). Indikasi ini digunakan sebagai acuan untuk

memprediksikan *turnover intention* karyawan didalam perusahaan. Adapun indikasinya sebagai berikut :

a) Tingginya Absensi

Tanggung jawab karyawan akan menurun karena sudah memiliki niat untuk pindah dari perusahaannya yang didalam absensinya selalu meningkat.

b) Malas Bekerja

Karyawan akan semakin malas dalam bekerja jika sudah memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* karena prinsip karyawan ini bekerja ditempat lain dipandang mampu memnuhi semua keinginan karyawannya.

c) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Karyawan yang sering melakukan berbagai pelanggaran tata tertib didalam lingkungan kerjanya seperti meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja masih berlangsung.

d) Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan – kebijakan perusahaan kepada atasannya. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan timbal balik atau aturan lain yang berbeda pendapat dengan keinginan karyawannya.

**3) Indikator *Turnover Intention***

Mobley *et al.*, (1986) menyatakan dimensi pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) dimana karyawan akan berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap bekerja berada dilingkungan perusahaan tersebut.
- b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Search Alternatives*) yaitu dimana karyawan akan mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.
- c) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) dimana karyawan akan berpikir untuk keluar meninggalkan pekerjaannya.

#### 4) **Faktor *Turnover Intention***

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* meliputi:

- a) Karakteristik Individu.

Perusahaan adalah tempat yang memiliki tujuan secara bersama oleh kumpulan orang yang terlibat didalamnya. Dalam mencapai tujuan tersebut maka perlu hubungan interaksi dari unsur yang ada didalam perusahaan. Karakter tiap individu akan mempengaruhi keinginan pindah kerja seperti umur, status perkawinan, dan juga pendidikan.

- b) Kepuasan Kerja

Berhubungan langsung dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan mulai dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap supervisor yang diterima, serta kepuasan dengan rekan kerjanya atau kepuasan dalam pekerjaannya sendiri.

### c) Beban Kerja

*Turnover* dapat terjadi dengan adanya beban kerja yang berlebih yang diberikan kepada karyawannya. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

### 5) Pengukuran *Turnover*

Manajemen dalam sebuah organisasi perlu diperhitungkan tingkat kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi, sehingga dengan sumber daya manusia yang cukup diharapkan mampu memenuhi tujuan organisasi. Perhitungan tingkat akan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan akibat tingginya angka *turnover* pada sebuah perusahaan dapat dihitung menggunakan persamaan sebagai berikut :

Ukuran tingkat perputaran karyawan (TP):

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar selama satu periode/tahun}}{\text{Jumlah rata - rata karyawan selama satu periode/tahun}} \times 100$$

### 2.1.3 Beban Kerja

#### 1) Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerja harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, dalam

setiap beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Meshkati dalam Tarwaka (2011), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembenana yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu, diperlukan upaya tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Hart dan Steveland (1988) menyatakan bahwa, beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari kerja. Beban kerja kadang – kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya – upaya yang dilakukan untuk melaukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor – faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara – cara yang kompleks.

Manuaba (2000) menyebutkan bahwa beban kerja dapat berupa tututan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Schultz (2006) menyatakan bahwa, beban kerja sebagai banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Manuaba (2000) menyebutkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan efek kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari – hari karena tugas, atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

## 2) 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 produksi karyawan.

- 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

### 3) **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut :

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
  - a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
  - b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 2.1.4 Kepuasan Kerja

##### 1) Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi yang positif yang di dapat oleh seseorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok (Rini, dkk. 2020)

Robbins dan Jugde (2017) mengatakan istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu; seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaannya.

Luthans (2020) menyatakan bahwa, kepuasan kerja itu sendiri merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan hal – hal yang di anggap penting. Artinya, perasaan puas yang dirasakan oleh masing – masing individu akan berbeda satu sama lain, tergantung ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh masing – masing individu karyawan apakah sesuai dengan hasil yang diperoleh karyawan tersebut. Dalam penelitian

yang dilakukan oleh Nazenim (2020) menyebutkan bahwa *job satisfaction* atau biasa disebut kepuasan kerja merupakan karyawan yang merasakan pekerjaannya dihasilkan dari sikap terhadap berbagai aspek yang ada didalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap puas yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan, lingkungan dalam perusahaan, dan kerjasama antar anggota dimana karyawan bisa memandang pekerjaannya menyenangkan atau tidak tergantung dari pemikiran masing – masing karyawan.

Berikut teori tentang kepuasan kerja menurut Wexley *et al*, (2020) ada tiga yaitu:

- a) Teori perbandingan interpersonal / *discrepancy theory* artinya puas atau tidak puas yang dirasakan oleh karyawan merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam yang telah diperoleh dari pekerjaan yang menjadi harapannya.
- b) Teori keadilan atau *equity theory* yaitu seorang karyawan yang merasa puas atau tidak puas biasanya tergantung dari yang telah dirasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan tersebut muncul dari seseorang dengan cara membandingkan antara diri sendiri dengan orang lain yang satu devisi ataupun satu perusahaan.
- c) Teori dua faktor atau *two- factor theory* artinya kepuasan atau ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini karakteristik pekerjaan bisa dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau motivator faktor. *Hygiene factors* merupakan faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan yang terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, dan kondisi kerja. Kemudian

motivator faktor merupakan faktor yang dibuktikannya melalui sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab, dan promosi.

## 2) Faktor Kepuasan Kerja

Indrasari (2017) mengemukakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu:

### a. Pencapaian dalam sebuah prestasi (*achievement*)

Ketika karyawan melakukan setiap tugas atau pekerjaannya dan mengarah kepada pencapaian dengan benar maka karyawan tersebut melakukan banyak hal yang dapat diraih didalam pekerjaannya.

### b. Pengakuan atas prestasi (*recognition for accomplishment*)

Karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasinya sehingga karyawan bisa memberikan motivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

### c. Pekerjaan yang semakin menantang (*challenging work*)

Pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan juga kemampuannya atau umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan itu bisa dilakukan.

### d. Tanggungjawab yang bertambah (*increased responsibility*)

Kesadaran diri yang ada pada diri karyawan untuk mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang telah dilakukan.

### e. Pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*)

Proses perubahan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Malayu (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sutrisno (2009) menjelaskan beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.
- c. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d. Pengawasan sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover
- e. Faktor Interistik dari pekerjaan
- f. Kondisi kerja
- g. Aspek social dalam pekerjaan
- h. Komunikasi

Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Luthans (2020) menyatakan bahwa, kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kepada :

- a) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) Disebutkan bahwa bila seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugastugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbins (2020) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi

kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam – macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta.

- b) Gaji (*Pay*) Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Semakin lebih banyak yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diharapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.
- c) Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*) Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan dirinya sendiri, karena setiap individu mempunyai batas kemampuannya masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik di antara rekan sekerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

### 3) Indikator Kepuasan Kerja

Giffirin *et al.*, dalam Crow *et al.*, 2012 bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan para pegawai untuk belajar berdasarkan kemampuannya serta kesempatannya dalam bertanggungjawab.
- b) Kepuasan terhadap gajinya. Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan jabatan dan juga beban kerja yang dilakukan karyawan.
- c) Kesempatan dalam promosi. Karyawan merasa puas apabila bisa dipromosikan atas dasar prestasi yang telah dicapainya.
- d) Kepuasan terhadap *supervisor*. Ditunjukkan oleh atasan dalam sebuah bentuk perhatian yang dilakukan para karyawan serta menjalin komunikasi yang baik didalam pengawasan.
- e) Kepuasan terhadap teman kerja. Dalam perusahaan terdapat hubungan antara pegawai yang saling membantu untuk menciptakan suasana tempat kerja menjadi kondusif sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai.

#### 4) Aspek Kepuasan Kerja

Puspitawati (2014) menyatakan bahwa ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu :

- a) Aspek psikologis, berkaitan dengan kejiwaan yang meliputi ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b) Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik yang ada dilingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan ruang, dan kondisi kesehatan karyawan.

- c) Aspek social, meliputi interaksi social baik sesama karyawan atau dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda pekerjaan.
- d) Aspek finansial, meliputi jaminan social kesejahteraan karyawan yang terdiri dari besar gaji, tunjangan, jaminan social, fasilitas dan juga promosi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Fajarwati Cahyaningrum (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” penelitian ini dilakuakn pada PT. Pan Rama Vista Garment. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Dengan jumlah sampel 200 (dua ratus) responden yang terdiri dari masing – masing bagian produksi PT. Pan Rama Vista Garment. Data analisis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian sama – sama menggunakan variabel Beban Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja sebagai

variabel bebas sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu 200 (Dua ratus) responden sedangkan penelitian terkini hanya menggunakan 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan sebagai responden.

- 2) Gabriella dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*” penelitian ini dilakukan di Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Hasil uji parsial kepuasan kerja dengan *turnover intention* sebesar 3,439 sedangkan t tabel 2,007 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan Kepuasan Kerja sebagai salah satu variabel bebas dan menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Stress Kerja sebagai salah satu variabel bebas nya sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.
- 3) Hammam Zaki dan Marzolina (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru” penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, kedua penelitian menggunakan variabel Beban

Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Kompensasi sebagai salah satu variabel bebas nya sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.

- 4) Nurul Hidayatin Nisa dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi" penelitian ini dilakukan di PT. Alas Petala Makmur dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified random sampling proporsional dengan sampel 119 responden. Penelitian ini menggunakan perangkat AMOS versi 16.0 dan Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan variabel Beban Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat nya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Kelelahan Kerja sebagai salah satu variabel nya sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.
- 5) Septi Nurafni dan Ina Ratnamasih (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Bepindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan 41

(empat puluh satu) orang karyawan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan data menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan Kepuasan Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 41(empat puluh satu) orang karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian.

- 6) Tesi Riani dan Made Surya (2017) dari Universitas Udayana melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa Nusa Dua dengan menggunakan karyawan sebanyak 63 (enam puluh tiga) orang sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0.016 dengan nilai koefisien beta 0,239. Nilai *Sig. t*  $0,016 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan Beban Kerja sebagai salah satu dari variabel bebas dan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat nya serta salah satu teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Stress Kerja sebagai salah satu variabel nya dan menggunakan 3 variabel bebas, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan 2 variabel bebas dan tidak menggunakan Stress Kerja sebagai salah satu variabel bebas.

- 7) Tika dkk (2016) dari Universitas Pandanaran Semarang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Galael Supermarket” penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda dengan menggunakan 80 (delapan puluh) orang karyawan sebagai responden. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,195 dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,013 atau dibawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka *turnover* karyawan akan menurun. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian

menggunakan Kepuasan Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat. Kedua penelitian ini menggunakan teknik analisis data salah satunya yaitu teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja sebagai 2 dari 3 variabel bebas. Sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan kedua variabel bebas tersebut dan hanya menggunakan 3 variabel bebas.

- 8) Tiya Jumani Monica dan Made Surya Putra (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian ini dilakukan di dua hotel di Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali yaitu Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 30 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, kedua penelitian menggunakan Kepuasan Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut. Sampel yang digunakan dalam

penelitian terdahulu yaitu 83 (delapan puluh tiga) orang karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian.

- 9) V Mardi Widyadmono (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*” penelitian ini dilakukan pada *Accountng Staff* perusahaan swasta DIY. Penelitian ini menggunakan 98 (Sembilan puluh delapan) orang karyawan sebagai sampel. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan Kepuasan Kerja sebagai salah satu variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat nya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Komitmen Organisasi sebagai salah satu variabel bebas nya sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut. Serta pada penelitian terdahulu menggunakan 98 (sembilan puluh delapan) orang karyawan sebagai sampel penelitian sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan sebagai sampel penelitian.
- 10) Yoga Wateknya (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*” penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hasil pengujian regresi diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu :  $Y = c - 0,737X_2 + R$ . pada hasil uji regresi tersebut

diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,737^{***}$  ( $*** p < 0,001$  ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,528 atau 52,8%. Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang merasa puas dengan gaji yang didapatkan maka kecenderungan niat untuk mencari pekerjaan yang lain (*intention search for alternative*) akan semakin rendah. Semakin terpenuhinya aspek – aspek kepuasan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas maka akan memiliki kecenderungan yang rendah terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas serta menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Komitmen Organisasi sebagai salah satu variabel bebasnya sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel tersebut sebagai variabel bebas.

- 11) Yuda Zanuvar Roby Pratama (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada *Turnover Intention*” penelitian ini dilakukan di PT.Taru Martani di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taru Martani di Yogyakarta. Ukuran sampel pada penelitian ini berjumlah 65(enam puluh lima) responden. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional unstratified random sampling. Data penelitian merupakan data primer yaitu

langsung diambil di PT. Taru Martini di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu kedua penelitian menggunakan Beban Kerja sebagai salah satu variabel bebas. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan Lingkungan Kerja sebagai salah satu variabel bebas dan Stres Kerja sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan kedua variabel tersebut. Populasi sampel yang di gunakan pada penelitian terdahulu yaitu 65(enam puluh lima) orang karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan sebagai responden dalam penelitian.

