

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Indah Permai merupakan distributor yang bergerak dibidang usaha penjualan, sehingga Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama penggerak dalam bisnis ini. Permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kinerja para distributor PT Indah Permai dilihat dari tidak tercapainya target yang diberikan para leader. Karena SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. (Barusman. dkk, 2021)

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi. Suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga di dalam suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1150). Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang mudah beradaptasi, cakap, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, memiliki inisiatif yang tinggi, mentaati peraturan yang berlaku, serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan semaksimal mungkin (Pranata dan Netra, 2019:3532). Menurut Tanandy. (2017:29) sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan

berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi dari organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ariyati dan Mahera, 2018:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison. *et, al.*, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Efentris dan Chandra, 2019:198).

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Santhanam. *et, al.*, 2016:1150). Menurut Ksama. (2016:3701) *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Azeez. *et al.*, (2016:3702) menyatakan bahwa tingginya tingkat turnover akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat turnover rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Menurut Margareta dan Riana (2020:1154)

*turnover intention* adalah niat keinginan keluar karyawan terhadap suatu organisasi dikarenakan kemauan sendiri. Dari uraian ketiga pendapat pengertian turnover intention dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Putra, (2016:5972). Indikator *turnover intention* menurut Kartono (2017:44) yaitu pikiran untuk keluar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (Pranata dan Netra, 2019:3533). Stres merupakan isu yang paling utama yang paling sulit untuk dihindari dalam bekerja di suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1151). Menurut Budiyono (2016:3534) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Menurut Udayana dan Dewi (2017:1154) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan/ tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Penelitian mengenai hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*

mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Margaretta dan Riana (2020:1163). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Pranata dan Netra (2019:3550) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Artinya apabila stress kerja rendah maka *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika stress kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Menurut Ningsih dan Putra (2019:5921) stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa stress kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Menurut Ramlawati *et al.*, (2020) stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya stress kerja tinggi belum tentu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan.

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

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

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

dkk. (2021:116) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa tidak berpengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap turnover intention.

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

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019:5922) Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan

semakin rendah. Menurut Susilo dan Satrya (2019:3719) kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Menurut Margareta dan Riana (2020:1163) kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Altahtoo (2018:107) kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi menyebabkan niat berpindah yang lebih rendah. Menurut Efentris dan Chandra (2019:208) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja maka akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

PT. Indah Permai Denpasar merupakan salah satu perusahaan distributor air minum dalam kemasan (Aqua dan Vit) yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Semenjak didirikannya perusahaan ini dari tahun 2003, tingkat *turnover* dapat dilihat cukup signifikan. Perekrutan karyawan dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional perusahaan ini dapat berjalan dengan baik.

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

**Tabel 1.1**  
**Presentase *Turnover Intention***  
**Karyawan tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan Masuk	Total jumlah karyawan	Presentase <i>Turnover Intention</i>
1	Januari	191	1	6	196	0,51%
2	Februari	196	1	4	199	0,50%
3	Maret	199	1	-	198	0,50%
4	April	198	6	3	195	3,07%
5	Mei	195	3	-	192	1,56%
6	Juni	192	2	-	190	1,05%
7	Juli	190	1	4	193	0,51%
8	Agustus	193	3	5	195	0,53%
9	September	195	2	11	204	0,98%
10	Oktober	204	5	4	203	2,46%
11	November	203	6	6	203	2,95%
12	Desember	203	5	6	204	2,45%

*Sumber : HRD PT. Indah Permai, 2020.*

Dari tabel 1.1 diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan bervariasi di tahun 2020 dari bulan Januari hingga bulan Desember dengan jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2020 adalah sebanyak 191 orang. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami fluktuasi, jumlah *turnover intention* pada bulan april dan november yang mengalami peningkatan diantara bulan lainnya pada tahun 2020, maka dapat diasumsikan terjadinya masalah tingginya *turnover intention* yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi management PT Indah Permai Denpasar. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada bulan april dan november tahun 2020 tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan *turnover intention* pada bulan dan tahun berikutnya pada karyawan PT. Indah Permai Denpasar. Karyawan yang di

maksud yakni karyawan berbagai departemen baik karyawan kontrak maupun *part time*.

Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada salah satu karyawan yang menduduki jabatan sebagai *supervisor* di PT. Indah Permai Denpasar masalah yang terkait dengan beban kerja yakni target yang harus dicapai, terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Target penjualan dan realisasi penjualan yang dicapai**  
**oleh karyawan tahun 2020**

Bulan	Hari kerja	Target Penjualan (RP)	Realisasi Penjualan (RP)	Persentase %
Januari	25	Rp 1.350.000.000	Rp 1.399.000.000	103,6
Februari	23	Rp 1.242.000.000	Rp 1.300.455.000	104,7
Maret	23	Rp 1.242.000.000	Rp 1.199.099.000	96,5
April	24	Rp 1.296.000.000	Rp 1.212.008.000	93,5
Mei	25	Rp 1.350.000.000	Rp 1.255.886.000	93,1
Juni	22	Rp 1.188.000.000	Rp 1.200.861.000	101,1
Juli	24	Rp 1.296.000.000	Rp 1.355.779.000	104,6
Agustus	25	Rp 1.350.000.000	Rp 1.280.974.000	94,8
September	25	Rp 1.350.000.000	Rp 1.299.545.000	96,2
Oktober	27	Rp 1.458.000.000	Rp 1.405.988.000	96,4
November	26	Rp 1.404.000.000	Rp 1.500.657.000	106,8
Desember	25	Rp 1.350.000.000	Rp 1.405.878.000	104,1
Rata – rata				99,6

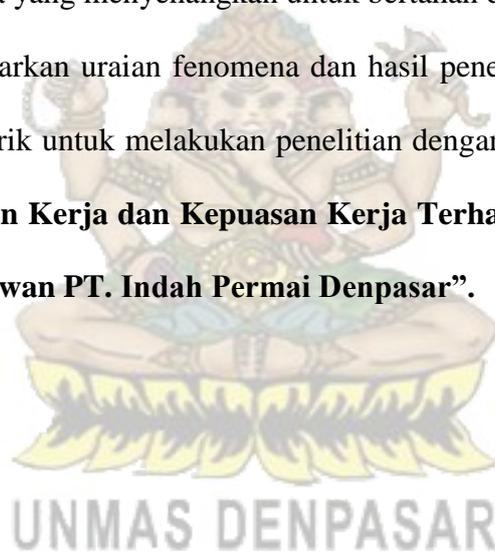
Sumber : PT. Indah Permai Denpasar, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, target penjualan karyawan pada tahun 2020 rata-rata 99,6%. Ini menunjukkan target rata-rata penjualan masih belum mencapai 100%. Hal ini menyebabkan adanya beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di PT. Indah Permai Denpasar masalah yang terkait dengan beban kerja yakni target yang harus dicapai. Hal ini menyebabkan besarnya beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar yaitu lingkungan kerja, kurangnya menciptakan kenyamanan dan suasana kerja yang menyenangkan untuk bertahan disuatu perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Indah Permai Denpasar”**.



## 1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

- a) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar.
- b) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar.
- c) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap khasanan ilmu pengetahuan terkait mengenai Pengaruh Stres Kerja,

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Indah Permai Denpasar.

2) Manfaat Praktis

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



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Role Theory***

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (Role theory). Teori peran (Role Theory) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu. Posisi aktor dalam teater (sandiwara) itu kemudian dianalogikan dengan posisi seorang dalam masyarakat. Sebagaimana halnya dalam teater. Posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan daripadanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran.

Menurut linton seorang antropolog, telah mengembangkan teori peran. Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh budaya. Teori ini juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami steress, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berfikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat meningkatkan beban kerja seseorang. (Rahma, 2019).

### 2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini. (Laia, 2019:17). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Andi, dkk. (2020:63). SDM adalah berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Andi, dkk. 2020:63).

### 2.1.3 Turnover Intention

#### 1) Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover* diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang seringkali diukur dengan interval tertentu (misalnya dalam jangka waktu enam bulan kedepan). *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Saeka dan Suana, 2016:14).

*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau proses kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Adriani, 2018:13).

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Santhanam et al., 2016:1150). Azeez et al. (2016:3702) menyatakan bahwa tingginya tingkat turnover akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat turnover rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Menurut Putra (2016:5972) menyatakan bahwa turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut Ksama (2016:3701) turnover intention merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Menurut Naifudin dan Umdiana (2017:42) *turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang.

## 2) Jenis-jenis *Turnover Intention*

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

### a) Diberhentikan

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

### b) Berhenti sendiri

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

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

### 3) Faktor-faktor *Turnover Intention*

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

#### 1) Faktor lingkungan yang terdiri dari :

##### a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

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

##### b) Kesempatan kerja

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

#### 2) Faktor individual yang terdiri dari

##### a) Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover intention*nya

##### b) Komitmen terhadap Lembaga

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

c) Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja

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

d) Niat untuk tetap tinggal

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

e) Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi

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

f) Kemauan berkerja keras.

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

g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

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

#### 4) Dampak *Turnover Intention*

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

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada

organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Subekti, 2018:7).

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

- 1) Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari
- 2) Biaya latihan, menyangkut pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih
- 3) Apa yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
- 4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
- 5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
- 6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
- 7) Banyak pemberosan karena adanya karyawan baru
- 8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami menundaan penyerahan

##### **5) Indikator *Turnover Intention***

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

- a) Pikiran untuk keluar

Saat karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, maka terlintas

dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.

b) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

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

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

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

## 2.1.4 Stres Kerja

### 1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:12).

Stress kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan karyawan dan berakibat karyawan menjadi stress dalam bekerja. Apabila stress kerja ini berkelanjutan maka, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar dari suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1151).

Menurut Gunawan dan Kantili (2019:51) mengungkapkan bahwa stress kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari tekanan beban kerja yang berlebihan dan berbagai waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar deadline.

Menurut Budiyo (2016:3534) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Menurut Udayana dan Dewi (2017:1154) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan/ tekanan emosional yang dialami

seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

## 2) Faktor Penyebab Stress Kerja

Berikut ini adalah penyebab stres kerja menurut Sunyoto (2018:14) yaitu sebagai berikut:

### a) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

### b) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

### c) Sifat Pekerjaan

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

### d) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan

hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### 3) Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:16) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- a) Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akantetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- c) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu.

### 4) Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistiyani dkk., (2017:17) indikator yang digunakan untuk stress kerja adalah :

a) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

b) Sikap Pimpinan

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

c) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer.

d) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja

e) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

### 2.1.5 Beban Kerja

#### 1) Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Utami, 2019:18). Menurut Koesomowidjojo (2017:19) beban

kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

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

Menurut Rachmad. dkk, (2018:5) menyatakan beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kuantitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterlampiran dan potensi dari pekerja. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Ariyati dan Mahera, 2018:4).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan

yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## **2) Factor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

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

### **a) Faktor Lingkungan Fisik**

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

### **b) Faktor Lingkungan Psikis**

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

## **3) Dampak Beban Kerja**

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

a) Kualitas Kerja Menurun

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

b) Keluhan pelanggan

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

c) Kenaikan Tingkat Absensi

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

**4) Indikator Beban Kerja**

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

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesinmesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b) Penggunaan waktu kerja

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

c) Target yang harus di capai

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

## 2.1.6 Kepuasan Kerja

### 1) Pengertian kepuasan kerja

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

Menurut Saputro (2016:9) kepuasan kerja merupakan hasil berupa perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan kepuasan kerja yang akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Adriani, 2018:9).

Menurut Devi dan Sintaasih (2016:1150) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins dan Judge (2017:5090) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di harapkan. Apabila yang di dapat karyawan lebih rendah dari di

harapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

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

## 2) Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

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

### a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

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

### b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

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

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

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

### 3) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

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

a) Gaji

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

b) Pekerjaan itu sendiri

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

c) Rekan sekerja

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

d) Atasan

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

e) Promosi

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

f) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan psikologis.

#### 4) Indikator Kepuasan Kerja

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

- a) Gaji (*pay*), yaitu jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan di rasakan adil.
- b) Pekerjaan itu sendiri (*work in self*), yaitu isi pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c) Kemampuan Atasan (*supervision*), yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- d) Promosi (*promotion*), yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- e) Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja di dalamnya terdapat peralatan, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

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

### 2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stress kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini

dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stress kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Pranata dan Netra (2019). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional .

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang karyawan melalui metode *nonprobability sampling*, khususnya sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stress kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Ningsih dan Putra (2019). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisioner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 16 indikator.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stress kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stress kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Ramlawati, *et al.*, (2021). Dengan judul yaitu alternatif external, stress kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah model struktural dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa alternatif eksternal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, alternatif eksternal berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, stres tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan terakhir kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada turnover intention.

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

digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

### 2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Altahtoo (2018). Dengan judul yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis reliability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Ariyati dan Mahera (2018). Dengan judul yaitu pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Data dan sumber data yang yang diperoleh secara langsung dari jawaban kuisyoner karyawan dan karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

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

penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

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

penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

### 2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variable yang berpengaruh terhadap turnover intention, yaitu variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variable komitmen organisasi memiliki pengaruh negative terhadap turnover intention.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

*turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Ningsih dan Putra (2019). Dengan judul yaitu pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisyoner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 16 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada

tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.