

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan pemegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi kompetitornya. Menurut Margaretta dan Riana (2020) sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi. Suatu organisasi, memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga didalam suatu organisasi.

Menurut Tanandy (2017) 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 karyawan untuk mencapai visi dari organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi aktif bagi perkembangan organisasi. Di sisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya akan mengundurkan diri dari organisasi (*turnover*).

Menurut Soelton (2018), menjelaskan bahwa *turnover intention* akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, karena dapat menciptakan ketidakstabilan dalam kondisi karyawan, menurunkan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan juga berdampak pada peningkatan biaya sumber daya manusia. Selain itu intensi perpindahan karyawan ini juga memberikan kerugian sumber daya manusia, dimana perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki keahlian dan kinerja yang baik dan akan membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang sama. Oleh karena itu bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan meminimalisir adanya keinginan berpindah sehingga tidak akan kehilangan karyawan yang memiliki potensi untuk memajukan perusahaan. Hal ini dipertegas dengan pendapat Farhana (2017), bahwa dampak negatif dari *turnover intention* pada perusahaan adalah kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang meninggalkan perusahaan, sehingga dibutuhkan waktu yang lama dan mahal untuk merekrut karyawan baru. Igbaria dan Greenhaus (1992) dalam Askiyanto (2018), juga memiliki pendapat bahwa intensi *turnover* bisa sangat fatal bagi perusahaan karena akan mengalami kekurangan karyawan yang terampil dan kompeten di bidangnya dan akan meningkatkan pengeluaran biaya pendidikan tinggi untuk karyawan baru.

Menurut Yuda & Ardana (2017) *Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Karyawan

dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak di kehendaki oleh organisasi. Akibat yang didapat oleh organisasi dari dampak *turnover* yaitu pada kualitas dan kemampuan dalam menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru (Waspodo *et al*, 2013 dalam Nasution, 2017).

Perusahaan ingin memiliki manajemen yang baik dalam bidang sumber daya manusia termasuk CV. Jambangan Bali yang merupakan salah satu perusahaan *garment* berskala besar yang memproduksi pakaian jadi atau produk tekstil jadi lainnya dalam jumlah massal, yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan menghadapi persaingan. Tingkat *turnover intention* yang terus meningkat setiap tahunnya harus membuat perusahaan melakukan per-rekutan setiap tahunnya agar operasional perusahaan ini dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan *staff human resource*, diperoleh data di CV. Jambangan Bali yang menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi sehingga dapat dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1.1
Data *Turnover Intention* karyawan
Tahun 2018-2021 pada CV. Jambangan Bali

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar
2018	56	5	8,9%	3	5,3%
2019	58	4	6,9%	6	10,3%
2020	56	2	3,6%	8	14,2%
2021	50	6	12%	12	24%

Sumber: CV. Jambangan Bali (2021)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah peningkatan *turnover intention* bertambah setiap tahunnya tercatat dari tahun 2018-2021. Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 5,3% dari tahun 2017, tahun 2019 meningkat sebesar 10,3% dari tahun 2018, tahun 2020 meningkat sebesar 14,2% dari tahun 2019, dan tahun 2021 meningkat sebesar 24% dari tahun 2020. Adanya ketidakstabilan jumlah karyawan menunjukkan adanya suatu hal yang kurang sehat dalam perusahaan tersebut. Dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada CV. Jambangan Bali cenderung memberikan dampak negatif bagi perusahaan, yaitu dari segi biaya dan waktu yang menyebabkan kinerja dari perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah beban kerja (Rosyad, 2017). Menurut Kohar (2018) beban kerja adalah ketika karyawan menerima pekerjaan diluar kemampuan mereka, karena peningkatan produktivitas dan peningkatan kinerja. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras fisik dan mental karyawan sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja (Pradipta, 2019). Menurut Saputra *et*

al., (2019) beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Penelitian yang mengkaji mengenai bagaimana hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pernah dilakukan sebelumnya oleh Irawati dan Carrollina (2017), bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, besarnya beban kerja yang ada pada karyawan akan berpengaruh kepada meningkatnya karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Jambangan Bali para karyawan mengemukakan bahwa beban kerja yang dialami mereka salah satunya adalah bertambahnya waktu jam kerja atau biasa dikenal dengan lembur. *Turnover* yang tinggi membuat beban kerja karyawan menjadi bertambah. *Turnover* yang tinggi bisa membuat karyawan mempunyai tugas *double* karena SDM yang dipunya terbatas sehingga banyak karyawan yang merangkap tugas dan jabatan serta tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan juga terlalu besar yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat dan bisa membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantini, dkk. (2020), Rachmad, dkk. (2018), Widiawati, dkk. (2017) yang menyatakan

bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aristawati (2019), dan Cahyaningrum (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Ningsih dan Putra, 2019). Menurut Susilo dan Satria (2019) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh pada penentuan kepergian atau tinggal di organisasi, karyawan cenderung meninggalkan organisasi jika merasa tidak puas pada pekerjaan mereka, sehingga beberapa diantaranya akan mencari pekerjaan lain yang mempunyai peluang lebih (Susanti dan Halihah, 2019). Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan Ningsih dan Putra (2019) mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan CV. Jambangan Bali menemukan bahwa salah satu pemicu kepuasan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja, dimana faktor ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerja sama akan menimbulkan rasa tidak nyaman sehingga mempunyai rasa semangat

yang rendah dan memunculkan emosi yang tidak stabil dalam bekerja. Dengan adanya hal ini menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020), Susanti dan Halihah (2018), Susilo dan Satria (2019), Putra dan Mujiati (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Efentris dan Chandra (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (Pranata dan Netra, 2019). Menurut Djatmiko *et al.*, (2018) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu berpikir bahwa dia dapat menemukan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang memenuhi kebutuhan individu mereka, stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, hubungan yang buruk dengan atasan atau lainnya, kondisi ini akan menimbulkan tekanan psikologis yang tidak nyaman yang datang dari lingkungan. Stres kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut (Udayana dan Dewi, 2017). Penelitian hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Pranata dan Netra (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya apabila stres kerja rendah

maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

Hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan CV. Jambangan Bali menemukan bahwa stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaannya yang merupakan sumber stres. Hampir setiap kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya sehingga diperlukan suatu cara yang dapat mereduksi stres karyawan seperti dengan memberikan motivasi agar karyawan tetap bersemangat dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja tetap terjaga. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan adanya perasaan stres yang terus menerus dialami karyawan akan berakibat munculnya berbagai gangguan pada karyawan diantaranya gangguan kesehatan, konsentrasi pekerjaan, kehadiran karyawan, rendahnya pencapaian target baik kuantitas maupun kualitas yang akhirnya membuat karyawan tertekan dan berimplikasi pada meningkatnya *turnover*.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haholongan (2018), Yuda dan Ardana (2017), Margaretta dan Riana (2020), Lestari dan Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Nugraheni (2018) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang belum konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Jambangan Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV. Jambangan Bali?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV. Jambangan Bali?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV. Jambangan Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja, terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Jambangan Bali. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Dan Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya, dan dapat juga digunakan untuk instansi- instansi lain sebagai bahan pertimbangan dan bahan kajian terhadap masalah yang sama.

1.4.2 Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia kerja.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di CV. Jambangan Bali, sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk menekan tingkat keluarnya karyawan dan melakukan perbaikan disegala divisi.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan ilmiah dipergustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishben pada tahun 1988 menjelaskan bahwa *Theory of Planned Behavior* merupakan teori yang memperkirakan pertimbangan dalam perilaku manusia mengenai perilaku yang dilakukan individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Menurut Lee & Kotler (2011) *Theory of Planned Behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum niat seseorang untuk berperilaku dapat di prediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward the Behavior*), norma subyektif (*Subjective Norma*), dan persepsi pengendalian diri (*Perceived Behavioral Control*).

Attitude Toward the Behavior disebut juga sebagai sikap. Menurut Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinan perilaku (*Behavioral Beliefs*). Subjektif norma, merupakan persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*Significant Others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku. *Perceived Behavioral Control* atau disebut persepsi kontrol perilaku. Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi individu

mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu (Ajzen,2005).

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang menjelaskan bahwa perilaku, sikap, norma subjektif, dan kontrol diri merupakan dasar dari terbentuknya suatu intensi. Aspek lain intensi *turnover* adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Oleh karena itu, *turnover intention* yang merupakan akibat dari variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja, pada CV. Jambangan Bali yang ditentukan berdasarkan perilaku, sikap, norma subjektif, dan kontrol diri.

2.1.2 *Turnover Intention* (Intensi Keluar)

1) *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Tampubolon & Sagala (2020) *Turnover intention* adalah sesuatu yang sedang dipikirkan sehingga mendorong seseorang untuk melakukannya disebut *intention*, untuk *turnover* sendiri memiliki arti, usainya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaannya atas kehendak sendiri. Sehingga, *turnover intention* merupakan keinginan yang telah dipikirkan dengan matang atas kehendaknya sendiri untuk memutuskan ikatan dengan pekerjaannya saat itu. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan

organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

a) Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b) Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Dari beberapa penuturan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini secara sukarela atau tidak karena kurangnya daya tarik dari pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain. Keputusan karyawan meninggalkan organisasi inilah yang menjadi masalah besar bagi organisasi. Akibat yang didapat oleh organisasi dari dampak *turnover* yaitu pada kualitas dan kemampuan dalam menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Supriadi *et al.*, (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu :

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja.
2. Faktor individu yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen pada institusi, perilaku mencari kerja, niat tinggal, pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, kemauan untuk bekerja keras, perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan.
3. Faktor struktural yang terdiri dari otonomi, keadilan, tekanan kerja, remunerasi, kemungkinan promosi, rutinitas kerja, dan dukungan sosial.

3) Dampak *Turnover Intention*

Menurut Hidayat *et al.*, (2021), menyoroti ada beberapa dampak negatif dan positif bagi karyawan. Dampak ini terbagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Bagi Organisasi

Dampak bagi organisasi adanya *turnover intention* meningkatnya biaya, kurangnya produktivitas, efektivitas kerja berkurang, hilangnya keahlian dan menurunnya moralitas, sehingga memengaruhi wilayah tersebut secara sosial ekonomi. Dampak positif dari *turnover intention* yakni adanya pembaruan bagi organisasi dengan membawa orang lain dengan keahlian, ide, pengetahuan baru dan pengalaman profesional.

2. Bagi Individu

Di tingkat individu alasan seperti keinginan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk keluarga, pindah karena pekerjaan pasangan, dan

menikmati aktivitas lain. Orang-orang yang bertahan dalam organisasi juga terpengaruh ketika mereka mulai bertanya tentang karir mereka dan merasa tidak adanya rekan kerja mereka. Selain itu, karyawan dapat menjadi terlalu banyak bekerja dengan diberikan aktivitas karyawan yang meninggalkan organisasi.

4) Indikator *Turnover Intention*

Menurut Narpati *et al.*, (2020) ada 3 indikator dari *turnover intention* yang meliputi:

a) Pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*)

Munculnya pikiran untuk berhenti bekerja itu disebabkan karena karyawan merasa tidak puas berada dalam tempat kerja tersebut sehingga memunculkan tingkat absensi dari seorang karyawan meningkat.

b) Hasrat untuk meninggalkan karir (*intention to quit*)

Hal ini mencerminkan seorang karyawan untuk mencari tempat kerja yang baru yang dirasa akan lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

c) Hasrat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Adanya kecenderungan dari seorang karyawan yang ingin keluar kerja dari perusahaan sebelumnya karena sudah mendapatkan tawaran kerja baru dari perusahaan lain atau sudah mendapatkan tempat kerja baru yang dirasa olehnya lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Novita & Kusuma (2020) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan, akan tetapi beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan, karena jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya (Wibowo *et al.*, 2021).

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan merasa terbebani. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan tugas karyawan bervariasi dengan perbedaan kapasitas. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam penelitian ada faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yang dijelaskan oleh Hariati & Nasution (2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi yaitu:

1. Tugas (*Task*)

Tugas yang dimaksud meliputi tugas bersifat fisik seperti: kondisi kerja, tempat kerja, sikap kerja, alat dan sarana kerja. Tugas bersifat mental meliputi: tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa memberi beban tambahan yang meliputi: lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja, sarana dan prasarana kerja atau segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja seseorang secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang berhubungan dengan relasi kerja, hubungan kerja antara satu pekerja dengan pekerja lainnya maupun dengan atasan.

3. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti waktu kerja, jam istirahat, kerja lembur/malam, tugas dan wewenang pekerjaan. Waktu kerja melebihi batas waktu normal atau kerja lembur dapat mempercepat timbulnya kelelahan, tidak fokus, tidak selesai tepat waktu dan tidak teliti dalam bekerja apabila dilakukan di luar batas kemampuan pekerja.

3) Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati dan Carollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa: Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karena tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan. Beban kerja juga dapat menimbulkan:

1. Kualitas Kerja Menurun

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

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya juga mengakibatkan karyawan 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

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan (Listiana *et al.*, 2020)

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana pandangan seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang berstandar SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi yang tidak konsisten dengan SOP melaksanakan waktu kerja yang digunakan oleh karyawan cenderung sempit atau berlebihan.

3. Target yang Harus Dicapai

Yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Cronley & Kim (2017) kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu mencakup perasaannya

mengenai pekerjaan dan kondisi perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional perasaan yang menyenangkan dihasilkan dari nilai-nilai pekerjaan. Menurut Hee *et al.*, (2019), kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, dan berdasarkan 2 faktor yaitu faktor *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Menurut Wibowo *et al.*, (2021) kepuasan kerja adalah nilai positif atau negatif yang timbul dari seseorang dari aspek tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung dari masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sudaryo *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan

kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan non fisik.

3) Dampak Kepuasan Kerja

Adapun dampak dari kepuasan kerja, diantaranya:

1. Bagi Organisasi

Kepuasan tidak selalu mengarah pada peningkatan kinerja individu tetapi mengarah pada peningkatan tingkat departemen dan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa dampak dari perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan akan memberikan peningkatan kinerja di tingkat departemen dan organisasi.

2. Bagi Individu

Bagi individu kepuasan mengarahkan perilaku untuk tidak meninggalkan organisasi, termasuk tidak mencari sebuah posisi baru serta pengunduran diri, berhentinya pekerja secara kolektif merupakan kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lainnya dari karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terlihat dari kinerja yang baik, disiplin dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

4) Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Hee *et al.*, (2019) menyatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah

Hal ini mencerminkan perasaan pekerja mengenai upah/gaji, apakah upah/gaji sesuai dengan yang diharapkan dengan upah/gaji yang mereka terima. Pembayaran gaji/upah yang tepat waktu salah satu hal yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Mencerminkan perasaan pekerja dengan pekerjaannya. Apakah pekerjaan itu menarik dan sesuai dengan kemampuan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menimbulkan rasa bangga dengan hasil yang diperoleh dan akan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan tersebut.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Hal ini mencerminkan pekerja dengan rekan kerjanya. Semua pekerja memerlukan rekan kerja yang peduli karena dalam beberapa pekerjaan membutuhkan kerjasama yang baik. Selain itu, pekerja juga menginginkan mitra kerja yang menyenangkan dan saling mendukung. Sehingga mereka akan menikmati hari-hari kerja dengan penuh semangat.

4. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Mencerminkan perasaan pekerja atas kebijakan promosi jabatan. Mereka yang kinerjanya baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan. Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan akan menambah semangat kerja dan puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.

5. Kepuasan terhadap atasan.

Atasan dilihat oleh bawahan sebagai pimpinan yang harus ditaati dan diperlakukan lebih. Sementara pimpinan melihat bawahan sebagai seorang yang harus siap melakukan apa yang diperintahkan. Kepuasan kerja dapat timbul jika kedua jenis hubungan diatas dapat terjalin dengan baik dan mengarah ke hal yang positif.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut

secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponsnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Timbulnya stres kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh tekanan yang diberikan atasan mereka, lingkungan tempat mereka bekerja, maupun tuntutan tugas yang harus dikerjakan. Bagi sebagian karyawan, keadaan tersebut juga bisa menjadi tantangan tersendiri bagi dirinya karena hal itu sudah menjadi konsekuensi dalam pekerjaan yang ia pilih.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon individu terhadap tuntutan fisik dan psikis yang dialaminya, disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Dimana kondisi individu merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapinya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Orang-orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memeperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi stres bagi karyawan bila tidak sebanding kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor atau perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu:

- a) Konflik peran *intersender*, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
- b) Konflik peran *intrasender*, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur.

Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.

3) Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018), dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek yaitu:

1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

3. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

4) Indikator Stres Kerja

Jin *et al.*, (2017) menyatakan bahwa indikator stres kerja antara lain:

1. Kekhawatiran

Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh karyawan dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.

3. Tekanan

Suatu Perasaan tertekan dari seorang karyawan yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Biasanya disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam menggapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

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 Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Rachmad, dkk. (2018). Dengan judul yaitu pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- 2) Rini Fitriantini, dkk. (2020). Dengan judul pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram.

- 3) Ninda Aristawati (2019). Dengan judul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention*. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 4) Fajarwati Cahyaningrum (2018). Dengan judul pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- 5) Firda Widiawati, dkk. (2017). Dengan judul pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Pengaruh antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geo Given Visi Mandiri

Semarang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Mawadati dan Saputra (2020). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*.
- 2) Susilo dan Satria (2019). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.
- 3) Susanti dan Halihah (2018). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Studi Pada CV Rabbani Asysa). Dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan niat berpindah karyawan.

- 4) Efentris dan Chandra (2019). Dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- 5) Putra dan Mujiati (2019). Dengan judul peran kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Dengan hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan pengaruh negatif dan signifikan ditunjukkan pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja secara parsial.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Yuda dan Ardana (2017). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. Dengan penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2) Margaretta dan Riana (2020). Dengan judul pengaruh stres kerja dan

kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- 3) Haholongan (2018). Dengan judul stres kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perusahaan. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- 4) Lestari dan Mujiati (2018). Dengan judul pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 5) Kurniawati dan Nugraheni (2018). Dengan judul pengaruh konflik peran, stres kerja, *locus of control*, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rachmad, dkk. (2018)	Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap positif terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Rini Fitriantini, dkk. (2020)	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram.	Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram.
3	Ninda Aristawati (2019).	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap <i>turnover intention</i> .	Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , variabel lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , variabel gaya kepemimpinan demokratis

			menunjukkan tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Fajarwati Cahyaningrum (2018).	Pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi.	Dengan hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Firda Widiawati, dkk. (2017)	Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang.	Menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , Pengaruh antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Semarang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
6	Mawadati dan Saputra (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.	Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel <i>turnover intention</i> .
7	Susilo dan Satrya (2019)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak.	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan

			terhadap <i>turnover intention</i> , serta kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi komitmen organisasional.
8	Susanti dan Halihah (2018)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> (Studi Pada CV Rabbani Asysa).	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan niat berpindah karyawan.
9	Efentris dan Chandra (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>turnover intention</i> .	Menunjukkan bahwa terdapat dua variable yang berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , yaitu variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variable komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Putra dan Mujiati (2019)	Peran kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Berpengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan pengaruh negatif dan signifikan ditunjukkan pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi oleh kepuasan kerja secara parsial.
11	Yuda dan Ardana (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Hotel Holiday Inn Express	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
12	Margaretta dan Riana (2020)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

13	Haholongan (2018)	Stres kerja, lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> perusahaan.	Menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>work environment</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
14	Kurniawati dan Nugraheni (2018)	Pengaruh konflik peran, stres kerja, <i>locus of control</i> , dan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> .	Dengan hasil penelitiannya menunjukkan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
15	Lestari dan Mujiati (2018)	Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .