

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2020:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

selanjutnya menurut (Sutrisno 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta pengguna SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Penjelasan terhadap manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan yang mengatur terhadap sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi agar tercapainya tujuan dan kinerja yang lebih maksimal, baik instansi pemerintahan maupun perusahaan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

##### **2.1.1. Tujuan Manajmen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sutrisno 2019) tujuan manajemen SDM, yaitu sebagai berikut:

1. memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sdm untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan

bekerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sdm.
3. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sdm yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang yang membantu untuk mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sdm.
7. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2020:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

### **2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2020:14) ada beberapa peranan manajemen SDM, yaitu:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, kualitas, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat dipekerjaan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Mengamalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan- perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan Pendidikan, Latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

## **2.2. Beban Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2021:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Gawron (dikutip di Harras, 2020:345) Beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang mempleksibelkan interaksi seperti tugas, system kerja, kemampuan mengoprasikan system kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi.

Selanjutnya Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Sutrisno, 2019:6). Ini terjadi karena adanya permintaan dari pimpinan untuk mengerjakan suatu tugas bersifat banyak, menghabiskan waktu yang cukup lama, dan mengeluarkan upaya atau kinerja yang besar sehingga fisik mengalami kelelahan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas serta lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Karena, keadaan tidak dapat diprediksi, apakah karyawan siap menerima kebijakan, tugas bahkan lingkungan baru sehingga, menyebabkan adanya beban kerja.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti si tuasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

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

### **2.2.3. Dampak Beban Kerja**

Menurut (Harras Dkk, 2020:350), ada beberapa dampak yang ditimbulkan oleh beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Tidak fokus dalam bekerja, Maksudnya, pikiran yang kacau karena banyak pekerjaan, banyak tuntutan, banyak yang harus diselesaikan, sementara karyawan memiliki batasan dan diberikan batasan. Kondisi ini membuat karyawan sulit

berfikir, sulit menjernihkan fikiran, dan sebagainya, sehingga dampaknya adalah stress kerja.

2) Perasaan tertekan, Maksudnya, perasaan hati tidak menentu (kacau) atau tidak karuan, sehingga kita tidak dapat mengendalikan emosi, yang dampak buruknya adalah mudah marah, sensitif dan menyebabkan konflik di dalam lingkungan kerja. Kondisi ini adalah efek buruk bagi beban kerja karena dapat menimbulkan suasana kerja kurang nyaman bagi tim kerja, sehingga hasil kerja kurang maksimal.

#### **2.2.4. Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017:33-35) menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut.

1) Target yang harus dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan menurut (Koesomowidjojo, 2021) Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja, Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2.3. Stres Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Stress Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016:76), stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang akan memicu adanya ketidaknyamanan diri. Sedangkan menurut (Afandi, 2018:173) Stres kerja adalah suatu pekerjaan, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2020:157), stress kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami tekanan dalam menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Adapun dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat di artikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi.

### **2.3.2. Faktor Faktor Penyebab Stress Kerja**

Menurut (Afandi, 2018:175) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi kerja, kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi.
2. Ambiguitas, karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya di harapkan oleh perusahaan sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.
3. Perkembangan Karier, karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang di tunjukkan pada pencapaian kerja dan

pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosinya yang tidak jelas, karyawan akan merasakan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stress.

4. Struktur organisasi, struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres kerja apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan.

5. Hubungan antara pekerjaan dan rumah, rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres, kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dari karir

### **2.3.3. Gejala Stress Kerja**

Menurut (Afandi, 2018:178) Yang termasuk dalam gejala stress kerja, yaitu:

a. Gejala fisik menurut (Afandi, 2018:178) Yang termasuk dalam gejala fisik, yaitu : muka kusut (sulit tersenyum), menjadi pendiam atau sulit diajak bicara, penampilan kurang rapih, dan lain-lain.

b. Gejala Psikologi adapun gejala psikologi, meliputi menjadi pmarah/ emosional/ sensitive, Tidak fokus, acuh tidak peduli dengan lingkungan, murung, kurang semangat (hilang antusias), Ceroboh (plinplan), dan lain-lain. Dari gejala psikologi mempunyai dampak yang besar terhadap pekerjaan, misalnya : pekerjaan

yang tidak tuntas atau kurang maksimal dan bisa jadi akan bermasalah. Oleh karenanya, gejala tersebut menjadi factor yang harus direduksi. Artinya, organisasi menyadari menghilangkan stress adalah hal tidak mungkin, tetapi dengan menghilangkan setidaknya pengaruh buruk tidak terlalu besar terhadap penurunan semangat kerja karyawan, sehingga tugas dapat berjalan dengan semestinya.

#### **2.3.4. Dampak Stres Kerja**

Menurut (Harras, 2020:338) ketika seseorang karyawan mengalami stress kerja, maka itu akan menyebabkan sebuah kerugian diantaranya:

a. Menurunnya Kesehatan

Keadaan bisa dilihat dari kacanya cara berfikir yang mengakibatkan lemahnya fungsi otak, sehingga kinerja jantung dalam memompa darah jadi kurang maksimal pada akhirnya peredaran darah kurang lancar dan berdampak pada kekebalan tubuh yang menurun.

b. Keadaan Hati yang Kacau

Kadaan ini meliputi, hati sempit, perasaan sensitive atau mudah emosi, bosan, khawatir, takut gugup, sedih dan lain sebagainya. Bisa dilihat dari kurang semangatnya karyawan dalam bekerja.

c. terganggu cara berfikir

Keadaan bisa dilihat dari menurunnya konsentrasi, kurang memperhatikan keadaan sekitar, sulit memahami sesuatu, sesnsitif terhadap saran, dan lambat dalam mengambil keputusan.

d. buruknya sikap dalam bekerja

Keadaan ini bisa dilihat dari hilangnya rasa sopan santun, angkuh, sombong, berprasangka buruk terhadap prestasi orang lain atau iri hati dan sulit memaafkan orang lain.

e. buruknya perilaku kerja

Keadaan ini akan menimbulkan perilaku bolos, malas, melanggar aturan kerja, melawan perintah pimpinan, menghasut orang lain, kurangnya produktivitas kerja dan rendahnya kinerja.

### **2.3.5. Indikator Stres Kerja**

Menurut Affandi (2018:179) menjelaskan indikator stress kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, berkaitan dengan target pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu tertentu.
2. Tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan dengan struktur organisasi yang tidak jelas.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

## **2.4. *Turnover Intention***

### **2.4.1. *Pengertian Turnover Intention***

Menurut Robbins (dikutip di Kartono, 2017:44) *Turnover intention* adalah berhentinya karyawan secara sukarela untuk karyawan yang memiliki pengalaman, tidak diinginkan perusahaan karena ketika karyawan yang berpengalaman berhenti untuk mengambil pekerjaan ditempat lain akan menjadi masalah yang jauh lebih besar dari pada PHK perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (dikutip di Putri et al. 2022:727), turnover intention adalah pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Hasibuan menjelaskan bahwa pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahawa *turnover intention* adalah niat seseorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaan dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

### **2.4.2. *Penyebab Terjadinya Turnover Intention***

Banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya:

1. Kepuasan Kerja, pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model intention turnover. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2. Komitmen Organisasi dari Karyawan, karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover intention* karyawan harus menggunakan variable lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam *turnover intention* memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada responemosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

#### **2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut (Putranti, 2022:29) Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, yaitu :

1. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *intensi turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi turnovernya.
2. Lama bekerja, pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama.

3. Tingkat pendidikan, dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap intensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

4. Keterikatan terhadap organisasi, semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.

#### **2.4.4. Dampak Dari *Turnover Intention***

Menurut (Putranti, 2022:4) pergantian karyawan memiliki implikasi penting bagi individu yang meninggalkan pekerjaan, energi yang signifikan dikeluarkan untuk menemukan pekerjaan baru dan menyesuaikan diri dengan situasi baru. Selain itu, adaptasi dan koneksi pada kelompok yang ditinggalkan bisa mengakibatkan stres.

#### **2.4.5. Indikator *Turnover Intention***

Menurut (Kartono, 2017:44) menyatakan beberapa indikator *turnover intention*, yaitu :

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quit*) mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

2. Niat untuk keluar (*intention to quit*) mencerminkan individu berniat untuk keluar dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

3. Pencarian pekerjaan (*job search*) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

## **5.5. Hubungan Antar Variabel**

### **5.5.1. Hubungan Beban Kerja dan *Turnover Intention***

Menurut Fhatoni et al. (dikutip di Dewi et al. 2023:297) mengatakan bahwa beban kerja merupakan beragam kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit perusahaan atau manajer secara sistematis selama periode waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau pengendalian lainnya. Teknik ini untuk memperoleh informasi tentang efisiensi unit organisasi dan efisiensi kerja sehingga, jika beban kerja yang dirasakan sebagai hal yang merugikan bagi karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja dan membuat karyawan lebih mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya menurut (Kuncoro, 2022:46) setiap pekerjaan merupakan beban bagi karyawan yang bersangkutan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Karena adanya beban kerja, menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap orang menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seseorang merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti akan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini tentunya juga akan menimbulkan masalah bagi perusahaan karena dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover intention yang terjadi

### **5.2.2. Hubungan Stress Kerja dan *Turnover Intention***

Menurut Robbins dan Judge (dikutip di Dewi *et al*, 2023:297) Stres merupakan keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, desakan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang paling diinginkan, yang konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Kondisi seperti ini timbul karena interaksi antara individu dengan pekerjaan, sehingga menyebabkan ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan berdampak terhadap turnover.

Sementara itu menurut (Kuncoro, 2022) Secara lebih khusus stress kerja berkaitan dengan kendala dan tuntutan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa stress mulai memikirkan keinginan pindah meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan baru. Stress kerja biasanya dipengaruhi oleh beban kerja yang berat untuk dipenuhi setiap hari selain itu tekanan yang tinggi dari atasan juga dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Jika karyawan terus-terusan mengalami stress dalam kesehariannya tentunya akan mempengaruhi pada hasil atau pekerjaan yang dikerjakan. Stress kerja yang terus menerus terjadi tentunya akan mendorong karyawan untuk mencari alternative pekerjaan lain dan tentunya akan menimbulkan tingginya turnover intention karyawan.

## 2.6. Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**  
**Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil**  
**Penelitian**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	M Reza Pahlevi	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> l, Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Mitsubishi Baturaja. Tahun 2020.	<p>1. Variabel</p> <p>X1: <i>Job Insecurity</i> X2: Stress Kerja Y: <i>Turnover Intention</i></p> <p>2. Alat Analisis</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Lenier Berganda.</p> <p>3. hasil Penelitian</p> <p>Didapatkan 72,4% <i>intention to quit</i> PT. Lautan Berlian Utama Motor Mitsubishi Baturaja di pengaruhi oleh <i>job insecurity</i> dan stress kerja. sisanya 27.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti upah dan pengawasan (Sutrisno, 2015:77)</p>	<p>1. Alat Analisis Regresi Lenier Berganda</p> <p>2.Variabel</p> <p>X2: Stres Kerja</p> <p>Y: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>1. Tahun Penelitian</p> <p>2. Tempat Penelitian</p> <p>3. Variabel X1: <i>Turnover Intention</i></p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Yusep	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Federal International Finance Cabang Kedaton	<p>1. variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- X1: beban kerja</li> <li>- X2: stress kerja</li> <li>- Y: <i>turnover intention</i></li> </ul> <p>2. alat analisis: Regresi linier berganda</p> <p>3. hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja (X1) memberikan pengaruh sebesar 3,093 terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Kedaton.</li> <li>2. Stres Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 3,442 terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Kedaton.</li> <li>3. Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar</li> </ol>	<p>1. Alat Analisis Regresi Lenier Berganda</p> <p>2. Variabel X2: beban kerja X2: Stres Kerja Y: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>1. Tahun Penelitian</p> <p>2. Tempat Penelitian</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan	<p data-bbox="954 451 1536 560">10,867 terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Kedaton.</p> <p data-bbox="860 655 1267 863">1. variabel - X1: stres kerja - X2: ketidakpuasan kerja - X3: lingkungan kerja - Y: <i>Turnover Intention</i></p> <p data-bbox="860 895 1256 986">2. alat analisis Regresi linier berganda</p> <p data-bbox="860 1018 1536 1350">3. hasil penelitian Jumlah responden 63 orang. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai Sig. <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai Sig. <math>0,016 &lt; 0,05</math>. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif</p>	<p data-bbox="1576 655 1783 746">1. variable: X1: beban kerja</p> <p data-bbox="1576 778 1738 842">Y: <i>Turnover Intention</i></p> <p data-bbox="1576 938 1771 1070">2. alat analisis: Analisis linier berganda</p>	<p data-bbox="1821 655 1955 730">1. Tahun penelitian</p> <p data-bbox="1821 815 1955 890">2. tempat penelitian</p> <p data-bbox="1821 975 1955 1050">3. jumlah responden</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			terhadap turnover intention dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05.		
			-		
4	Erwin Rasjid	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Harapan Solusi Utama, Jurnal Of Economics and Business USB, Volume 11, No. 1, Januari-Juni Tahun 2021.	<p>1. Variabel yang Diteliti:</p> <p>X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja Y: <i>Turrnover Intention</i></p> <p>2. Alat Analisis : Regresi Lenier Berganda</p> <p>3. Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dari hasil keseluruhan dari analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji t), stress kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y).</li> <li>- Kemudian Beban kerja (X2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y). berdasarkan determinasi (R square) dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja dan beban kerja menjelaskan</li> </ul>	<p>1. variable</p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p> <p>2. alat analisis: Analisis linier berganda</p>	<p>1. Beda tempat objek penelitian dan objek Tahun penelitian.</p> <p>2.variabel</p> <p>X1: Beban kerja</p> <p>X2: stress kerja</p>

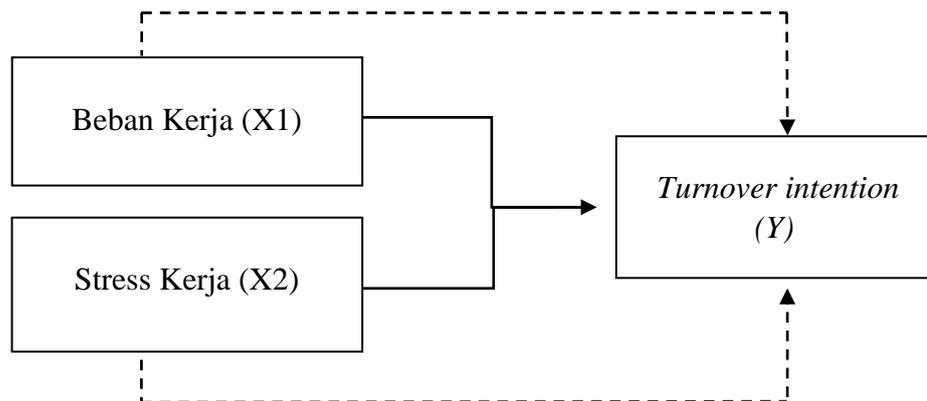
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Yusuf dkk	Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hokky Mart Bima, Jurnal Tambora Vol. 7 No. 2 Juli 2023	<p>100% berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i>.</p> <p>1. Variable yang diteliti: X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja Y: <i>Turnover Intention</i></p> <p>2. Analisis regresi linier berganda</p> <p>3. Hasil penelitian: Hasil pengujian diketahui bahwa variabel variabel stres kerja nilai t hitung sebesar 4,342 dan variable beban kerja 6,732 yang dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja di terima, dan variabel beban kerja di terima . Nilai uji f didapatkan sebesar 24,148 sehingga dapat disimpulkan stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan dampak</p>	<p>1. alat analisis yang menggunakan regresi linier berganda</p> <p>2. variable</p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>1. tahun dan tempat penelitian</p> <p>2. Variabel</p> <p>X1: Stres Kerja</p> <p>X2: Beban Kerja</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Hokky Mart Bima.		
6	Ni Komang Ayu Suarningsih, Ni Putu Yeni Astiti, I Nyoman Resa Adhika	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Di Besakih, Karangasem, Jurnal EMAS, Vol. 4, No. 3, Tahun 2023	<p>1. variabel :</p> <p>X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Y: <i>Turnover Intention</i></p> <p>2. analisis regresi linier berganda</p> <p>3. hasil uji:</p> <p>Dari Uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Di Besakih, Karangasem. Dari Uji T menunjukkan Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Turnover</p>	<p>1. variable</p> <p>X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Y: <i>Turnover intention</i></p> <p>2. alat analisis memakai regresi linier berganda</p>	<p>1. tahun dan tempat penelitian</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Intention Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Di Besakih, Karangasem.		

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani, dkk.,2020:321).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- Parsial
- Simultan

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Diduga ada pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan Baik Secara Parsial Maupun Simultan”.