

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen sumber daya manusia, beban kerja, kepuasan kerja, turnover intention. . Landasan teori pada sub bab ini meliputikajian ilmiah dari para ahli. Sehingga dalam sub bab ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai landasan teori yang secara umum relevan terhadap teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran.

2.2 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber dari berbagai macam literatur baik dari buku, jurnal-jurnal terdahulu dan juga penelitian-penelitian terdahulu sebagai landasan teori. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

2.3 Manajemen

Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.3.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen :

Menurut Robbins & Coulter (2017:7), menyatakan bahwa: “Manajemen merupakan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan aktivitas koordinasi dan pengawasan kerja orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien”.

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:1); menyatakan bahwa: “Manajemen sangat penting bagi kehidupan manusia, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang

telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menetapkan manajemen yang baik dan teratur.”

Menurut Hasibuan (2020:9), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan pemaparan dari para ahli tentang pengertian manajemen diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins & Coulter (2017:9) terdapat empat dari fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan tugas-tugas apa saja yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok

individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

2.3.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018:5) menyatakan bahwa, ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man, money, material, machine, method, dan market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi

2. *Money* (Uang)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana

mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi. Upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Material* (Bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Machine* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sarana agar tercapai tujuan akan dituju.

6. *Market* (Pasar)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu tercapainya tujuan dalam perusahaan.

2.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti sebelumnya terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain pengertian dari manajemen sumber daya manusia, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di bawah ini:

Menurut Edy Sutrisno (2017:5), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya”.

Menurut Hasibuan (2020:10), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara A.P. (2020:2), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembang, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau dalam mencapai tujuan suatu perusahaan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia di dalam organisasi secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai.

2.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi-fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi. Berikut diantaranya fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2020:21) meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan mendapatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan 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*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial. Sebagai manusia kita harus memiliki rasa kesadaran dan kedisiplinan dalam diri.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada sebuah organisasi. Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah ke seluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari tujuan manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk

mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu untuk mencapai tujuannya.

2.5 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan stress. Namun sebaliknya jika pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai beban kerja dibawah ini:

Menurut Menpan yang dikutip oleh Martini (2018:41) menyatakan bahwa:
“Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisioleh pegawai atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu”.

Pendapat dari Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa:

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih.

Menurut Vanchapo (2020:1):

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018:106) mengemukakan, bahwa: “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan 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.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai para pegawainya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.
- c. Organisasi Kerja Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.5.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina (2017:51), Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai, dampak negatif tersebut dapat berupa sebagai berikut:

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, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi beban kerja yang terlalu banyak bias 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.

2.5.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan Bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan Waktu Kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.
3. Target yang harus dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. 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 pegawai.

2.6 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018:131) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*):
 - a. Kewajiban kerja pada hari libur.
 - b. Lamanya bekerja dalam sehari – hari.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*):
 - a. Kejenuhan.
 - b. Tekanan mental.
3. Beban tekanan fisik (*Physical stress load*):
 - a. Keahlian
 - b. Kelelahan fisik.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan pegawai tentang kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.7.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa puas, dimana seorang karyawan merasa apa yang diterima dari perusahaan telah sepadan atau seimbang dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Pada dasarnya rasa puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, seperti kebutuhan rasa aman, dukungan dari rekan kerja, perhatian dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan sebagainya. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka karyawan akan merasa puas dan akan berusaha untuk terus memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan, namun sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa kecewa dan akan memberi pengaruh negatif terhadap perusahaan.

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai kepuasan kerja, diantaranya penulis mengemukakan pengertian kepuasan kerja menurut Menurut Robbins (2017:118) *job satisfaction is a positive feeling about a job that results from a broad evaluation of its characteristics*. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas.

Sedangkan menurut (Robbins. 2013. dalam Rijasawitri, dkk 2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. berpendapat bahwa, kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan (Roe dan Byars dalam Priansa, 2018:291).

Sementara itu menurut Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja menurut para ahli diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya yang berhubungan dengan rasa puas antara apa yang diterima telah sepadan dengan apa yang diberikan terhadap perusahaan.

2.7.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang

efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.7.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (Pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil

dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya *relative* lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional Genetic components* (Komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.7.3.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan

Menurut Robbins (2017:118), berikut adalah cara yang biasanya ditunjukkan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja :

1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.7.3.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator menurut Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2011) dalam kutipan Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan karyawan suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Upah (*pay*)

Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.

5. Rekan kerja (*Coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara sosial.

2.7.3.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Robbins (2017:121), menyatakan bahwa dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuanyang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
3. Promosi (*Promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan

2.8 *Turnover Intention*

Pada dasarnya *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang karyawan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang nantinya akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas kerja karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.8.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover dapat didefinisikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindahannya seorang karyawan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sedangkan *intention* (keinginan) adalah niat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang melakukan *turnover intention* biasanya mereka sudah merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pada suatu perusahaan.

Menurut Kartono (2017:44) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Atmoko, Robi (2019:22) mendefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Sementara menurut Mobley dalam Rini, dkk (2020), mengemukakan bahwa *turnover intention* mengacu pada perkiraan peluang individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa poin di masa depan. Beberapa poin yang dimaksudkan adalah poin-poin yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik di suatu perusahaan yang berbeda

2.8.2 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Jenis *turnover intention* menurut Ardan & Jaelani (2021:9), *turnover intention* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis diantaranya yaitu :

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* secara tidak suakrela : *Turnover* ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
 - b. *Turnover* secara sukarela : Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.
2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* fungsional : Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
 - b. *Turnover* disfungsional : Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang penting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : Ini muncul karena alasan di luar

pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

- b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang menimbulkan *turnover*.

2.8.3 Faktor Pendorong *Turnover Intention*

Menurut Fitryani & Anissa (2018:49) menyebutkan bahwa faktor utama penyebab *turnover intention* yaitu :

1. Desirability of leaving

Terdiri dari tiga faktor. Pertama, rendahnya kepuasan kerja, seringkali penyebabnya adalah ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaan atau karyawan dengan organisasi. Kedua, guncangan terhadap karyawan, dapat berupa konflik interpersonal antar teman sekerja atau antara karyawan dengan atasan. Ketiga, alasan peribasi seperti bias karena karir baru, kesehatan, meneruskan sekolah, mengurus anak atau melahirkan.

2. Ease of leaving

Ease of leaving adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang

dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaan lain, terlebih jika biaya untuk pindah tidak terlalu membebankan karyawan.

3. *Job Alternative*

Job Alternative adalah tersedianya tawaran pekerjaan baru sehingga memudahkan karyawan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pengalaman empiris, hal ini mempunyai korelasi kuat dengan tingkat *turnover*.

2.8.4 Dampak *Turnover Intention*

Penyebab *turnover intention* karyawan adalah kurangnya pemahaman manajemen terhadap macam-macam faktor. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara karyawan dengan manajemen. Kesenjangan yang dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan, sementara karyawan merasa pihak perusahaan belum memberikan apa yang diinginkannya. Hal tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Fitriyani & Anissa (2018:50) menyatakan *turnover intention* menyebabkan banyaknya biaya pengeluaran pada organisasi atau perusahaan, dalam hal ini karena hilangnya sumber daya manusia berharga dan terganggunya kegiatan yang sedang berlangsung. Terdapat empat dampak negatif dari *turnover intention* bagi perusahaan, yaitu :

1. Biaya seleksi dan rekrutmen

Konsekuensi utama terjadinya *turnover* adalah tenaga dan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan baru sebagai pengganti yang mengundurkan diri.

2. Biaya pelatihan dan pengembangan

Karyawan baru memerlukan waktu untuk memahami tugas serta peran yang harus dijalankannya dan mereka juga memerlukan pelatihan. Faktanya, biaya pelatihan besar namun karyawan yang sudah dididik pun akhirnya pergi.

3. Kehilangan karyawan

Kehilangan karyawan yang sudah memiliki keahlian dalam bidangnya tentu akan menyebabkan terjadinya gangguan operasional. Segala kegiatan yang pernah dilakukan oleh karyawan kunci untuk sementara terganggu, hal tersebut terjadi akibat adanya saling ketergantungan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

4. Kemerostan moral

Jika karyawan yang melakukan turnover berkumpul serta bersatu membuat kelompok baru dan di dalamnya memiliki status sosial yang berbeda, di sinilah rentan terjadi kemerostan moral.

2.8.5 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Dimensi dan indikator menurut Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja karyawan yang dikemukakan oleh P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas dalam Kartono, (2017: 43) antara lain:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*)
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*)
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*)

4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*)
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

2.8.6 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori Menurut Kartono (2017:44) menyatakan bahwa dimensi dan indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya *turnover intention*.

3. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan

cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan *turnover intention*.

2.9 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu juga yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang hendak dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. <i>Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan</i> , 5(1), 227-237. DOI: https://doi.org/10.32670/fai	- Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan. - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	- Penelitian inisama-sama meneliti variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	- Variabel lingkungan kerja - Lokasi penelitian - Objek penelitian

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	rvalue.v5i1.2258	<p><i>Turnover Intention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan 		
2.	<p>Destiyanti & Suwandi (2023).</p> <p>Pengaruh <i>Job Rotation, Job Satisfaction, and Workload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Departemen ADI (PT. SEI). <i>Jurnal Mirai Management</i>, 8(2), 235-247.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.4975</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh antara <i>workload</i> dengan <i>turnover intention</i> - Tidak terdapat pengaruh antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i> - Terdapat pengaruh antara <i>servent leadership</i> dengan <i>turnover intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>workload, Job satisfaction</i> dan <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job rotation</i> lokasi dan objek penelitian - Variabel <i>job rotation</i>
3.	<p>Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020).</p> <p>Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan, Kuningan.</p> <p><i>Indonesian Journal of Strategic Management</i>, 3(2)..</p> <p>DOI : https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> - Kepuasan kerja berpengaruh 	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja, Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening - Variabel kompensasi - Lokasi dan Objek penelitian

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap turnover intention		
4.	<p>Gayatri, E. (2020). Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Milenial. University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, 11(1), 77–85.</p> <p>DOI : http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> - Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> - Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan - <i>Job insecurity</i>, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job insecurity</i> dan komitmen organisasi - Lokasi dan objek penelitian
5.	<p>Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Kepuasan Kerja, beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel stress kerja, dan komitmen

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>kerja terhadap turnover intention pegawai.</p> <p>In <i>Forum Ekonomi</i> (Vol. 23, No. 3, pp. 491-501).</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30872/jfor.v23i3.8858</p>	<p><i>intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta - Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta - Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta - stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta 	<p>dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan.</p>	<p>organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dan objek penelitian
6.	Junaidi, A., dkk. (2020).	- Secara parsial lembur	- Variabel beban kerja	- Variabel overtime

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention.</i></p> <p><i>Management Science Letters, 10(16), 3873-3878.</i></p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024</p>	<p>berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>- Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>dan <i>turnover intention</i></p>	<p>dan stress kerja</p> <p>- Lokasi dan Objek Penelitian</p>
7.	<p>Khomaryah, dkk (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja.</p> <p><i>Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3(1), 35-45.</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429</p>	<p>- Variabel beban kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>- Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>- Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p>	<p>- Variabel beban kerja , Kepuasan Kerja dan <i>TurnoverIntention</i> Karyawan</p>	<p>- Lokasi dan objek penelitian</p>
8.	Kurniawaty, dkk.(2019)	- Stes Kerja	- Variabel	- Variabel

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Mandiri Bank</i></p> <p><i>Licensee Growing Science, Canada, Vol. 3, No. 001 (2019)</i></p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001</p>	<p>memiliki efek positif langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.</p> <p>- Kepuasan Kerja memiliki efek negatif langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.</p>	<p>Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan</p>	<p>Lingkungan kerja</p> <p>- Variabel Stres Kerja</p> <p>- Lokasi objek penelitian berbeda.</p>
9.	<p>Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PELANGI SULUT. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>, 11(3), 1510-1519.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084</p>	<p>- Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.</p> <p>- stres kerja</p>	<p>- Variabel Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan</p>	<p>- Variabel stress kerja dan lingkungan kerja</p> <p>- Lokasi objek penelitian berbeda.</p>

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention</p> <p>- lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</p>		
10.	<p>Maulidah, dkk (2022)</p> <p>"Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan"</p> <p><i>Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen</i> 3.2 (2022): 159-176.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611</p>	<p>- Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>- Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>- Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel Kepuasan kerja, Beban kerja, dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>- Lokasi dan objek penelitian berbeda</p>
11.	<p>Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021).</p> <p>Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan .</p> <p><i>Enrichment : Journal of Management</i>, 12(1), 972-</p>	<p>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>- Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>- Kepuasan kerja tidak</p>	<p>- Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i></p>	<p>- Variabel stress kerja</p> <p>- Lokasi dan objek penelitian</p>

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	978. DOI : https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.332	berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> - Secara simultan beban kerja , stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>		
12	Pradana, J. I., & Susilowati, H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. <i>MANAJEMEN</i> , 2(2), 125-133. DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v2i2.174	- Beban kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention - Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan	- Variabel Beban Kerja, Kepuasan kerja dan turnover intention	- Variabel kompensasi - Lokasi dan objek penelitian
13.	Prasetyo, dkk.(2019) <i>The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry</i> <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i> , vol. 65 (2019) DOI : https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.130	- Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan. - Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	- Variabel Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan	- Variabel mediasi dan stres kerja - Lokasi objek penelitian berbeda.
14.	Raihan, M. A., &	- Kepuasan kerja	- Variabel	- Variabel

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Chaerudin, C. (2021). INFLUENCE COMPENSATION, WORKLOAD AND JOB SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION. <i>Dinasti International Journal of Education Management And Social Science</i>, 2(5), 882-897. DOI : https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.944</p>	<p>berpengaruh terhadap turnover intention - Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention - Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention</p>	<p>beban kerja kepuasan kerja dan turnover intention</p>	<p>kompensasi - Lokasi dan objek penelitian</p>
15.	<p>Rini Fitriantini, dkk.(2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Jurnal Distribusi, Vol.8, No. 1 (2020) DOI : https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.352</p>	<p>- Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>- Variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>- Variabel Stress Kerja. - Objek penelitian dan lokasi penelitian</p>
16.	<p>Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022).</p>	<p>- <i>That transformational</i></p>	<p>- Variabel Beban</p>	<p>- Variabel kepemimpinan</p>

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention. Dinasti International Journal of Management Science, 3(3), 463-476.</i></p> <p>DOI : https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3</p>	<p><i>leadership has a negative and significant impact on turnover intention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>That the workload has a positive and significant impact on turnover intention</i> - <i>That job satisfaction has a negative and significant impact on turnover intention</i> 	<p>kerja, Kepuasan kerja dan Turnover Intention</p>	<p>an transformasi onal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dan objek penelitian
17.	<p>Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022).</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.</p> <p><i>Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3(2), 14-27.</i></p> <p>DOI : https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja memiliki pengaruh terhadap burnout dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention - Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention - Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel burnout - Lokasi dan objek penelitian
18.	<p>Susanti, D., & Halilah, I. (2019, August).</p> <p>Pengaruh kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja dan turnover 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dan objek penelitian

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>terhadap turnover intention (studi pada CV Asysa).</p> <p><i>In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar</i> (Vol. 10, No. 1, pp. 1036-1045).</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1461</p>	intention	intention	
19.	<p>Suwandi dkk Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Workstress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Selaras Citra Jaya.</p> <p><i>REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer</i>, 6(4), 766-776.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11809</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Workload</i> (X1) berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya - <i>Workstress</i> (X2) berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya. - <i>Workload</i> (X1) dan <i>Workstress</i> (X2) berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel beban kerja - Variabel <i>turnover intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel stress kerja - Objek dan lokasi penelitian
20.	<p>Wibowo Akbar dkk. (2021).</p> <p><i>The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel beban kerja dan <i>turnover intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel dukungan sosial, dan stress kerja - Lokasi dan objek penelitian

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal aplikasi manajemen, 19(2), 404-412.</i> DOI : http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16	turnover intention - Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention		

Sumber: Data di oleh peneliti dari berbagai jurnal,2022

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu ditunjukkan pada Tabel 2.1 di atas, menunjukkan bahwa penelitian terdahulu memfokuskan pada aspek *turnover intention* sebagai isu permasalahannya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pada variabel bebas (independen) yang digunakan, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada waktu, objek, letak variabel dan teori yang digunakan. Dilihat dari hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, beban kerja terhadap *turnover intention* serta beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2.10 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu model yang diperoleh melalui observasi dan telaah pustaka yang dibuat sebagai penjelasan sementara secara konseptual mengenai hubungan pada setiap objek permasalahan yang akan diteliti. Kerangka penelitian akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu

dengan variabel yang lainnya baik secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover intention*.

2.10.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik dan Liana (2022). yang melakukan penelitian yang berjudul analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.. Berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dimana arah hubungan positif. Makanya yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja

Penelitian yang dilakukan Indriati (2021). yang melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. Berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan

karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Wardhani (2022) Yang ber judul *The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention*. Berpendapat bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kemudian didukung oleh Destiyanti & Suwandi. (2023). Yang berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Beban kerja karyawan yaitu berkaitan dengan tugas atau bobot kerja yang telah ditentukan dan harus di selesaikan pada waktu yang telah ditugaskan. Bukan dengan apakah para pegawai menampung tugas yang telah ditentukan pimpinan dengan waktu yang dibuat oleh pegawai tersebut.

2.10.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dalam *theory of reasoned action* kepuasan kerja disebut sebagai "*intention of act*" atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya.

Teori tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangumbahang, dkk (2023). dalam jurnalnya menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty, dkk. (2019) yang melakukan penelitian yang berjudul *The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention*. Berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki efek negatif langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* meningkat dan begitu pula sebaliknya

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Yusiana (2020). Dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan, Kuningan. Berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2.10.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

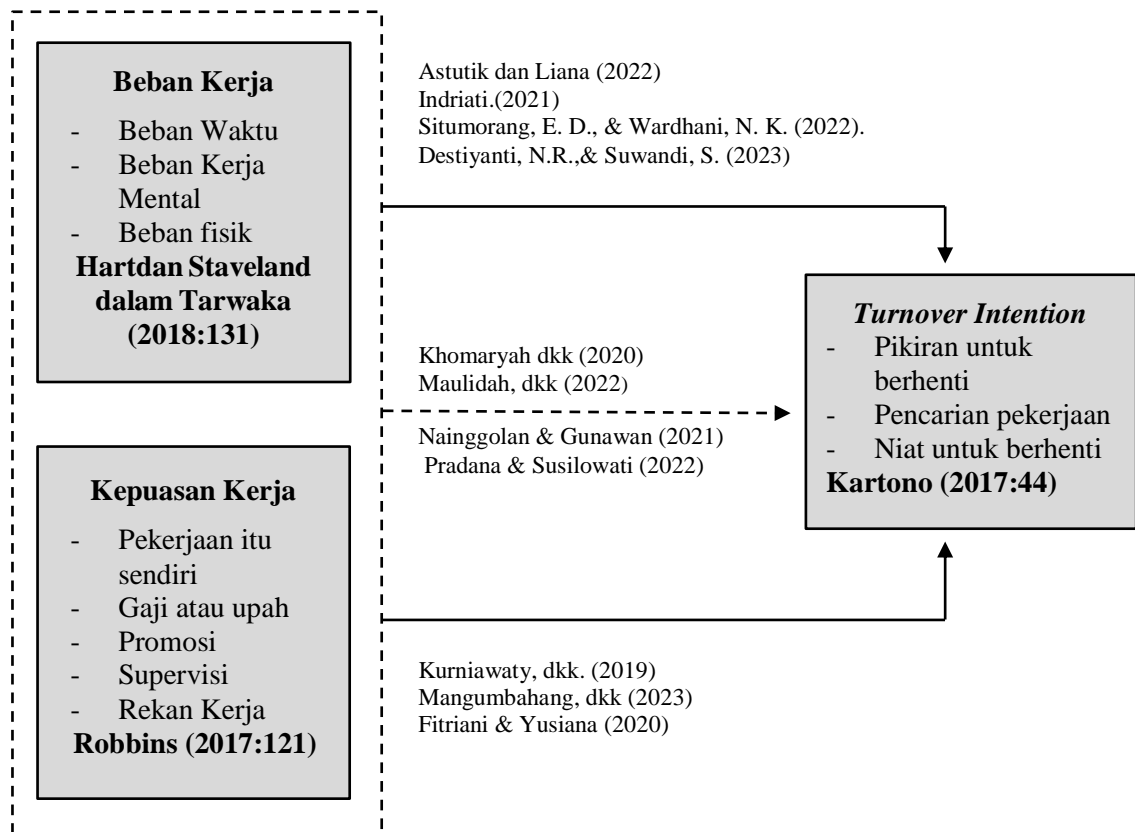
Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi karyawan yang telah mendapatkan kebutuhan dan

permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan. Banyaknya beban kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Beban kerja dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan seorang karyawan. Menurut Khomaryah dkk (2020) juga beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidah dkk (2022) terbukti bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nainggolan & Gunawan (2021). juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Susilowati (2022). Juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

2.11 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat disimpulkan dengan gambar secara sistematis hubungan antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Keterangan:

———— = Parsial - - - - = Simultan

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.12 Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan pradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Hipotesis Secara Parsial

a. Terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.