

BAB II

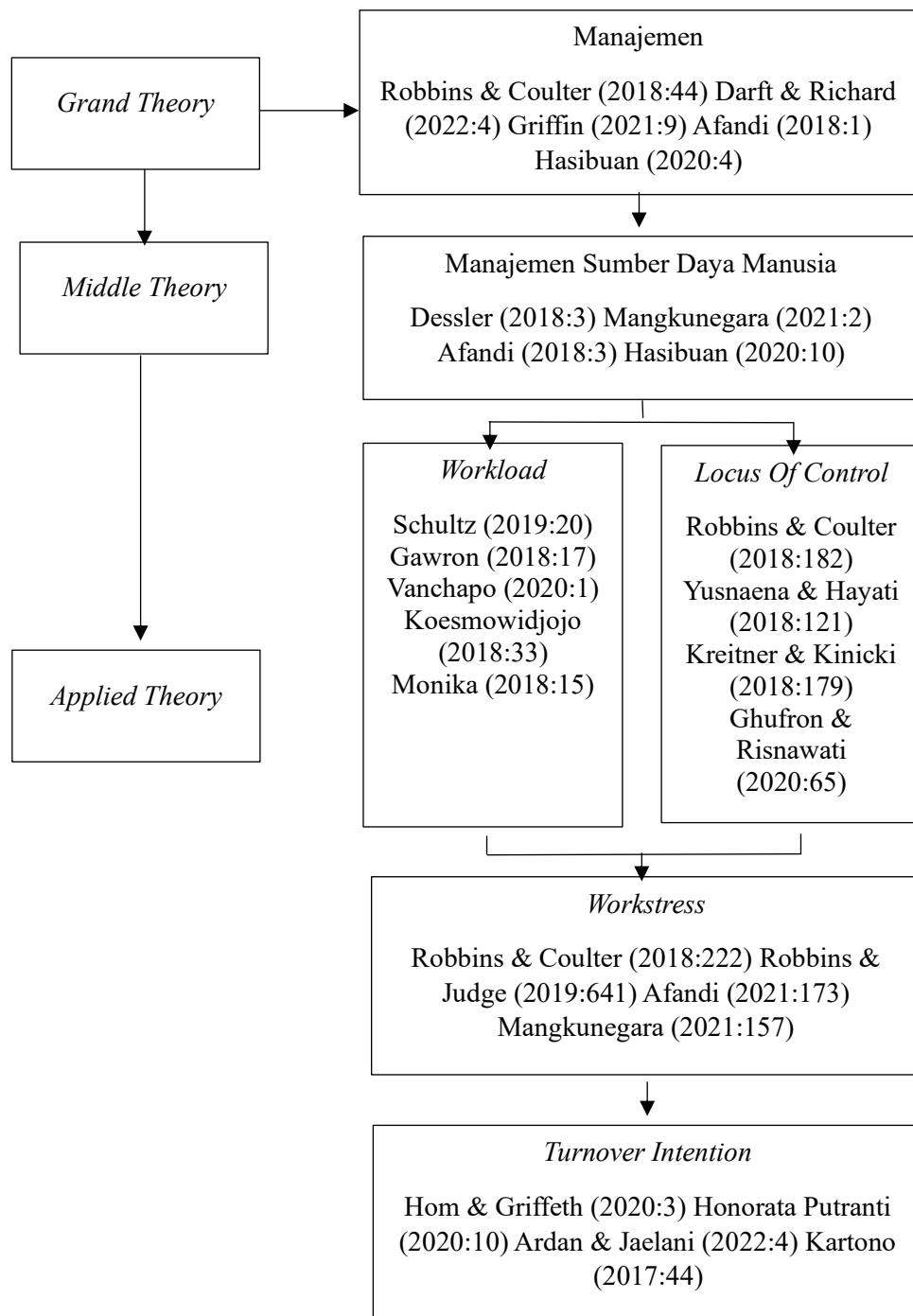
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam kajian pustaka ini terbagi menjadi tiga bagian teori yaitu *Grand Theory*, *Middle Theory*, dan *Applied Theory*. Dimana dalam *Grand Theory* membahas teori tentang manajemen, *Middle Theory* membahas teori tentang manajemen sumber daya manusia sedangkan *Applied Theory* membahas teori tentang permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai *workload*, *locus of control*, *workstress* dan *turnover intention*.

2.1.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar penyusunan hipotesis penelitian untuk membuktikan kebenaran teori. Secara umum, landasan teori adalah teori-teori yang masih relevan dengan yang diteliti dan digunakan untuk menjelaskan variabel serta memberi jawaban sementara terhadap hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan buku, jurnal – jurnal maupun referensi lainnya sebagai teori. Adapun landasan teori yang digunakan terdiri dari *grand theory* teori yang menjelaskan mengenai keseluruhan dari kehidupan sosial, sejarah, atau pengalaman manusia, *middle theory* adalah dimana teori tersebut berada pada level mezo atau level menengah yang fokus kajiannya makro dan juga mikro, dan *applied theory* adalah suatu teori yang berada dilevel mikro dan siap untuk diaplikasikan dalam konseptualisasi.



Gambar 2. 1
Landasan Teori

2.1.2 Manajemen

Secara umum manajemen dikenal dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan dengan

memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*. Akar kata tersebut adalah *manage* atau *managere*, yang memiliki makna: melatih kuda dalam melangkah kakinya. Dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya:

Menurut Afandi (2018:1):

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-rang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Menurut Darft & Richard (2020:4) mengemukakan bahwa: “*Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*”. Definisi tersebut memiliki arti manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020:2) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien”. Robbins & Coulter (2018:44) menyatakan bahwa *Management is coordinating and overseeing the work activities*

of others so their activities are completed efficiently and effectively". Definisi tersebut memiliki arti manajemen adalah aktivitas-aktivitas yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Griffin (2021:9) menyatakan bahwa *Management is a set of activities (including planning and decision-making, organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner*. Definisi tersebut memiliki arti manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli tersebut maka manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan pengawasan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Menurut Afandi (2018:2) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penetapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen suatu organisasi dikatakan efektif apabila fungsi – fungsi manajemen yang terdiri atas fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan (*staffing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*) dilaksanakan dengan baik dan tepat

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Peran manusia sangat besar dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut memiliki alat teknologi yang canggih sekalipun manusia sebagai tenaga kerja harus tetap ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditengah persaingan antar perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu peran penting yang dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri dan menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras penuh semangat dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dalam upaya mencapai tujuan perusahaan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2021:2) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

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

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Sedangkan menurut Garry Dessler (2018:3), "*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, helat and safety and fairness concerns*". Definisi tersebut memiliki arti manajemen sumber daya manusia (SDM) proses memperoleh, melatih, penilaian, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan mereka hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat agar efektif dan efisien dengan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan dalam suatu perusahaan akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2023:9) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program

kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai-pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway yang dikutip oleh Sutrisno (2023:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan 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 antar pekerja untuk meyakinkan 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi.

2.1.4 *Workload*

Secara umum beban kerja yaitu tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Kondisi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan jabatannya.

2.1.4.1 Pengertian *Workload*

Setiap posisi dan jabatan pekerjaan di suatu organisasi memiliki porsi beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja secara umum diartikan sebagai tugas-tugas yang diberikan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan harus sesuai porsinya. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan memberikan efek yang kurang baik pada efektivitas karyawan. Definisi yang dikemukakan oleh Schultz (2019:20) menyatakan bahwa: “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*” Sedangkan menurut Gawron (2018:17) juga menyatakan bahwa: “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*”.

Menurut Vanchapo (2020:1) menyatakan:

“Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus 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.”

Definisi menurut Koesomowidjojo (2018:33) menyatakan bahwa: “Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”. Selanjutnya Monika (2018:15) menyatakan bahwa “Beban kerja merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas dan kegiatan yang dibebankan kepada karyawan beban berupa fisik dan mental yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Workload*

Beban kerja dalam suatu perusahaan dapat terjadi karena beberapa faktor, beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gawron (2018:21) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang 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 mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud yaitu hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.

c) Organisasi Kerja

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

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari individu sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja, tugas fisik, dan organisasi kerja.

2.1.4.3 Jenis *Workload*

Menurut Schultz (2019:21) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dibagi menjadi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja kualitatif terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Workload*

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dimensi beban kerja menurut Gawron (2018:19) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi *SOP (Standart Operating Procedur)* kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu perusahaan 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 karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak

seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *workload* ada tiga yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Kondisi kerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan. Penggunaan waktu kerja menggunakan SOP. Target yang harus dicapai perlu ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5 Locus of Control

Locus of control adalah konsep mengenai pusat kendali yang berasal dari teori konsep diri Julian B. Rotter atas dasar teori pembelajaran sosial (*learning social*) yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

2.1.5.1 Pengertian Locus of Control

Locus of Control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat/hasil. *Locus of Control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. *Locus of control* merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya *Locus of control* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Definisi *locus of control* menurut beberapa ahli:

Menurut Robbins & Coulter (2018:182) :

“Locus of control is the degree to which people believe they control their own fate. People with an internal locus of control believe they control their own destinies. People with an external locus of control believe what happens to them is due to luck or chance”.

Menurut Rotter yang dikutip oleh Yusnaena dan Hayati (2018:121):

“*Locus of control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*internal locus of control*) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (*external locus of control*)”.

Kreitner & Kinicki (2018:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa "*Locus of control is one of the personality variables defined as an individual's belief in being able not to control his own destiny, yang artinya locus of control adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri*". Sedangkan Ghufroon dan Risnawita (2020:65) berpendapat bahwa: “*Locus of control* atau lokus pengendalian merupakan keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan kontrol dalam diri seorang pribadi mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima dalam kehidupannya. Individu dengan *locus of control internal* akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri ketika berhasil mencapai tujuan dan akan menyalahkan dirinya sendiri apabila gagal karena merasa kurang berusaha. Individu dengan *locus of control external* ketika berhasil mencapai tujuan akan menganggap bahwa itu sebuah keberuntungan dan ketika gagal cenderung akan menyalahkan orang disekitarnya.

2.1.5.2 Jenis-Jenis *Locus of Control*

Kreitner & Kinicki, (2018:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa locus of control dibagi menjadi 2 yaitu :

1. *Locus of control internal*

keyakinan bahwa seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi hidup seseorang. Misalnya suatu internal cenderung mengacu pada hasil-hasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan.

2. *Locus of control external*

cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dibagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa dirinya yang mengendalikan suatu peristiwa sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih bergantung pada nasib.

2.1.5.3 Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Kreitner & Kinicki (2018:180) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dan *external locus of control* sebagai berikut:

1. *Locus of Control Internal* mempunyai karakteristik:
 - a. Menunjukkan motivasi kerja lebih besar.
 - b. Mempunyai pengharapan bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.
 - c. Menunjukkan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan.

- d. Suatu hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal daripada eksternal.
 - e. Memperoleh gaji dan peningkatan gaji yang lebih besar.
2. *Locus of control External* mempunyai karakteristik yaitu, cenderung lebih khawatir dari pada kelompok internal.

Berdasarkan penjelasan diatas *locus of control* internal dan eksternal memiliki karakteristik yang berbeda. *Locus of control* internal memiliki karakteristik yang lebih ambisius dibandingkan *locus of control* eksternal.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Menurut Robbins & Coulter (2018:182) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

1. *Internal locus of control*

Orang dengan locus of control internal percaya bahwa mereka kendalikan nasib mereka sendiri. Mereka lebih cenderung bertanggung jawab untuk konsekuensi dan bergantung pada standar hak internal mereka sendiri dan salah untuk membimbing perilaku mereka. Mereka juga lebih cenderung konsisten dalam penilaian dan tindakan moral mereka.

2. *External locus of control*

Orang dengan lokus eksternal kontrol percaya apa yang terjadi pada mereka adalah karena keberuntungan atau kebetulan. Mereka kecil kemungkinannya untuk mengambil tanggung jawab pribadi atas konsekuensi dari mereka perilaku dan lebih cenderung mengandalkan kekuatan eksternal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dibagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa dirinya yang mengendalikan suatu peristiwa sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih bergantung pada nasib.

2.1.6 Workstress

Salah satu masalah penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu stres kerja karyawan. Stres kerja berlebih yang dirasakan karyawan akan berdampak buruk bagi efektivitas perusahaan. Karena itu stres kerja perlu dikelola dan diatasi dengan baik.

2.1.6.1 Pengertian Workstress

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul karena berbagai faktor peristiwa yang mempengaruhi emosi, fisik, dan psikologisnya terganggu. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung tuntutan beban kerja yang dimilikinya. Berikut beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli:

Menurut Afandi (2021:173):

“Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.”

Menurut Mangkunegara (2021:157):

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

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2019:641) menyatakan bahwa “*stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*”. Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2018:222): “*Stress is the adverse reaction people have to excessive pressure placed on them from extraordinary demands, constraints, or opportunities. Stress can be caused by personal factors and by job-related factors called stressors*”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya sehingga terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis dan mempengaruhi pola pikir dan tingkat emosional.

2.1.6.2 Sumber *Workstress*

Menurut Afandi (2021: 175) Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja yaitu:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*).

Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah ketika

kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

2. *Assembli line- hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

3. Pengambilan keputusan dan tanggung jawab

Pengambilan keputusan' yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan putusan itu juga menuntut tanggung jawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

4. Kondisi fisik yang berbahaya

Pekerjaan seperti SAR, Polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

5. Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja bergantiganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

6. Stres karena kemajuan teknologi (*technostres*).

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadap. teknologi baru.

b. Ambiguitas

Dalam berperan pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

c. Faktor *Interpersonal*

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memebuhi kebutuhan tersebut, misalnya: sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

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

f. 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 kerja. Kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kondisi kerja meliputi: quantitative work overload, assembly line hysteria, pengambilan keputusan dan tanggung jawab, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, stres karena kemajuan teknologi. Lalu, ambiguitas, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan hubungan antara pekerjaan dan rumah.

2.1.6.3 Gejala *Workstress*

Gejala stres kerja menurut Afandi (2021:178) dikelompokkan kepada tiga aspek yaitu:

a. Gejala *Fisiological*

Yang termasuk dalam fisiological ini yaitu:

1. Sakit perut
2. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
3. Tekanan darah meningkat
4. Sakit kepala
5. Serangan jantung

b. Gejala *psikological*

Adapun psikological sebagai berikut:

1. Kecemasan
2. Ketegangan
3. Kebosanan
4. Ketidakpuasan dalam bekerja
5. Mununda-nunda

c. Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam gejala perilaku yaitu:

1. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok.
2. Melakukan sabotase dalam pekerjaan.
3. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri.
4. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gejala *workstress* ada tiga yaitu gejala fisiologikal, gejala psikologikal, dan gejala perilaku. Setiap individu yang mengalami stres kerja akan merasa gejala yang berbeda-beda.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator *Workstress*

Manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui stres kerja pada karyawannya yaitu dengan menggunakan dimensi-dimensi yang ada, hal tersebut untuk mengukur tingkatan stres kerja yang sedang dialami oleh karyawan. Menurut Robbins & Coulter (2018:222) ada dimensi stres kerja yaitu:

1. Konflik peran, menciptakan harapan bahwa mungkin sulit untuk didamaikan atau dipuaskan.
2. Kelebihan peran., dialami ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari waktu yang diizinkan.
3. Ambiguitas peran, yaitu ketika harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak yakin apa dia melakukan.

2.1.7 *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

2.1.7.1 Pengertian *Turnover Intention*

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. Berikut beberapa pengertian *turnover intention* menurut para ahli:

Menurut Umi. N yang dikutip oleh Honorata Putranti dalam bukunya (2022:10) mengemukakan bahwa “*turnover intention refers to the intention of an employee looking for alternative work in other places and has not been implemented in a actual behavior*”. Sedangkan menurut Hom & Griffeth (2020:3)

menyatakan bahwa “*definition construes voluntary quits as separations from employing organizations and excludes promotions, job transfers, or other internal job movements*”.

Kemudian menurut Mobley yang dikutip oleh Ardan dan Jaeleni dalam bukunya (2021:4) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Selanjut menurut Kartono (2017:44) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keadaan dimana hasil evaluasi seorang karyawan tentang kelanjutan hubungannya dengan perusahaan namun belum ada tindakan nyata dengan memiliki niat untuk meninggalkan atau berhenti dengan sukarela dari perusahaan tempatnya bekerja dan tertarik untuk mencari pekerjaan lain.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley yang dikutip Surya (2022:12) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individual. Faktor-faktor keorganisasian meliputi:

- a. Besar atau kecilnya organisasi, karena perusahaan yang lebih besar mempunyai kesempatan mobilitas *intern* yang lebih banyak, seleksi personalia yang

canggih dan proses manajemen sumber daya manusia, serta kegiatan penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.

- b. Besar atau kecilnya unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil terutama dalam tenaga kerja yang kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan begitupun dengan sebaliknya.
- c. Gaji, karena ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam perusahaan yang memberikan gaji karyawan dengan rendah.
- d. Bobot pekerjaan, karena ada hubungan antara pergantian karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas serta autonomi atau tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- e. Gaya penyelia, karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi berada pada kelompok kerja dimana penyelia nya bersikap acuh tak acuh atau kurang peduli dengan karyawan nya dan begitu pun dengan sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu besar atau kecilnya perusahaan, besar atau kecilnya unit kerja, gaji, bobot pekerjaan, dan gaya penyelia.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Hom & Griffeth (2020:3) mengemukakan ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali ketika karyawan sudah

merasa stres setiap bekerja kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang mana berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Ahn dan Chaoyu (2019)</p> <p><i>Job stress and turnover intention revisited : evidence from Korean firms</i></p> <p><i>Problems and Perspectives in Management</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05</p>	<p><i>Job stress is noted as the independent variable and is positively correlated with the dependent variable of turnover intention</i></p>	<p><i>Job stress and turnover intention variable</i></p>	<p><i>Research object and research place / city</i></p>
2	<p>Ananda dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang</p> <p>Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi</p> <p>DOI: 10.47747/jbme.v2i4.504</p>	<p>Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan secara parsial</p>	<p>Variabel beban kerja dan stres kerja</p>	<p>Variabel lingkungan kerja dan lokasi penelitian</p>
3	<p>Andriani (2020)</p> <p>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada</p> <p>Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen</p> <p>DOI:</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>, stres kerja</p>	<p>Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470	berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> , kepuasan kerja tidak berpengaruh pada <i>Turnover Intention</i>		
4	Budhiartini (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agraparsada Medan Juripol, Politeknik Ganessa, ISSN 2599-1787 DOI : 10.33395/juripol.v4i2.11106	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja	Variabel beban kerja dan stres kerja	Lokasi Penelitian
5	Fitriantini, dkk (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Maerauke Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis DOI: https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i>	Lokasi penelitian
6	Handani dan Andani (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan	Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i>	Variabel kepuasan kerja dan lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6566	kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .		
7	Jufri dan Mellanie (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug) Jurnal Manajemen dan Akuntansi DOI: https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel beban kerja, stres kerja dan <i>turnover intention</i>	Lokasi penelitian
8	Hatmawan (2015) Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan <i>Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan</i> DOI: http://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678	Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan	Variabel beban kerja dan stres kerja	Variabel konflik kerja dan lingkungan kerja serta lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kerja dengan stres kerja		
9	<p>Kurniawati dkk (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis</p> <p>DOI: https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>, stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Variabel beban kerja, stres kerja dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel <i>work family conflict</i> dan lokasi penelitian</p>
10	<p>Lestari dan Ratnasari (2018)</p> <p>Pengaruh Konflik Interpersonal Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam</p> <p>Jurnal Trias Politika</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466</p>	<p><i>Konflik interpersonal</i> secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan, Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan</p>	<p>Variabel beban kerja dan stres kerja</p>	<p>Variabel <i>konflik interpersonal</i> dan komunikasi serta lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Mabror (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Wahana Jaya Kirana Di Jakarta</p> <p>Journal of Economics and Business</p> <p>DOI: https://doi.org/10.52644/joeb.v10i1.52</p>	<p>Bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap <i>turnover intention</i>, kompensasi berpengaruh dan signifikansi terhadap <i>turnover intention</i>, tingkat kepuasan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel kompensasi dan tingkat kepuasan kerja serta lokasi penelitian</p>
12	<p>Mappangile dkk (2019)</p> <p>Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Balikpapan</p> <p>JD Identifikasi</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36277/identifikasi.v5i2.94</p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja</p>	<p>Variabel beban kerja dan stres kerja</p>	<p>Variabel kinerja dan lokasi penelitian</p>
13	<p>Margaretta dan Riana (2020)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</p>	<p>Bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i></p>	<p>Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel kepuasan kerja dan lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan PT. Fastrata Buana Dendapasar E-Jurnal Manajemen DOI: https://doi.org/10.24843/EJ MUNUD.2020.v09.i03.p17	<i>intention</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .		
14	Muslim (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong <i>Logistics</i> Jakarta Jurnal Manajemen Bisnis DOI: https://doi.org/10.55886/ese nsi.v24i3.421	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel stres kerja, beban kerja dan <i>turnover intention</i>	Lokasi penelitian
15	Rahardjo & Nurdiyanti (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis DOI: https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v4i1.317	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi.	Variabel beban kerja dan stres kerja	Variabel lingkungan kerja dan konflik kerja serta lokasi penelitian
16	Rahayu dan Irawan (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Pola Manunggal Sejati	Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,	Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i>	Variabel pengembangan karier dan lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Sains Manajemen</p> <p>DOI: https://doi.org/10.51977/jsm.v5i1.1070</p>	<p>secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>		
17	<p>Ridhayanti (2022)</p> <p><i>Effect of Workload on Job Stress of Inpatient Department Nurses in TNI-AU Dr. M. Salamun Hospital: The Role of Locus of Control as Moderator.</i></p> <p><i>International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.31098/ijmesh.v5i1.843</p>	<p><i>there is an influence between workload on work stress, with the locus of control as a quasi-moderating variable.</i></p>	<p>Variabel <i>Workload, job stress</i> dan <i>locus of control</i></p>	<p>Objek penelitian dan lokasi penelitian</p>
18	<p>Rikardo dan Susanti (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang</p> <p>Center for Open Science</p> <p>DOI: 10.31227/osf.io/pfe72</p>	<p>Bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara <i>job insecurity</i> terhadap stres kerja dan terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap stres kerja.</p>	<p>Variabel beban kerja dan stres kerja</p>	<p>Variabel <i>job insecurity</i> dan lokasi penelitian</p>
19	<p>Roy, dkk (2016)</p> <p>A Correlation Between The Personality Traits (Locus Of</p>	<p><i>Locus of control as a personality trait has an</i></p>	<p>Variabel <i>locus of control</i> dan <i>stress</i></p>	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Control) And Stress: An Analytical Study Of Private Bank Professionals With Special Reference To The Delhincr Region</p> <p>International Journal Of Research In management Sciences</p>	<p><i>influence in determining the stress level in Bank professionals.</i></p>		
20	<p>Suseno (2021)</p> <p>Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodig</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan</p> <p>DOI : https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15168</p>	<p>Bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja serta lokasi penelitian</p>
21	<p>Syaifullah dan Nurtjahjanti (2019)</p> <p>Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Garment PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo.</p>	<p>Terdapat hubungan negatif antara <i>internal locus of control</i> dengan stres kerja dan positif</p>	<p>Variabel <i>locus of control</i> dan stres kerja</p>	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Empati DOI: https://doi.org/10.14710/empati.2018.23478</p>	<p>signifikan antara <i>external locus of control</i> dengan stres kerja.</p>		
22	<p>Utami dan Hermano (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur</p> <p>Hexagon Jurnal Teknik dan Sains</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36761/hexagon.v3i2.1652</p>	<p>Beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap stres karyawan</p>	<p>Variabel beban kerja dan stres kerja</p>	<p>Lokasi penelitian</p>
23	<p>Wanboko, dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bank. Perkreditan Rakyat Milenia Sulawesi Utara</p> <p>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48451</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap stress kerja, Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, Iklim</p>	<p>Variabel beban kerja, <i>turnover intention</i> dan stres kerja</p>	<p>Variabel iklim organisasi dan lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention, Stress kerjaberpengaruh signifikan terhadap turnover intention		
24	<p>Wibowo, dkk (2021)</p> <p><i>The effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moerated Variabels at PT Bentoel Prima</i></p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16</p>	<p><i>The results showed that workload did not significantly influence turnover intention. But whenwork stress is used as an intermediary between thetwo relationships, the workload significantly influ-ences turnover intention.</i></p>	Variabel workload, workstress dan turnover intention	Lokasi Penelitian
25	<p>Wijaya dan Manalu (2022)</p> <p>Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Sumatera Inti Karet</p>	Terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan terdapat	Variabel beban kerja dan stres kerja	Variabel konflik kerja dan lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis DOI: http://dx.doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24912	pengaruh positif signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja.		
26	Yuniar dkk (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis DOI: https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1112	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Variabel stres kerja, beban kerja dan <i>turnover intention</i>	Lokasi penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan studi pustaka, peneliti tidak menemukan penelitian terdahulu yang memiliki variabel judul yang sama dengan penelitian yang peneliti lakukan. Namun, peneliti menemukan beberapa referensi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Studi penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan acuan yang membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Salah satu keunggulan penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu peneliti lebih spesifik untuk meneliti suatu bagian yaitu karyawan bagian *salesman*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah yang penting (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu *Workload* (X_1), *Locus Of Control* (X_2) terhadap variabel dependent *Workstress* (Y) serta dampaknya pada variabel *Turnover Intention* (Z)

2.2.1 Hubungan *Workload* dengan *Locus of Control*

Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Munandar dalam Budiasa, 2021:30). Beban kerja suatu pekerjaan juga tergantung bagaimana kemampuan seorang individu atau karyawan dalam menyikapi dan melaksanakannya. Hal itu sesuai dengan Widyaningrat dalam Ary dan Sriathi (2019) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. Setiap pekerjaan memiliki beban kerjanya masing-masing yang tidak bisa di samakan. Semakin baik *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula karyawan tersebut dalam mengelola dan menjalankan beban kerja yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Beban kerja dan *locus of control* karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridhayanti dkk (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan

antara beban kerja terhadap stres kerja dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Dengan *locus of control* karyawan yang baik beban kerja yang tinggi dapat tertahan dan meminimalisir terjadinya stres kerja.

2.2.2 Pengaruh *Workload* Terhadap *Workstress*

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja setiap pekerjaan berbeda - beda dan tidak dapat disamakan. Beban kerja menjadi tanggung jawab setiap karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Setiap karyawan diberikan beban kerja sesuai dengan posisi pekerjaannya dan setiap karyawan dituntut untuk menyanggupi beban kerja sesuai posisi pekerjaannya tersebut. Karyawan yang tidak dapat mengelola beban kerja yang diberikan dengan baik berkemungkinan untuk mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan akibat interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu beban kerja dan stres kerja sangat berkaitan hubungannya. Hal itu akan mengganggu efektivitas perusahaan jika tidak segera di atasi.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Hermano (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap stres karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappangile dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk (2018) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

2.2.3 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Workstress*

Locus of control merupakan kontrol dalam diri seorang pribadi mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima dalam kehidupannya. *Locus of control* ada dua yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. Setiap karyawan diharapkan memiliki *locus of control* yang baik sehingga mampu mengelola pekerjaannya dan meminimalisir terjadinya stres kerja. *Locus of control* karyawan perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Karyawan dengan *locus of control* yang tinggi mampu mengelola dirinya untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Sedangkan karyawan dengan *locus of control* rendah dapat mempengaruhi stres kerja karyawan lebih tinggi. Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan untuk melakukan pekerjaannya.

Hal tersebut dapat terjadi salah satunya karena karyawan merasa tidak mampu dan tidak yakin dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa beban kerjanya menjadi berat dan tinggi sehingga menjadi stres kerja. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian Syaifullah dan Nurtjahjanti (2019) yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja. Kemudian Roy dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control as a personality trait has an influence in determining the stress level*. Pernyataan tersebut memiliki arti bahwa lokus kontrol sebagai sifat kepribadian memiliki pengaruh dalam menentukan tingkat stres.

2.2.4 Pengaruh *Workload* dan *Locus Of Control* Terhadap *Workstress*

Beban kerja yang telah diberikan perusahaan menjadi tanggung jawab seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Beban kerja yang diberikan harus dikelola dengan baik untuk membantu perusahaan dapat mencapai target dan tujuannya. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung bagaimana seorang karyawan menyikapinya. *Locus of control* merupakan kontrol individu terhadap hubungan antara perbuatan dan hasil yang diterima. Karyawan yang memiliki *locus of control* baik akan yakin dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Sebaliknya *locus of control* karyawan yang kurang baik akan berdampak pula pada kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja akan rentan terjadi kepada karyawan yang memiliki *locus of control* kurang baik dalam menghadapi beban kerjanya. Berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki *locus of control* yang baik. Karyawan tersebut akan mampu meminimalisir terjadinya stres kerja karena memiliki keyakinan terhadap dirinya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufri dan Mellanie (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syaifullah dan Nurtjahjanti (2019) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Roy dkk (2016) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *locus of control as a personality trait has an influence in determining the stress level*. Pernyataan tersebut memiliki arti bahwa

lokus kontrol sebagai sifat kepribadian memiliki pengaruh dalam menentukan tingkat stres.

2.2.5 Pengaruh *Workstress* Terhadap *Turnover Intention*

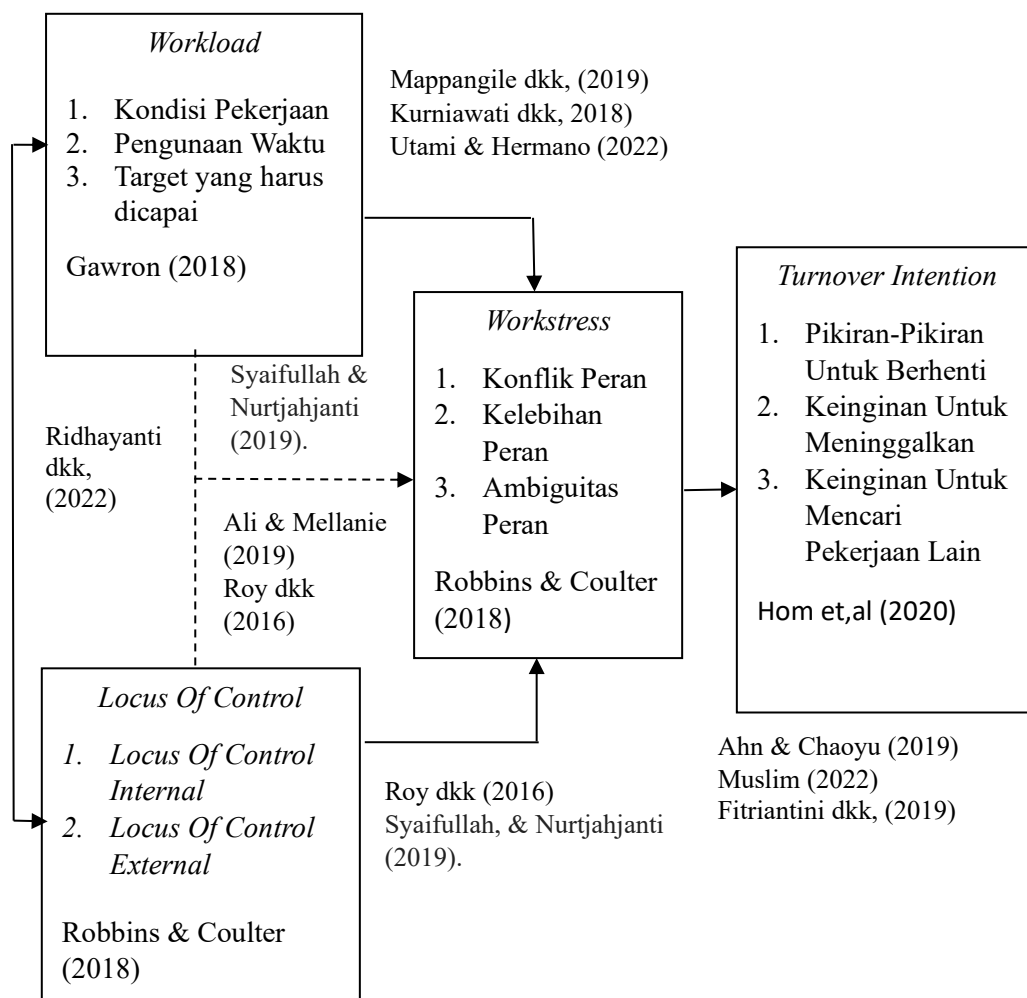
Stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya sehingga terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis dan mempengaruhi pola pikir dan tingkat emosional. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan semakin memburuk dan membuat karyawan tidak nyaman. Stres kerja yang semakin memburuk akan membuat karyawan memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti atau mencari pekerjaan lain. Hal tersebut perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar tidak mengganggu efektivitas perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handani dan Andani (2019) yang menyatakan bahwa meningkatnya *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Kehilangan sejumlah tenaga kerja harus diganti dengan pegawai baru, dengan demikian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan tenaga kerja baru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini dkk (2019) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahn dan Chaoyu (2019) menyatakan bahwa *job stress is noted as the independent variable and is positively correlated*

with the dependent variable of turnover intention. Pernyataan tersebut memiliki arti bahwa stres kerja sebagai variabel bebas memiliki hubungan positif dengan variabel turnover intention sebagai variabel terikat.

2.2.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan teori yang didasarkan pada suatu teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, di mana menurut Sugiyono (2022) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir yang ada, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh langsung *workload* dan *locus of control* terhadap *workstress*.
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh langsung *workload* terhadap *workstress*.
 - b. Terdapat pengaruh langsung *locus of control* terhadap *workstress*.
 - c. Terdapat pengaruh langsung *workload* terhadap *turnover intention*.