

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pusaka

Pada kajian Pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention*. Dalam kajian Pustaka ini disajikan secara komprehensif mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel masalah yang ada. Teori-teori dalam penelitian ini mencakup studi ilmiah yang dilakukan oleh para pakar, dari definisi secara umum hingga penjelasan yang lebih spesifik yang berfokus pada isu-isu yang peneliti akan teliti

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berupaya secara sistematis untuk memahami alasan dan cara manusia berkolaborasi dalam mencapai tujuan serta meningkatkan sistem kerjasama ini agar lebih bermanfaat bagi manusia. Manajemen umumnya berhubungan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, hal ini akan menghasilkan produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa

adanya manajemen, semua usaha organisasi yang dilakukan akan menjadi tidak berarti dan hasilnya tidak akan sejalan dengan tujuan yang ditentukan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen adalah ilmu serta seni dalam mengatur proses pemanfaatan. Pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran tertentu dikenal sebagai manajemen. Manajemen merupakan salah satu elemen penting dalam kapasitas suatu perusahaan untuk mencapai efektivitas dan pencapaian sasaran Perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen sangatlah penting. Sedangkan sebagai suatu seni manajemen merupakan keahlian, kemampuan, keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik untuk menggunakan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Agar pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, terdapat beberapa pendapat dari para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia adalah :

Menurut Georgy R. Terry (2023:635)

“Management is a process that consists of planning activities, organization, management and control of activities carried out to achieve the set objectives through the use of human and other resources. Use of human resources and other sources.”

Menurut Robbins & Culture (2020:85)

“Management is the process of organizing resources and organize activities effectively and efficiently to achieve desired results. In education, is usually about improving learning, increasing student skills, and creating an enabling environment”

Menurut Griffin (2021:2)

“Management can be defined as a series of activities (planning and decision making, organize, lead and information) related to the organization's resources (human, financial organizational resources (human, financial, material, and information) in such a way that the organizational goals can be achieved in an efficient and effective manner.”

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang senantiasa ada dan terintegrasi dalam proses manajemen yang akan dijadikan pedoman oleh manajer dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut George R. Terry (2020:156)

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses fundamental yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan mendefinisikan batas pencapaiannya. Sebuah perencanaan adalah suatu

aktivitas integratif yang berupaya memaksimalkan efektivitas total dari sebuah organisasi sebagai suatu sistem sesuai dengan target yang ingin dicapai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses menentukan, mengelompokkan dan merancang beragam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan individu (pegawai) pada aktivitas ini, penyediaan faktor-faktor yang sesuai untuk kebutuhan kerja dan penyampaian hubungan kuasa yang diberikan kepada setiap individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan setiap aktivitas yang diharapkan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan usaha untuk membangkitkan dan mendorong setiap anggota kelompok agar mau dan berjuang dengan sungguh-sungguh mencapai tujuan dengan tulus serta selaras dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian dari pihak pemimpin.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses menentukan apa yang perlu dicapai ialah standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila mana perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standart (ukuran).

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

George R. Terry (2020:108) Menyatakan bahwa unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu "*The six M in Management*" yakni, *Man, Money, Material, Machine, Methods dan Market*". Unsur Manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peran krusial dalam sebuah organisasi yang melaksanakan fungsi manajemen dalam operasional sebuah organisasi yang menetapkan tujuan, dan mereka juga menjadi pelaku dalam proses aktivitas untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Tanpa keberadaan manusia, tidak ada proses kerja yang terjadi, karena secara fundamental manusia adalah makhluk yang bekerja. Oleh sebab itu, manajemen muncul karena ada individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak bisa diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Material* (Barang)

Material adalah salah satu elemen paling penting dalam system produksi. Tanpa material proses produksi tidak mungkin menghasilkan produk akhir atau hasil akhir yang diharapkan. Dalam sistem produksi, material adalah masukan atau input yang diproses menjadi produk jadi. Material yang dimaksudkan di sini bisa berupa bahan mentah atau pun bahan yang telah diproses lebih lanjut.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin berfungsi sebagai alat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan kehadiran mesin, proses produksi atau aktivitas yang berhubungan dengan tujuan organisasi menjadi lebih efisien. Istilah mesin umumnya merujuk pada

bagian-bagian yang berfungsi Bersama untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umumnya, perangkat ini menurunkan tingkat usaha yang dilakukan.

5. *Methods* (Metode)

Dalam menjalankan tugas diperlukan suatu metode. Sebuah metode sangat diperlukan untuk melaksanakan semua kegiatan operasional Perusahaan. Metode ini berfungsi sebagai pedoman untuk sikap dan perilaku, serta tata cara dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga diharapkan dalam pelaksanaannya mengikuti prosedur dan ketentuan yang ditetapkan di perusahaan itu.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan salah satu dari berbagai sistem, lembaga, tata cara, relasi sosial dan fasilitas tempat usaha menawarkan produk, layanan dan tenaga kerja untuk individu dengan kompensasi finansial. Barang dan layanan yang dijual dengan menggunakan metode pembayaran yang legal. Pasar bervariasi dalam ukuran, cakupan, skala wilayah, lokasi tipe dan berbagai komunitas individu, serta tipe produk dan layanan yang diperjualbelikan.

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen memiliki 6M yang memiliki tujuan untuk menjalankan manajemen sebuah organisasi agar dapat berkembang.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah pengetahuan atau metode untuk mengelola hubungan dan peran dari sumber daya dimiliki individu secara optimal agar mencapai suatu tujuan.

Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan dengan cara yang efektif dan efisien. Tujuan utama sumber daya manusia adalah merealisasikan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan langkah-langkah untuk mendukung pengembangan organisasi sebuah perusahaan atau lembaga. Berikut definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Hatta et al, (2023:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk meraih tujuan organisasi.”

Menurut Zahari (2022) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga manusia yang menjalankan tugas di dalam suatu organisasi, sering disebut juga tenaga kerja, pegawai, karyawan atau personal”

Menurut Muhamad Ma’ruf & Kristiana Sri Utami (2024) menyatakan bahwa:

“Manajemen yang berfokus pada pengoptimalan kemampuan karyawan atau anggota nya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal”

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah diciptakan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2022: 11) terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan pengaturan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses untuk mengatur seluruh karyawan dengan menentukan pembagian tugas, hubungan kerja, penyerahan wewenang, integrasi serta koordinasi dalam struktur organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan aktivitas untuk membimbing seluruh karyawan agar bersedia bekerja sama dan beroperasi secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian target Perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengawas semua karyawan agar mengikuti aturan-aturan perusahaan dan beroperasi sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan tahapan dalam menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan dan menginduksi untuk memperoleh karyawan yang cocok dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual dan etika karyawan melalui pengajaran dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan sebagai gantian dari layanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah aktivitas untuk menjaga atau meningkatkan keadaan kesehatan fisik, kondisi mental dan kesetiaan karyawan supaya mereka terus bersedia bekerja sama sampe pensiun,

j. Kedisiplinan (*Disipline*)

Kedisipinan adalah salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik,

sulit untuk mewujudkan tujuan yang optimal.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa baik fungsi manajerial maupun operasional dari manajemen sumber daya manusia sangat mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat krusial untuk mengatur karyawan di lingkungan kerja guna mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Saat sumber daya manusia dikelola dengan baik, manajer SDM menjadi lebih mampu dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Tujuannya adalah untuk memajukan visi Perusahaan serta mendukung pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi mencapai target yang telah ditentukan. Terdapat 4 tujuan sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan serta tantangan Masyarakat dengan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi adalah target resmi yang dirancang untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya melalui cara-cara berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Menggunakan tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas.
- c. Meningkatkan mutu kerja dengan memberikan peluang untuk mewujudkan aktualisasi diri karyawan.
- d. Memberikan peluang pekerjaan yang setara untuk semua individu, menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat, serta melindungi hak-hak para karyawan
- e. Menginformasikan kebijakan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk memastikan kontribusi divisi sumber daya manusia tetap sejajar dengan kebutuhan organisasi melalui penyediaan konsultasi yang efektif, pelaksanaan program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja, serta berfungsi dalam menguji realitas saat manajer lini mengusulkan ide dan arah baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah sasaran pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan yang ingin diraih melalui kegiatan dalam organisasi. Karyawan akan meninggalkan perusahaan jika tujuan pribadinya tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan oleh seseorang pekerja yang ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang. Ketakutan atau gugup akibat adanya ketidakcocokan antara beban kerja atau suasana kerja dengan kemampuan atau karakter pekerja sehingga mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan.

Stres kerja juga dapat berupa ungkapan dari emosional dan fisik yang muncul saat keterampilan pekerja tidak memenuhi tuntutan sumber daya. Stres di tempat kerja memiliki dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan, karena ketika karyawan mengalami stres maka pekerjaan mereka dapat terhambat dan produktivitas menurun. Terdapat beberapa pendapat terkait stres kerja menurut para ahli dibawah ini:

Menurut Saleh et al., (2020:129) menyatakan bahwa:

“Sebuah situasi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan karyawan sehingga mengganggu fungsi fisiologis dan perilaku mereka. Jika terdapat perbedaan antara kemampuan individu dengan harapan dari pekerjaan tidak terpenuhi maka stres kerja akan muncul. Stres muncul karena ketidakcocokan antara apa yang diperlukan dan apa yang dapat ditawarkan.”

Menurut Liftyawan et al (2020:129) menyatakan bahwa:

“Stres ditempat kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, kondisi mental dan perilaku saat bekerja. Stres yang berlebihan akan menyulitkan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan tugas yang perlu diselesaikan.”

Menurut Bhastary (2020:329) menyatakan bahwa:

“Stres kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melebihi batas kemampuan sehingga jika tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan. Orang yang mengalami stres di tempat kerja dapat merasa gugup, khawatir terus menerus, sering kali cepat tersinggung dan kasar serta tidak bisa bersantai dan bekerja sama.”

Berdasarkan pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi dimana individu berperan sebagai seorang karyawan memiliki tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan di tempatnya yang mempengaruhi kondisi psikologis atau fisiknya sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2020:73) dalam ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Dalam aspek lingkungan terdapat tiga hal yang bisa menyebabkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang begitu cepat disebabkan oleh penyesuaian terhadap ketiga aspek itu membuat seseorang menghadapi risiko mengalami stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perkembangan teknologi akan membuat keahlian dan pengalaman seseorang menjadi tidak relevan karena hampir semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Di dalam suatu organisasi, terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres, seperti tuntutan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan hubungan antar pribadi. Tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikannya. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan saat menyelesaikan tugasnya. Permintaan individu terkait tim kerja tidak memberikan dukungan teknis apabila dibutuhkan.

3. Faktor Individu

Faktor ini berkaitan dengan kehidupan pribadi setiap karyawan. Hal ini mencakup masalah dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan sifat atau karakter karyawan. Individu dengan masalah keluarga seperti kesulitan dalam pernikahan atau putusnya hubungan dekat bisa menimbulkan stres bagi karyawan yang tidak dapat ditinggalkan saat mereka tiba di tempat kerja. Beberapa individu menghadapi tantangan dalam mengatur keuangan atau memiliki keinginan melebihi batas pendapatan mereka. Masalah ekonomi terkait sumber keuangan yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan mengalihkan fokus dari pekerjaan.

2.1.3.2 Gejala-gejala stres kerja

Individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif

Gejala stres kerja menurut (2024:49) ada tiga hal yang menjadi gejala-gejala stres kerja yaitu:

1. Gejala Psikologis

Gejala Psikologis yang dimaksud seperti sikap apatis terhadap pekerjaan, ledakan emosi, komunikasi yang kurang baik, merasa terancam, kejenuhan, ketidakpuasan terhadap kinerja, hilangnya fokus dan mengalami masalah tidur.

2. Gejala Fisik

Gejala Fisik yang dimaksud seperti mudah merasa lelah, banyak menunda tugas kerja, insomnia, nafsu makan menurun dan otot mengang sehingga menyebabkan nyeri.

3. Gejala Perilaku

Gejala Perilaku yang dimaksud seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan, absensi terlalu banyak, mudah marah dan tersinggung, sulit berkonsentrasi, lebih suka menyendiri dan kehilangan minat pada banyak hal.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Stres semakin berkontribusi pada penyakit, dampak kumulatif dari stres sering kali memiliki efek besar yang merugikan kesehatan individu di tengah usia dewasa. Stres dapat mengakibatkan penyakit yang berkaitan dengan sistem imun dan penyakit jantung. Secara umum, stres di tempat kerja lebih berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, dampaknya bisa berupa berkurangnya motivasi kerja, Tingkat kecemasan yang tinggi, frustrasi dan lain-lain

dampak ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang terlibat dalam kegiatan kerja, tetapi juga bisa menjangkau aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti kesulitan untuk tidur nyenyak, kehilangan nafsu makan, kurang fokus dan lain-lain.

2.1.3.4 Cara Mengurangi Stres Kerja

Stres kerja yang terjadi pada kantor ataupun tempat kerja harus segera diatasi dengan baik sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dalam Monaliza et al (2022:12789) Cara mengurangi stres dalam bekerja adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen Karyawan

Dengan memastikan bahwa syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Hal ini dapat dilaksanakan melalui evaluasi yang dilakukan selama proses rekrutmen karyawan agar dapat mengurangi stres dengan mengurangi ketidakpastian tentang harapan kerja.

2. Menyusun Rencana Karyawan

Untuk dapat menjelaskan secara terperinci tanggung jawab dalam pekerjaan membuat sasaran kinerja menjadi jelas dan mengurangi munculnya keraguan melalui tanggapan yang diberikan.

3. Melakukan Perencanaan Ulang

Melakukan perencanaan ulang pekerjaan jika stres muncul akibat beban kerja yang terlalu berat atau menimbulkan kebosanan, disarankan untuk mendesain ulang tersebut supaya dapat mengurangi beban kerja dan karyawan bisa mendapatkan tantangan baru dalam pekerjaannya.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi memiliki makna sebagai suatu batas yang memisahkan adanya suatu eksistensi. Indikator merupakan variabel yang dapat dimanfaatkan untuk menilai kondisi atau potensi penukaran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi sering berjalannya waktu.

Dimensi dan Indikator Stres Kerja menurut Robbins dalam (Qalbi Khaled et al., (2023:47)

1. Stres Lingkungan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Indikatornya meliputi:
 1. Ketidakpastian ekonomi
 2. Ketidakpastian teknologi
 3. Ketidakpastian politik
2. Stres Organisasi merujuk pada tekanan atau ketegangan yang dialami oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Indikatornya meliputi:
 1. Tuntutan tugas
 2. Tuntutan peran
 3. Tuntutan pribadi
3. Stres Individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing. Indikatornya meliputi:
 1. Masalah keluarga
 2. Masalah ekonomi
 3. Kepribadian karyawan

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang dialokasikan kepada karyawan atau tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja tersebut. Ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Nurhandayani (2020:6189) menyatakan bahwa:

“Beban kerja merujuk pada kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam kondisi normal selama periode waktu tertentu.”

Menurut (Yuniarsih et al.,2022:366) menyatakan bahwa:

“Beban kerja merupakan sekumpulan proses atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi dengan cara sistematis dalam kurun waktu tertentu untuk memperoleh data mengenai efisiensi dan efektivitas kerja unit organisasi tersebut.”

Menurut (Rohman et al., (2021:67) menyatakan bahwa:

“Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan atau tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam suatu periode waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada karyawan harus sesuai dengan kompetensi dan kemampuan masing-masing jika tidak hal ini akan mengakibatkan masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan.”

2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka dalam (Hidayatus Sholihah et al., 2024) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dari beban kerja adalah beban kerja yang datang dari luar diri pekerja. Pekerjaan umumnya dilaksanakan dalam suatu konteks atau keadaan yang dapat menambah beban bagi fisik dan mental tenaga kerja tersebut. Dalam konteks ini mencakup aspek lingkungan fisik, kimia, biologis dan psikologis. Secara umum, beban kerja eksternal mencakup tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stressor.

a. Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan baik yang berhubungan dengan fisik seperti lokasi kerja, peraturan ruang, peralatan, fasilitas kantor, kondisi atau keadaan kerja, etika kerja, metode pengangkatan, bobot yang diangkat, alat bantu dalam bekerja, sarana informasi meliputi tampilan dan ruang kerja, serta proses kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental meliputi kompleksitas pekerjaan, Tingkat atau kesulitan suatu pekerjaan yang berdampak pada emosi kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Struktur kerja yang berpengaruh pada beban kerja seperti durasi waktu suatu pekerjaan, waktu relaksasi, jadwal kerja, kerja lembur, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, jenis struktur organisasi, distribusi tugas dan hak.

c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan tekanan tambahan kepada karyawan, meliputi kondisi kerja fisik (suhu, kelembaban, radiasi, kebisingan, pencahayaan, tekanan panas dan getaran). Kondisi kerja kimia (debu, gas, pencemar, uap logam,

fume di udara dan berbagai bahan kimia lainnya). Kondisi kerja biologis (bakteri, virus, parasite, jamur,serangga). Dan kondisi kerja psikologis (seleksi dan penempatan tenaga kerja, interaksi antar pekerja, hubungan pekerja dengan atasan, pekerja dan keluarga serta pekerja dengan lingkungan sosia yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja).

2. Faktor Internal

Faktor Internal beban kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai dampak dari reaksi terhadap beban kerja eksternal. Respon tubuh itu disebut sebagai strain. Penelitian berat strain yang ringan dapat dilakukan melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan yang subjektif bisa dilihat dari perubahan reaksi psikologis dan transformasi perilaku. Oleh karena itu, stres secara subjektif sangat terkait dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penelitian subjektif lainnya.

2.1.4.2 Gejala-Gejala Beban kerja

Gejala yang dapat ditimbulkan dari beban kerja yang berlebihan menurut Hancock, P. A dalam Cahyanie 2022:203

1. Gejala Fisik

Gejala fisik merupakan tanda atau sinyal yang muncul pada tubuh sebagai reaksi terhadap suatu keadaan atau masalah kesehatan. Gejala ini dapat dirasakan atau dilihat secara langsung, seperti rasa sakit, perubahan warna kulit atau demam.

Contoh dari gejala fisik adalah demam,sakit kepala,sesak apas, mual dan muntah.

2. Gejala Mental

Gejala mental merupakan petunjuk atau sinyal yang berhubungan dengan keadaan psikologis atau emosional individu. Gejala ini mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan dan bertindak serta dapat timbul akibat ekanan, masalah psikologis atau keadaan kesehatan tertentu. Contoh dari gejala mental adalah cemas berlebihan, depresi, kesulitan berkonsentrasi, sering merasa lelah dan kehilangan motivasi.

3. Gejala Sosial

Gejala sosial merujuk pada fenomena atau perubahan yang muncul dalam masyarakat sebagai dampak dari interaksi sosial, norma, atau perubahan sosial yang sedang berlangsung. Gejala sosial bisa bersifat baik atau buruk dan sering kali muncul sebagai akibat dari kemajuan ekonomi, budaya, teknologi dan faktor-faktor lain. Contoh dari gejala mental adalah seperti kemiskinan, pengangguran, kriminalitas. Diskriminasi dn konflik sosial.

2.1.4.3 Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan membawa dampak negative, seperti kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan dan cepat marah. Di sisi lain beban kerja yang terlalu ringan akibat pengurangan aktivitas bisa menyebabkan kebosanan. Rasa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang minim menyebabkan berkurangnya fokus pada tugas sehingga secara potensial bisa menimbulkan risiko bagi pekerja . Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dampak negative tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak sebanding dengan kemampuan tenaga. Pekerjaan yang berlebihan akan menyebabkan turunnya kualitas. Pekerjaan yang disebabkan oleh kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi, pengawasan diri serta akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak memenuhi standar.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan muncul karena hasil kerja yaitu disebabkan oleh pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi. Seolah harus menantikan waktu yang lama, hasil layanan yang kurang memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi terlalu letih atau sakit, akibatnya, hal ini berdampak negative pada efektivitas kerja organisasi karena tingkat absensi yang sangat tinggi yang bisa mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu

4. Pengukuran Fisiologis

Pengukuran fisiologis yaitu menilai intensitas beban kerja dengan memahami tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan umumnya pada refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot serta reaksi-reaksi tubuh lainnya.

2.1.4.4 Cara Mengurangi Beban Kerja

Metode paling efektif untuk mengurangi beban kerja adalah melalui manajemen waktu, yang merupakan suatu teknik produktivitas untuk memperbaiki manajemen waktu individu, namun juga dapat menjadi salah satu contoh strategi untuk membagi beban kerja dalam tim. Dengan metode ini akan memperkuat tim

dengan transparansi total sehingga mereka dapat dengan jelas mengidentifikasi proyek atau tugas yang akan datang, memberikan motivasi dan akan meningkatkan efisiensi karyawan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori menurut S.R.M Koesomowidjojo dalam (Kadek et al., 2024) yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Dalam konteks ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan adalah sejauh mana seorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Indikator diantaranya:

- a. Memahami pekerjaan
- b. Tuntutan pekerjaan
- c. SOP perusahaan

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu yang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan mengurangi beban kerja karyawan. Namun terkadang sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam penerapan SOP, sehingga tidak jarang penggunaan waktu yang diterapkan kepada karyawan menjadi lebih terbatas.

Indikator diantaranya:

- a. Waktu kerja
- b. SOP waktu kerja

3. Target Yang Harus Dicapai

Secara tidak langsung sasaran pekerjaan yang ditentukan oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima. Ketika terdapat ketidakseimbangan

antara waktu penyelesaian sasaran kerja dan jumlah beban kerja yang diberikan, maka beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat.

Indikator diantaranya:

- a. Target kerja
- b. Penetapan waktu penyelesaian kerja

2.1.5 Konflik Kerja

Konflik muncul ketika dua pihak atau lebih memiliki tujuan, sikap, pandangan dan kecerdasan emosial yang tidak sama. Konflik adalah respon yang muncul karena adanya perbedaan pandangan dan opini yang dapat menyebabkan percecokan, pertentangan dan perselisihan dalam kasus terberatnya dapat berujung pada perkelahian. Terdapat beberapa pendapat terkait konflik kerja menurut para ahli dibawah ini:

Menurut Riffandy (2021:245) menyatakan bahwa:

“Konflik kerja adalah perselisihan yang terjadi antara dua individu atau dua kelompok dimana tindakan satu pihak bertentangan dengan pihak lainnya dan menyebabkan kesalahan.”

Menurut Wahyuni et al.(2020:245) menyatakan bahwa

“Konflik kerja adalah perselisihan antara dua orang atau lebih yang dapat berakibat negatif bagi individu, kelompok atau organisasi.”

Menurut Riadi (2020:177) menyatakan bahwa:

“Konflik kerja adalah ketidakpastian antara individua tau kelompok dalam sebuah organisasi yang melibatkan perbedaan tujuan, nilai, minat atau cara pandang. Konflik di lingkungan kerja baik yang resmi mapun informal diartikan

sebagai pertikaian, perdebatan dan ketidakselarasan antara dua orang atau kelompok dalam suatu organisasi.”

2.1.5.1 Faktor-Faktor Konflik Kerja

Faktor-faktor penyebab timbulnya konflik ada dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Tantangan Komunikasi

Pertukaran informasi adalah kendala dalam komunikasi dan situasi yang berpotensi memicu perselisihan.

2. Masalah Struktur

Kelompok-kelompok dalam organisasi memiliki tujuan yang bervariasi. Ketika kelompok-kelompok dalam sebuah organisasi mengejar tujuan beragam, peluang terjadinya konflik pun meningkat.

3. Masalah Pribadi

Dalam hal ini karakter seperti emosi dan nilai yang beragam dapat menjelaskan timbulnya konflik.

2.1.5.2 Gejala Konflik Kerja

Terdapat gejala-gejala yang dapat menjadi suatu konflik kerja yaitu:

1. Peranan Ganda

Peran ganda merujuk pada dua peran atau lebih yang dilaksanakan secara bersamaan. Peran yang dimaksud di sini adalah peran seorang Wanita sebagai istri untuk suaminya dan sebagai ibu untuk anak-anaknya, serta peran sebagai Wanita yang memiliki profesi di luar rumah. Keharmonisan dalam keluarga

mencerminkan kesatuan keluarga serta keselarasan hubungan antara suami dan istri.

2. Persaingan Dalam Mencapai Tujuan Sumber Daya Langka

Bentuk persaingan dapat mencakup daya Tarik, penghargaan dan pengelolaan karyawan yang memiliki dampak signifikan pada strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan. Jenis tekanan dapat muncul ditingkat local, regional maupun nasional.

3. Interdependensi Tugas

Interdependensi tugas adalah ketergantungan di antara tim dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Interdependensi adalah istilah yang menggambarkan hubungan saling terkait antara individu, kelompok atau masyarakat.

4. Konflik Sebelumnya Yang Belum terselesaikan

Konflik kerja yang belum teratasi sebelumnya dapat merujuk pada berbagai situasi sesuai konteksnya, apakah itu konflik global, nasional, sosial, politik atau bahkan yang bersifat pribadi.

5. Perbedaan Dalam Tujuan

Perbedaan dalam tujuan muncul ketika dua pihak atau lebih memiliki sasaran atau kepentingan yang tidak sejalan, sehingga dapat mengakibatkan konflik atau ketidaksetujuan.

6. Perbedaan Dalam Persepsi

Perbedaan persepsi muncul saat dua orang atau lebih memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap suatu hal, meskipun mereka berada dalam situasi yang

sama. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengalaman, latar belakang, budaya atau nilai-nilai yang tidak sama.

2.1.5.3 Dampak Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik kerja bukanlah hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif maupun dampak negatif maupun dampak negatif. Dampak positif dari konflik kerja adalah bahwa konflik ini bisa meningkatkan kualitas keputusan organisasi, konflik dapat membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, serta konflik kerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih. Memberi penghargaan kepada rekan sesuai dengan jabatan mereka dan adanya konflik dalam pekerjaan dapat memicu munculnya gagasan-gagasan baru untuk melakukan perubahan.

Dampak negatif dari konflik kerja antar karyawan, seperti yang sering kita lihat adalah bahwa konflik tersebut dapat memicu emosi negatif yang intens. Reaksi emosional adalah indikasi awal akan kemunculan rangkaian reaksi yang bisa berakibat merugikan dalam organisasi. Selain reaksi negatif dapat menimbulkan ketegangan, hal ini juga dapat mengalihkan fokus karyawan dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Pada akhirnya konflik kerja antar karyawan tersebut akan memberikan dampak negatif pada kinerja individu, tim maupun organisasi.

2.1.5.4 Cara Mengurangi Konflik Kerja

Upaya mengatasi konflik kerja menurut Nasrudin 2021:149 dilakukan melalui pendekatan dibawah ini:

1. Musyawarah

Musyawarah dilaksanakan supaya pihak-pihak yang berlawanan dapat menemukan solusi terbaik untuk permasalahan yang dihadapi bukan untuk meraih kemenangan satu pihak. Tujuan dari musyawarah adalah agar semua pihak mendapatkan apa yang diinginkan sehingga tidak ada yang dirugikan.

2. Campur Tangan Pihak Ketiga

Keterlibatan pihak ketiga diperlukan Ketika pihak-pihak yang berkonflik tidak mau berdiskusi atau telah mengalami situasi buntu. Agar dapat menghindari konflik di antara anggota yang mengakibatkan stagnisasi metaorganisasi dibutuhkan struktur organisasi yang menyelesaikan perselisihan internal lewat penegakan eksternal.

3. Konfrontasi

Konfrontasi dilakukan dengan mengumpulkan pihak-pihak yang berkonflik untuk memberikan pendapatnya secara langsung dalam rapat pimpinan yang bertugas sebagai moderator. Metode ini dapat dijadikan solusi untuk konflik secara rasional, di mana salah satu pihak harus mengakui pendapat dan sikap pihak lain yang berdasarkan alasan yang lebih rasional dan benar.

4. Tawar-menawar

Tawar-menawar merupakan pengelolaan konflik melalui proses saling memberi persetujuan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan bagi kedua pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam proses negoisasi, esensinya adalah tidak memaksa pihak-pihak yang berselisih untuk melepaskan sesuatu yang dianggap bernilai bagi kelompoknya.

5. Kompromi

Pendekatan kompromi diterapkan untuk menyelesaikan konflik melalui pencarian Solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang berseteru. Sikap yang dibutuhkan untuk melakukan kompromi adalah salah satu pihak mau merasakan dan memahami situasi pihak yang lain. Kedua pihak lain sama-sama tidak ada yang berhasil atau gagal, masing-masing memberikan toleransi atau pengertian.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Konflik Kerja

Indikator Konflik Kerja menurut Yofandi dalam (Y. Susilo & Wahyudin, 2020) dibagi menjadi 2 kategori yang meliputi:

1. Konflik Fungsional

Konflik fungsional merupakan konflik yang menghasilkan efek positif bagi organisasi, kelompok atau individu karena mampu meningkatkan kreativitas, memperbaiki proses kerja dan mendorong terjadinya inovasi. Indikator diantaranya:

- a. Bersaing dalam mendapatkan prestasi
- b. Membangkitkan kreatifitas

2. Konflik Disfungsional

Konflik disfungsional adalah konflik yang memberikan efek negatif bagi individu, kelompok atau organisasi karena menghalangi kolaborasi, mengurangi efisiensi serta menimbulkan ketegangan yang tidak konstruktif.

- a. Tidak suka bekerja dalam kelompok
- b. Mendominasi diskusi
- c. Perselisihan antar individu dan kelompok

2.1.6 *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan atau niat seseorang karyawan untuk berpindah atau meninggalkan sesuatu Perusahaan secara sukarela mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa yang akan datang. Oleh sebab itu, Tindakan yang terlihat dari individu saat muncul niat untuk berpindah kerja adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Terdapat pengertian *turnover intention* menurut para ahli yaitu:

Menurut (Ardan dan Jaelani 2021:59) mengatakan bahwa:

“*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihan masing-masing.”

Menurut (Jannavi et al., 2024) mengatakan bahwa:

“*Turnover Intention* diartikan sebagai elemen penghubung antara sikap keinginan untuk meninggalkan dan benar-benar keluar dari sebuah organisasi.”

Menurut Dharma dalam buku yang berjudul Manajemen Supervisi mengatakan bahwa:

“*Turnover Intention* merupakan Tingkat kecenderungan sikap karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau memiliki rencana untuk meninggalkan Perusahaan dalam waktu tiga bulan, enam, satu tahun dan dua tahun yang akan datang.”

2.1.6.1 Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* saling berkaitan satu sama lain. faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Usia

Tingkat *turnover* yang relative tinggi di kalangan karyawan muda disebabkan oleh keinginan mereka untuk mengeksplorasi berbagai pekerjaan atau organisasi serta meningkatkan keyakinan diri melalui pengalaman. Selain itu, karyawan yang lebih muda kemungkinan memiliki lebih banyak peluang untuk menemukan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih sedikit sehingga mempermudah pergerakan dalam dunia kerja.

2. Lama Kerja

Setiap kelompok spesifik dari individu yang bekerja dua pertiga hingga tiga perempat dari mereka yang mengundurkan diri terjadi pada setelah tiga tahun pertama masa jabatan, menurut data ini, lebih dari setengah nya telah terjadi pada akhir tahun pertama.

3. Tingkat Pendidikan

Dengan Tingkat Pendidikan yang tinggi dan posisi yang tepat, hal ini berdampak pada pemeliharaan karyawan, apabila pendidikan tidak sejalan dengan posisi yang diinginkan maka akan berdampak pada tingginya Tingkat *turnover*.

4. Keikatan Terhadap Organisasi

Keikatan terhadap organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat untuk berpindah kerja. Maka semakin besar keterikatan seseorang terhadap perusahaan nya, semakin berkurang kecenderungannya untuk beralih pekerjaan dan Perusahaan dan sebaliknya.

5. Kepuasan Kerja

Tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja individu yang berarti bahwa semakin tidak puas seseorang dengan pekerjaannya semakin besar motivasinya untuk melakukan *turnover*.

6. Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan yang solid memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan dan secara langsung menurunkan angka *turnover*. Dalam budaya yang kokoh, nilai-nilai utama organisasi atau perusahaan sangat dijunjung tinggi dan tertanam di seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mengaku nilai-nilai itu dan semakin besar komitmen terhadapnya akan memperkuat budaya perusahaan tersebut.

2.1.6.2 Gejala *Turnover Intention*

1. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yang biasa disebut gangguan mental merupakan indikasi yang muncul di bidang mental atau emosional individu. Tanda-tanda berhubungan dengan cara individu berpikir, merasakan dan mengelola emosi dalam kondisi tertentu. Contohnya seperti menurunnya keterikatan emosional dengan pekerjaan, ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi dan meningkatnya stres kerja.

2. Gejala Perilaku

Gejala perilaku adalah perubahan atau indikasi yang terlihat dalam sikap seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Tanda-tanda ini umumnya disebabkan oleh gangguan mental dan bisa terlihat secara langsung. Contohnya seperti menurunnya produktivitas, sering bolos atau izin, kurangnya partisipasi dalam tim dan mulai mencari peluang lain.

3. Gejala Sosial

Gejala sosial merupakan tanda-tanda yang timbul dalam hubungan seseorang dengan individu lain atau lingkungan sosialnya. Gejala ini berkaitan dengan cara individu berinteraksi, menyesuaikan diri atau bertindak dalam suatu kelompok. Contohnya seperti menghindari interaksi dengan atasan atau rekan kerja, sering membandingkan perusahaan dengan tempat lain dan kurangnya keterlibatan dalam budaya Perusahaan.

2.1.6.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

1. Biaya penarikan karyawan mengenai waktu dan sarana untuk wawancara dalam proses pemilihan karyawan, pengambilan dan mempelajari penggantinya.
2. Biaya latihan mengenai waktu pengawasan, departemen sumber daya manusia dan karyawan yang terlatih.
3. Apa yang diberikan kepada karyawan lebih sedikit dibandingkan yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut.
4. Angka kecelakaan bagi karyawan baru umumnya cenderung tinggi
5. Terdapat kehilangan produksi selama periode transisi karyawan.
6. Alat produksi yang tidak dimanfaatkan secara maksimal.
7. Banyak ketidakefisienan akibat keberadaan karyawan baru.

8. Perlu melakukan waktu kerja tambahan, jika tidak akan terjadi keterlambatan pengiriman.

2.1.6.4 Cara Mengurangi *Turnover Intention*

Berikut beberapa cara untuk mengurangi turnover intention:

1. Pilih kandidat yang sesuai sejak awal. Para ahli rekrutmen meyakini bahwa ini adalah metode yang efektif untuk menurunkan tingkat turnover yang tinggi. Lakukan wawancara terhadap kandidat dan karyawan yang ada, untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan serta selaras dengan budaya perusahaan, manajer, dan rekan kerja.
2. Mengatur kompensasi dan tunjangan yang sesuai sangatlah krusial. Kumpulkan informasi dan perbaharui pemahaman tentang regulasi dan besaran gaji yang wajib dibayarkan oleh setiap industri dan berikan fasilitas kepada pekerja jika diperlukan, jadwal kerja yang fleksibel serta bonus yang terstruktur dengan baik.
3. Tingkatkan partisipasi karyawan. Karyawan memerlukan interaksi sosial dan pengakuan. Mereka juga memerlukan apresiasi dari atasan serta posisi yang menantang, serta wadah dan pembimbing yang baik untuk dapat terus berkembang.
4. Manajer sering menyadari betapa krusialnya atmosfer kerja yang baik bagi staf dan seberapa berarti pengakuan serta pujian dari manajer bagi karyawan agar mereka tetap termotivasi. Apresiasi, pengakuan, dan sanjungan dapat menjadi metode yang efektif untuk membuat anggota tim tetap produktif dan setia.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Waskito & Putri (2021) mengatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu:

1. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan Ini mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa ingin atau cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya. Indikator diantaranya:
 - a. Perasaan tertekan atau stress
 - b. Rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan
2. Rencana untuk mencari pekerjaan baru dimensi ini berfokus pada apakah karyawan sudah mulai merencanakan atau mencari peluang pekerjaan baru di luar organisasi mereka saat ini. Indikator diantaranya:
 - a. Aktivitas melamar pekerjaan
 - b. Mencari informasi tentang pekerjaan
3. Kesiediaan untuk meninggalkan organisasi dimensi ini menggambarkan tingkat kesiapan atau keberanian karyawan untuk keluar dari organisasi jika ada kesempatan yang lebih baik. Indikator diantaranya:
 - a. Ketidakpuasan dengan lingkungan kerja
 - b. Mengurangi partisipasi dalam kegiatan organisasi
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap niat untuk pergi dimensi ini melibatkan pengaruh dari faktor eksternal, seperti hubungan interpersonal di tempat kerja, kebijakan organisasi, dan budaya perusahaan, yang dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Indikator diantaranya:
 - a. Hubungan antar pribadi yang buruk
 - b. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman.

5. Komitmen terhadap organisasi meskipun ini lebih bersifat sebagai faktor yang mempengaruhi turnover intention, komitmen terhadap organisasi yang rendah cenderung meningkatkan niat untuk keluar. Indikator diantaranya:
 - a. Keterlibatan emosional terhadap organisasi
 - b. Pengurangan niat untuk meninggalkan organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan dalam merancang penelitian dan dapat membantu agar lebih fokus pada area kajian yang sedang diteliti. Studi sebelumnya sangat krusial sebagai landasan dasar untuk menyusun penelitian ini fungsinya adalah untuk memahami hasil yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya dan mempermudah dalam mendukung penelitian yang sedang berlangsung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan untuk membandingkan dengan penelitian yang sedang berlangsung, tujuannya adalah untuk memahami hasil yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya serta sebagai referensi dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dianggap teruji karena sudah ada yang membahasnya lebih dahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Selain itu, penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai referensi. Perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan bertujuan untuk mengetahui kesamaan dan perbedaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu dengan fokus pada variabel bebas yang mencakup stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Agung Priyono dan Sunny Tampubolon (2023)</p> <p>Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial dan Ge Z Di Bank BJB Cabang Daan Mogot)</p> <p>https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768</p>	<p>Job Insecurity dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti tentang job insecurity</p> <p>Objek dan waktu penelitian yang berbeda</p>
2	<p>Rahma Okta Putri dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT Lembah Karet Padang</p> <p>https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166</p>	<p>Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang konflik kerja, stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti tentang lingkungan kerja.</p> <p>Objek dan waktu penelitian yang berbeda</p>
3	<p>Ahmad Rofiki dan Hikmatul Hasanah (2024)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan Pada Bank BRI Cabang Jember</p> <p>https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429</p>	<p>Kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover</i> karyawan sebagai variabel terikat dan objek penelitian yang sama yaitu di bank bri</p>	<p>Tidak meneliti tentang kompensasi</p> <p>Objek dan waktu penelitian yang berbeda</p>
4	<p>Achmad Fauzi (2022)</p>	<p>Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang</p>	<p>Tidak meneliti tentang</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja) https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1223	pengaruh secara pada <i>turnover intention</i>	stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	kepuasan kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
5	Bella Agustina (2022) Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.477	Variabel Konflik kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang konflik kerja, stress kerja, beban kerja sebagai variabel bebas	Tidak meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan. Objek dan waktu penelitian yang berbeda
6	Nursanti et al., (2022) <i>The Influence of work stress, Work Load and Work Environment on Turnover Intention Empoyees of PT Jayamandiri Cirebon</i> https://doi.org/10.35384/jime.v15i1.299	Variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja, beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang lingkungan kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
7	I Wayan Oki (2024) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Belmond Jimbaran Puri Bali http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6247	Variabel stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja, beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel bebas <i>Turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Objek dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Ahmad, (2022) <i>The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress and Work Life Balance on Employee Turnover Intention</i> https://dx.doi.org/10.22161/jhed.4.2.1	Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja sebagai variabel bebas. <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat.	Objek dan waktu penelitian yang berbeda
9	Luh Gede Saputi (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Di Hotel Anumana Ubud https://doi.org/10.47353/bj.v4i4.375	Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja dan sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang kepuasan kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
10	Sania Hani dkk (2023) Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada Rs Bhayangkara Kediri https://doi.org/10.6578/tjis.v1i9.338	Variabel konflik kerja dan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang konflik kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang lingkungan kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
11	Nurdiansyah et al.(2021) <i>The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT BCA Finance Karawang Branch</i> 10.24018/ejbmr.2021.6.4.1008	Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang kepemimpinan dan motivasi Objek dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Tri Wulandari & Pratama Hafidz, (2023) <i>The Influence of Job Stres, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover Intention in te Garment Industry</i> https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.142	Variabel stress kerja, workholism, work engagement dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang workholism, work engagement dan kepuasan kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
13	I Putu Angga (2023) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3834	Variabel stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja, beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Objek dan waktu penelitian yang berbeda
14	Choirul Ibnu Setianto (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31959	Variabel beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang motivasi kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
15	Novi Nurul Marhamah (2022) Pengaruh Beban Kerja dan kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i>	Tidak meneliti tentang kompensasi Tidak ada objek dan waktu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449		sebagai variabel terikat	penelitian yang berbeda
16	Ragil Arianik (2023) Pengaruh Komitmen Kerja dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten https://doi.org/10.24929/missy.v2i1.1449	Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang komitmen kerja, konflik kerja dan sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang komitmen kerja Objek dan waktu penelitian yang berbeda
17	Ardyputri & Ariyanto, (2023) <i>The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention of PT. Aplus Pacific Jakarta</i> 10.24018/ejbmr.2023.8.2.1856	Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang stres kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi Objek dan waktu penelitian yang berbeda
18	Taripar Sembiring, (2023) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Media Surya Produksi https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1035	Variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Tidak meneliti tentang disiplin kerja dan kompensasi Objek dan waktu penelitian yang berbeda
19	Dendi Wahyudi dkk (2023) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Divisi E2 Production	Variabel konflik kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang konflik kerja, stress kerja beban kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover</i>	Objek dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Enginerring di PT Epson Industry https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v3i12		<i>intention</i> sebagai variabel terikat	
20	Nur (2022) Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada CV Serbet Eden Textile) https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7982	Variabel beban kerja, konflik kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan sama meneliti tentang beban kerja, konflik kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat	Objek dan waktu penelitian yang berbeda

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2025)

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang tercantum pada Tabel 2.1 terdapat sejumlah variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan terdapat banyak perbedaan dalam menentukan variabel independen dan dependen, Lokasi penelitian serta periode waktu yang diteliti. Penulis percaya belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang identik dengan yang digunakan oleh penulis. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan adalah asli bukan hasil plagiarisme

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah landasan pemikiran yang diperoleh melalui observasi dan kajian literatur yang disusun berdasarkan kumpulan beberapa konsep serta koneksi antara berbagai konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian sebelumnya diatas terlihat bahwa banyak peneliti yang telah melakukan kajian mengenai stres kerja, beban kerja dan konflik terhadap *turnover intention*. Sesuai

denganapa yang telah diungkapkan sebelumnya dari riset sebelumnya, pembahasan berikutnya adalah mengenai hubungan antara variabel.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres Kerja merupakan respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu yang dimiliki. Keadaan ini dapat dipicu oleh sejumlah faktor seperti batas waktu, beban tugas yang berlebihan, konflik antar individu atau ketidakpastian dalam pekerjaan. Sebenarnya stres kerja yang berkepanjangan dan tidak ditangani dapat berpengaruh negatif pada kesehatan mental.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Ahmad Rofiki (2024) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada bank bri cabang jember” dengan ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan pada bank bri cabang jember.

Penelitian lain dilakukan oleh Achmad Fauzi (2022) pada jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (*Literature review* manajemen kinerja)” dengan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*.

Yang diperkuat kembali oleh Luh Gede Saputri (2024) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak di hotel anumana ubud”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja adalah jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang terbatas, jika karyawan tersebut dapat menangani tugasnya dengan baik dan juga bisa menyesuaikan diri dengan sejumlah beban yang diberikan oleh atasan akan menjadi tanggung jawab bagi pekerja. Tetapi sebaliknya, jika pekerjaan tidak bisa diselesaikan oleh pekerja, maka kewajiban dan aktivitas itu akan menjadi beban yang terlalu berat.

Berdasarkan penelitian terdahulu Priyono & Tampubolon (2023) dalam jurnal nya yang berjudul ‘Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* (Studi kasus pada karyawan milenial dan gen Z di bank bjb cabang daan mogot)’. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal tersebut diperkuat oleh Choirul Setianto (2022) dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit panti semarang”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Yang diperkuat kembali oleh Marhamah (2022) dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.3.3 Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*

Konflik kerja merupakan ketidakcocokan, perdebatan dan konflik antara dua individu atau dua kelompok dalam sebuah organisasi atau Perusahaan yang disebabkan oleh adanya hambatan atau perbedaan dalam komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap, sehingga salah satu keduanya merasa terganggu. Konflik merupakan suatu proses interaktif yang terlihat dalam bentuk ketidakcocokan, perbedaan pendapat ketegangan baik antara individu maupun antar entitas sosial seperti individu, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan penelitian Ragil Arianik (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh komitmen kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pegawai madrasah Aliyah aswai ambunten”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Bella Agustina, (2022) “Pengaruh konflik kerja, stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di klinik imam bonjol kota kediri”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Sania Hani (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh konflik kerja, beban kerja dan kingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourching* pada rs Bhayangkara Kediri”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap

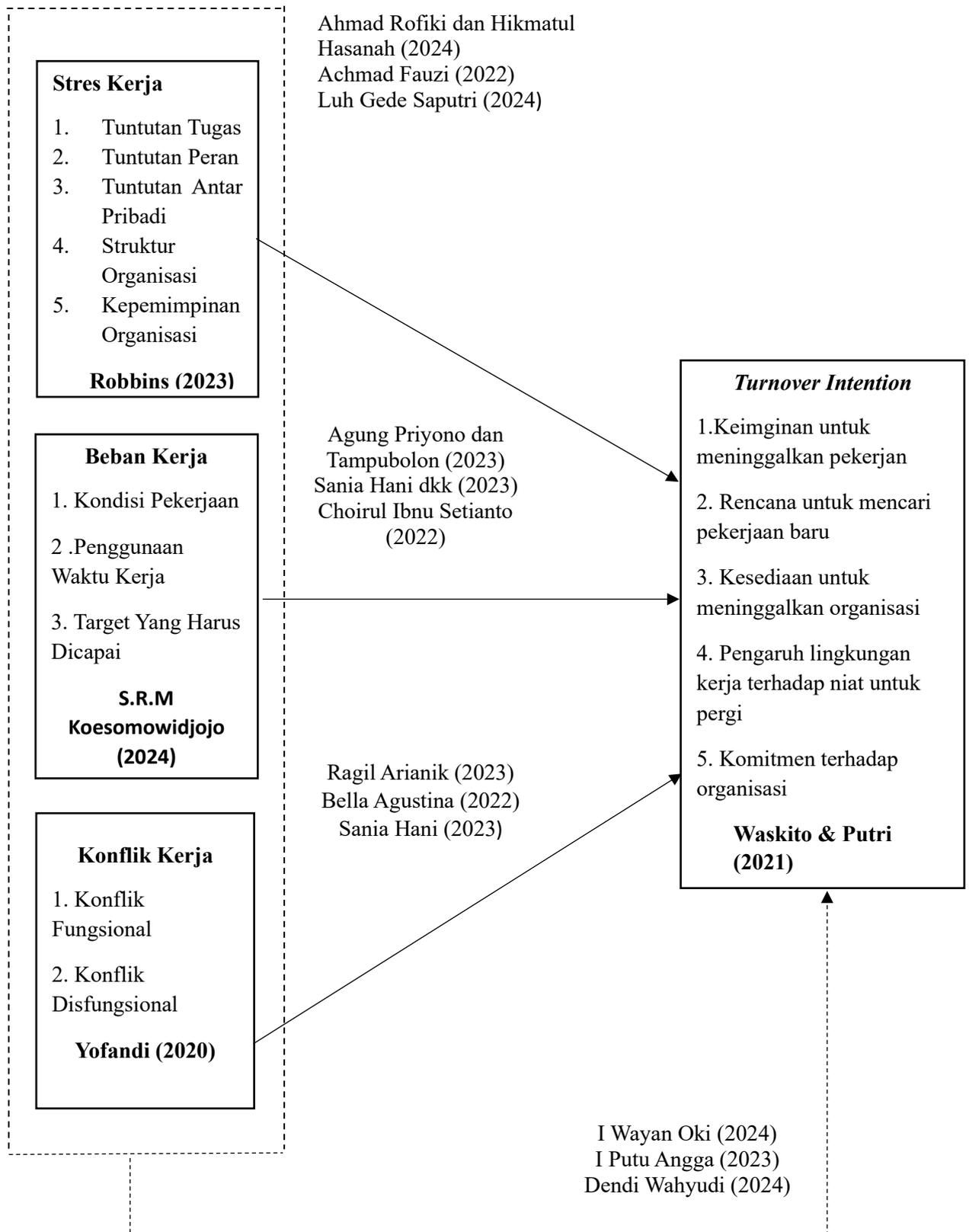
Turnover Intention

Berdasarkan penelitian I Wayan Oki (2024) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Stres kerja, Beban kerja dan Konflik kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan hotel Belmond Jimbaran Bali”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian I Putu Angga (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada prime plaza hotel sanur Denpasar”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini diperkuat kembali oleh penelitian Dendi Wahyudi dkk, (2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* Divisi E2 *Production Enginerring* di PT Epson Industry”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik Kesimpulan bahwa konflik kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2022:63) adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara maka perlu dibuktikan keberannya melalui data yang dikumpulkan secara empiris.

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

2. Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- b. Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- c. Terdapat Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*.