

BAB II

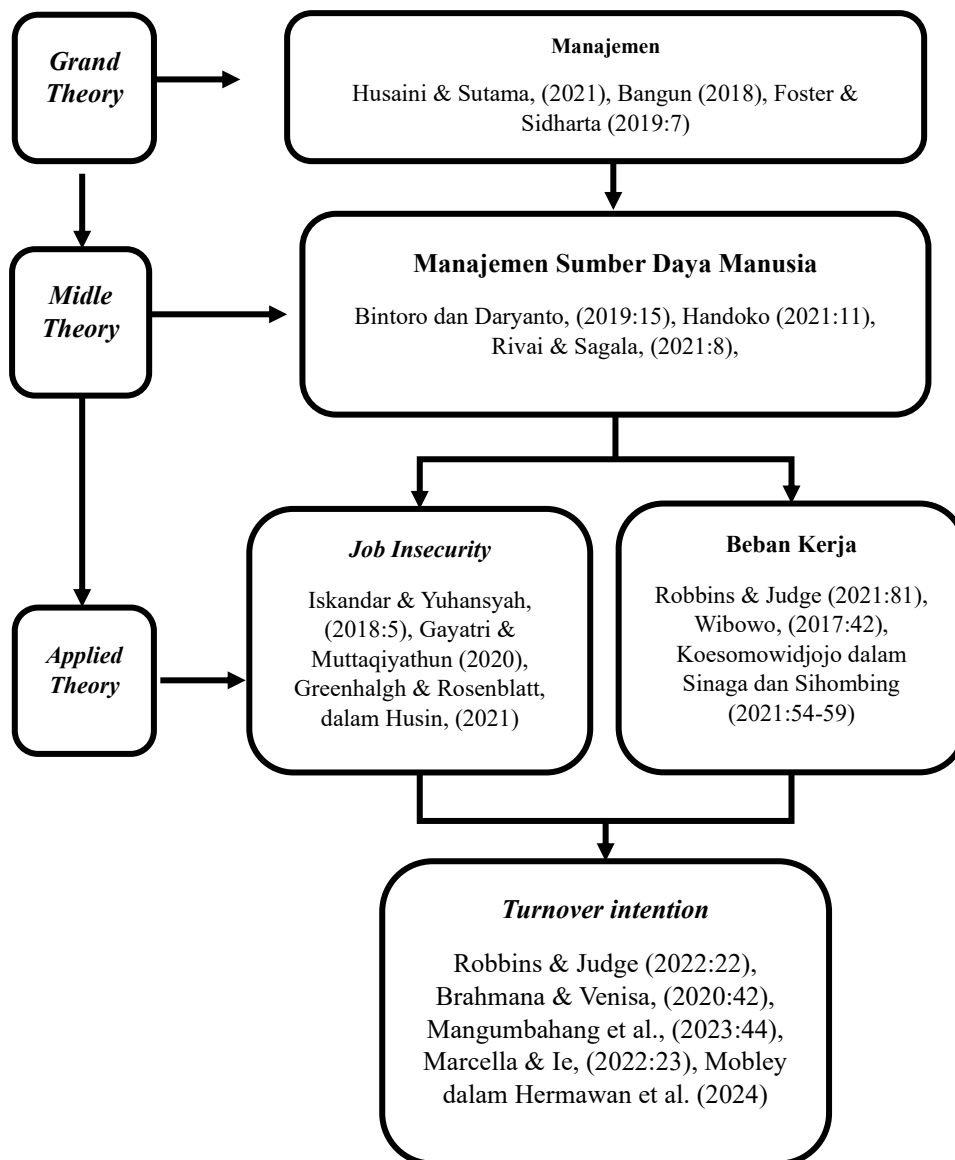
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention*. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Landasan teori dalam penelitian ini disusun berdasarkan berbagai sumber dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti menggunakan beragam referensi, baik berupa buku, jurnal ilmiah, maupun sumber lainnya, sebagai dasar dalam membangun kerangka teori. Kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga tingkatan teori, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Selain itu, peneliti juga mengkaji hasil penelitian terdahulu yang diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah untuk dijadikan acuan dan pembanding dalam penelitian ini. Judul penelitian yang diangkat pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *Turnover intention* (Studi kasus pada Kurir J&T Panyawangan Cileunyi). Berikut ini peneliti sajikan kerangka teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Gambar di bawah menunjukkan kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Teori

2.1.2 Manajemen

Manajemen adalah kegiatan yang menghubungkan satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut tidak hanya mengatur orang – orang dalam organisasi, tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan lain – lain, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai

tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Rangkaian ini disebut proses manajemen.

2.1.2.1 Pengetian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Eksistensi manajemen dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan dengan harapan daya guna dan juang yang akan terjadi guna bisa ditingkatkan.

Menurut Husaini & Utama, (2021:32) Manajemen merupakan suatu proses yang memberikan pengawasan kepada suatu hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. Menurut Bangun (2018:44) mendefinisikan bahwa manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Foster & Sidharta (2019:7) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni, dan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta memberikan pengawasan kepada sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Menjalankan suatu organisasi terdapat fungsi – fungsi manajemen pengelolaan organisasi yang harus dijalankan dengan baik. Berikut ini adalah penjelasan fungsi manajemen menurut Terry & Rue, (2019:8):

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan sebuah proses penyesuaian strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing – masing unit.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai pelaksanaan kerja organisasi yang bertanggung jawab setelah melakukan perencanaan dan pengorganisasian yang baik.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi serta dapat dijadikan *feedback* terhadap pelaksanaan tahapan – tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Fungsi dari manajemen sendiri memiliki tujuan agar proses manajemen nantinya akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Apabila semua fungsi tersebut dijalankan dengan efektif dan efisien, maka tujuan dari perusahaan akan berjalan dengan baik dan diharapkan dapat memaksimalkan hasil dari kinerja dan laba dari perusahaan.

2.1.2.3 Unsur-unsur Manajemen

Menurut Terry & Rue, (2019;9) unsur - unsur dari manajemen terdiri dari 6M yaitu sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan manusia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang – orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

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

3. Bahan (*Materials*)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

4. Mesin (*Machines*)

Mesin adalah alat peralatan teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era modern tidak dapat diragukan lagi.

5. Metode (*Methods*)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil organisasi atau perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyebarluaskan hasil – hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang menitikberatkan pada peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus dalam studi tentang hubungan manusia dan peran dalam organisasi bisnis. Menurut

Bintoro dan Daryanto, (2019:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Sedangkan menurut Handoko (2021:11) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi. Dan menurut Rivai & Sagala (2015:8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut definisi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni, yang memiliki proses (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) untuk mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat digunakan dan dimanfaatkan dengan baik, sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah untuk mengatur. Tujuan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan dari organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Menurut Rivai & Sagala (2015:11) menjelaskan

bahwa fungsi manajemen terdapat dua fungsi manjerial MSDM dan fungsi operasional MSDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial MSDM

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujua. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisipilinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalah diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional MSDM

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia.
2. Analisa jabatan.
3. Penarikan pegawai.
4. Penempatan kerja.
5. Orientasi kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*).
2. Pengembangan karir.
3. Penilaian prestasi kerja.
4. Sikap.

c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (benefit), pelayanan atau kesejahteraan (*service*).

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup sebagai berikut :

1. Kebutuhan karyawan.
2. Motivasi kerja.
3. Keputusan kerja.
4. Disiplin kerja.
5. Prestasi kerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup sebagai berikut :

1. Komunikasi kerja.
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja.
3. Pengendalian konflik kerja.
4. Konseling kerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work Termination*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan dari

perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiunm dan sebab – sebab lainnya.

Fungsi manajemen ini sendiri memiliki tujuan agar proses manajemen nantinya akan membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Apabila semua fungsi dari manajemen dijalankan secara efektif dan efisien maka tujuan perusahaan pun akan berjalan dengan baik dan diharapkan akan memaksimalkan hasil kinerja dan laba dari perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan dari manajemen sumebr daya manusia merupakan memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2020:9) menyatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, lembaga atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

2.1.4 *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan penilaian karyawan pekerja pada suatu keadaan di mana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan di dalam pekerjaan yang sedang dijalankan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran mengenai kehilangan pekerjaan atau penurunan kualitas pekerjaan di masa depan, lebih jelasnya pengertian *Job Insecurity* dijelaskan oleh para ahli.

2.1.4.1 Pengertian *Job Insecurity*

Pengertian *Job Insecurity* telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai *Job Insecurity* di bawah ini:

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018:5) menyatakan bahwa: “*Job Insecurity* adalah ketidakamanan kerja adalah persepsi subjektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi masalah pekerjaan”. Menurut Munandar dalam penelitian Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menyatakan bahwa: “*Job Insecurity* merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja”. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam penelitian Husin (2021) menyatakan bahwa: “*Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian

penempatan atau ketidak pastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwasanya *Job Insecurity* merupakan salah satu rasa tidak aman atau ketidakberdayaan untuk menjamin kesinambungan dari suatu pekerjaan dalam kondisi yang terancam.

2.1.4.2 Faktor-faktor *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, dalam penelitian Rikardo & Susanti, (2021) telah mengkategorikan adanya penyebab terjadinya *Job Insecurity* terhadap seorang karyawan yaitu masuk ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Job Insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job Insecurity* juga disebabkan kurangnya memadainya fasilitas kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, memberikan persepsi terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerjaan terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi, dan pengalaman kerja. Hal ini sering kali memicunya seorang karyawan merasa *insecurity* terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *Job Insecurity* misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan. Hal ini bisa menjadi faktor terjadinya penyebab bahwa karyawan merasakan *Job Insecurity*.

2.1.4.3 Dimensi *Job Insecurity*

Dimensi *Job Insecurity* dalam penelitian ini terdapat beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur apakah *Job Insecurity* salah satu alasan karyawan dalam mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Husin, (2021) menyatakan bahwa beberapa dimensi dari *Job Insecurity* sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan

Kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Beberapa karyawan senang diberhentikan, terutama jika mereka menerima pesangon yang lebih menarik, dan dapat meninggalkan perusahaan sekarang ke perusahaan baru, atau lebih tertarik beralih dalam pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lama ke perusahaan baru.

a. Tawaran pesangon yang menarik

b. Tertarik pada perusahaan baru

2. Tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan. Seperti ketika karyawan melakukan kesalahan, maka bagi karyawan tidak tetap (kontrak) akan mendapat ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang, dan bagi karyawan tetap tidak bisa memperoleh kenaikan gaji, atau bahkan kemungkinan untuk tidak mendapatkan promosi dari perusahaan yang bersangkutan. Indikator untuk dimensi ini yaitu:

- a. Kenaikan gaji sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja.
 - b. Promosi sebagai ukuran keberhasilan dalam kerja
3. Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan
- Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik atau bahkan dipecat. Ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan karir mereka. Indikator untuk dimensi ini yaitu:
- a. Timbul rasa tidak nyaman terhadap aspek kerja.
 - b. Merasa tidak mampu pada aspek pekerjaan saat ini.
4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan
- Ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan. Ketidakberdayaan seorang karyawan justru akan membuat terjadinya *Job Insecurity* semakin meningkat jika dilakukan secara terus menerus. Indikator untuk dimensi ini yaitu:
- a. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.
 - b. Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja

2.1.5 Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap orang, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja (Robbins & Judge, 2021:81). Beban kerja mencerminkan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi efisiensi, kesehatan fisik, dan psikologis karyawan (Wibowo, 2017:42).

Menurut Koesomowidjojo dalam Sinaga & Sihombing (2021:54) beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Alaina & Fadli (2024) beban kerja pada hakikatnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang. Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2020), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.5.2 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya dalam Mufida & Inayah (2024) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun

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

2. Keluhan pelanggan

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

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.5.3 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran Beban Kerja (PBK) merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan di berbagai instansi negeri maupun swasta. Berdasarkan keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara N0. 20/1990, beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu pada suatu tingkat prestasi yang telah ditetapkan.

Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang (man hour) yang dipergunakan atau yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Jumlah jam kerja setiap karyawan akan menunjukkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Lembaran negara RI tahun 2000 nomor 194 tanggal 10 Nopember 2000 dijelaskan bahwa dalam pasal 4 (2) pada huruf “c” berbunyi analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu

adalah frekwensi rata-rata masing-masing satuan masing-masing jenis pekerjaan dalam waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman, misalnya perkiraan beban pekerjaan pengetikan, pengagendaan, dan yang serupa itu dapat didasarkan atas jumlah surat yang masuk dan keluar rata-rata dalam jangka waktu tertentu (Peraturan Pemerintah RI nomor 97 tahun 2000 : 2).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran beban kerja bertujuan untuk menetapkan jumlah karyawan berdasarkan beban kerja yang dibebankan pada setiap unit sehingga dapat tercapai efektifitas, efisiensi dan produktifitas kerja.

2.1.5.4 Penilaian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (2008), pengukuran beban kerja adalah teknik mendapatkan informasi tentang efisiensi & efektivitas kerja unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan atau teknik analisis beban kerja. Analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Analisis beban kerja dimaksudkan untuk meneliti, mengevaluasi dan mengkaji pelaksanaan kerja, proses kerja maupun hasil kerja serta menentukan kebutuhan pegawai untuk suatu unit organisasi yang telah berjalan selama ini, dengan tujuan:

- a. Mengidentifikasi sejauh mana efisiensi, efektifitas dan produktifitas keberadaan standar dan parameter beban kerja, karena tolok ukur tersebut akan menggambarkan prinsip rasional, efektif, efisien, realistik dan operasional secara nyata serta target kegiatan di masa yang akan datang

- b. Memperoleh gambaran mengenai kondisi riil pegawai baik kuantitatif maupun kualitatif dan kompetensinya pada suatu unit kerja sebagai bahan kajian perumusan formasi dan rasio kebutuhan pegawai untuk keperluan pra penataan kelembagaan.

Memperjelas dan mempertegas penyusunan format kelembagaan yang akan dibentuk secara lebih proporsional maupun tata hubungan sistem yang ingin dibangun dan tercapai kesesuaian antara kewenangan dan tujuan organisasi dengan besaran organisasinya.

2.1.5.5 Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Sinaga & Sihombing (2021:59) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan

karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahai pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Indikatornya diantaranya yaitu:

- a. Memahami Pekerjaan
- b. Kemampuan bidang kerja
- c. Penguasaan pekerjaan

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah

perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit. Adapun indikator diantaranya:

- a. Waktu kerja
 - b. SOP waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Adapun indikator diantaranya:

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

2.1.6 *Turnover intention*

Pada dasarnya *Turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang karyawan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *Turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang nantinya akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas kerja karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian *Turnover intention*

Menurut Robbins & Judge (2021:22) mengemukakan bahwa *Turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang

disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Brahmata & Venisa (2020:42) *Turnover intention* merupakan keinginan untuk berganti pekerjaan juga diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif lain. Menurut Mangumbahang et al. (2023:44) *Turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pekerja untuk meninggalkan suatu pekerjaan secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas kemauannya sendiri. Menurut Marcella & Ie (2022:23) didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran tentang keinginan seseorang untuk pindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya, namun hal tersebut belum terwujud.

2.1.6.2 Jenis-Jenis *Turnover intention*

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

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *Turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela : *Turnover* ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
 - b. *Turnover* secara sukarela : Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *Turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* fungsional : Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
 - b. *Turnover* disfungsional : Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang penting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *Turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : Ini muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *Turnover* yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang menimbulkan *Turnover*.

2.1.6.3 Faktor Pendorong *Turnover intention*

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

1. Desirability of leaving

Terdiri dari tiga faktor. Pertama, rendahnya kepuasan kerja, seringkali penyebabnya adalah ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaan atau

karyawan dengan organisasi. Kedua, guncangan terhadap karyawan, dapat berupa konflik interpersonal antar teman sekerja atau antara karyawan dengan atasan. Ketiga, alasan peribasi seperti bias karena karir baru, kesehatan, meneruskan sekolah, mengurus anak atau melahirkan.

2. *Ease of leaving*

Ease of leaving adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaan lain, terlebih jika biaya untuk pindah tidak terlalu membebankan karyawan.

3. *Job Alternative*

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

2.1.6.4 Dampak *Turnover intention*

Penyebab *Turnover intention* karyawan adalah kurangnya pemahaman manajemen terhadap macam-macam faktor. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara karyawan dengan manajemen. Kesenjangan yang dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan, sementara karyawan merasa pihak perusahaan belum memberikan apa yang diinginkannya.

Hal tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Fitryani (2018) menyatakan *Turnover intention* menyebabkan banyaknya biaya pengeluaran pada organisasi atau perusahaan, dalam hal ini karena hilangnya sumber daya manusia berharga dan terganggunya kegiatan yang sedang

berlangsung. Terdapat empat dampak negatif dari *Turnover intention* bagi perusahaan, yaitu :

1. Biaya seleksi dan rekrutmen

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

2. Biaya pelatihan dan pengembangan

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

3. Kehilangan karyawan

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

4. Kemerostan moral

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

2.1.6.5 Dimensi *Turnover intention*

Menurut Mobley dalam Hermawan et al. (2024) 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 dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Berdasarkan hal tersebut adapun indikatornya :

- 1) Berpikir keluar kerja
- 2) Berpikir tidak hadir tanpa alasan

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. Berdasarkan hal tersebut adapun indikatornya :

- 1) Mencari pekerjaan baru
- 2) Berpikir pekerjaan lain lebih menarik

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, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya. Berdasarkan hal tersebut adapun indikatornya :

- 1) Mencari informasi pekerjaan lainnya
- 2) Berniat mencari pekerjaan dengan kompensasi yang memadai.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepuasan kerja, stres kerja yang berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Brahmana & Venisa (2020) <i>The Effect Of Work Environment And Job Insecurity On The Turnover intention Of The Interns Of PT Bank Central Asia Tbk Regional Office 1 Of Bandung City</i> Doi: Http://jurnal.s tiatabalong.ac.id/index.php/JAPB	Hasil uji hipotesis parsial <i>work environtment</i> lingkungan kerja (X1) tidak secara langsung memengaruhi intensi <i>Turnover (Y)</i> , tetapi untuk variabel <i>job insecurity (X2)</i> memengaruhi <i>Turnover intention (Y)</i> . Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa <i>work environtment</i> dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan	Variabel independen menggunakan variabel <i>work environtment</i>	variabel independen menggunakan <i>Job Insecurity</i> dan variabel dependen <i>Turnover intention</i> .
2	Rezeki & Rahman (2024) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> pada	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan <i>Job Insecurity (X)</i>	Variabel independen Tidak menggunakan variabel beban kerja	variabel independen menggunakan <i>Job Insecurity</i> dan variabel dependen <i>Turnover intention</i> .

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	karyawan PT. Dian Pandu Pratama Site Tanjung Kabupaten Tabalong Doi: Http://jurnal.s tiatabalong.ac.id/index.php/JAPB	terhadap <i>Turnover intention</i> (Y)		
3	Syarif & Setiawan (2022) Analisis <i>job insecurity</i> dengan <i>Turnover intention</i> pada karyawan outsource bidang logistik perusahaan PT. Tiki JNE Cabang Cikarang DOI: 10.52160/ejmm.v6i2.586	Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover intention</i>	Variabel independen Tidak menggunakan variabel beban kerja	variabel independen menggunakan <i>Job Insecurity</i> dan variabel dependen <i>Turnover intention</i> .
4	Ramdani & Suratman (2025) Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Agung Sedayu Permai DOI: https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3.2254	Penempatan dan beban kerja berpengaruh langsung terhadap <i>Turnover intention</i> .	Variabel independen Tidak menggunakan variabel <i>Job Insecurity</i>	Variabel independen menggunakan beban kerja dan variabel dependen <i>Turnover intention</i>
5	Priyono & Tampubolon (2023) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB	Hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> . Beban kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan	Penelitian dilakukan pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot	Variabel independen menggunakan <i>Job Insecurity</i> dan beban kerja. Variabel dependen <i>Turnover intention</i> .

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Cabang Daan Mogot DOI: https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768	terhadap <i>Turnover intention</i> .		
6	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Milenial. University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, 11(1), 77–85. DOI : http://repository.ur ecol.org /index.php/proceeding/artic le/view/1014	<i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap	Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Variabel <i>Job Insecurity</i> , beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
7	Indriati, (2021) Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> pegawai. In <i>Forum Ekonomi</i> (Vol. 23, No. 3, pp. 491-501). DOI: https://doi.org/10.	Secara parsial Stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta sementara Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> dan Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap	Variabel stres kerja, dan kepuasan.	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	30872/jf or.v23i3.8858	<i>Turnover intention</i> pegawai		
8	Junaidi et al., (2020) <i>The effect of overtime, job stress, and workload on Turnover intention.</i> <i>Management Science Letters</i> , 10(16), 3873-3878. DOI : http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024	Secara parsial lembur berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	Variabel overtime dan stres kerja	Variabel <i>Job Insecurity</i> , beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
9	Khomariah, (2020) <i>Turnover intention</i> PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja. <i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> , 3(1), 35-45. DOI: https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429	- Variabel beban kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan - Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan	Variabel kepuasan kerja	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
10	Maulidah et al., (2022) "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan" Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen 3.2 (2022):	Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan - Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel Kepuasan kerja, Beban kerja, dan <i>Turnover intention</i>	Lokasi dan objek penelitian berbeda

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	- 159-176. - DOI : https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611	- Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan		
11	Nainggolan & Gunawan, (2021) <i>Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan</i> . Enrichment : Journal of Management, 12(1), 972- 978. DOI https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.332 v	- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> - Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> - Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> - Secara simultan beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>	Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan <i>Turnover intention</i>	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
12	Jienendra Ichsan Pradana & Heni Susilowati, (2022) Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan. <i>MANAJEMEN</i> , 2(2), 125-133. DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v2i2.174	- Beban kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> - Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan	Variabel kompensasi, kepuasan kerja	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
13	Prasetyo et al., (2019) <i>The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover intention in Hotel Industry</i> <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i> , vol. 65 (2019) DOI : https://doi.org/10.2991/ice.bef-18.2019.130	<ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan - Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan. 	Variabel stres kerja dan kepuasan kerja,	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
14	Raihan & Chaerudin, (2021) <i>Influence compensation, workload and job satisfaction to Turnover intention.</i> <i>Dinasti International Journal of Education Management And Social Science</i> , 2(5), 882-897. DOI : https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.944	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> - Beban kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> - Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> - Kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> 	Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan <i>Turnover intention</i>	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
15	Fitriantini et al., (2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Jurnal Distribusi, Vol.8, No. 1 (2020) DOI : https://doi.org/10.61132/m.aeswara.v1i6.352	- Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> . - Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> . - Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> .	Variabel stres kerja, kepuasan kerja	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
16	Januartha & Adnyani, (2019) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Hotel E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7548 – 7575 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNU.D.2019.v8.i2.p1	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	Terdapat variabel kepuasan kerja	Variabel <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover intention</i>
17	Sundari & Meria, (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> . Beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover</i>	Variabel kepuasan kerja dan burnout.	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Terhadap <i>Turnover intention</i> . <i>Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal</i> , 3(2), 14-27. DOI : https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785	<i>intention</i> . Selanjutnya beban kerja melalui <i>burnout</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> . Kemudian beban kerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>		
18	Bimaputra & Parwoto, (2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover intentions</i> (Studi Kasus pada PT. ABC) <i>Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana</i> DOI: 10.22441/indikator.v4i2.10003	Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>	Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>
19	Suwandi et al., (2022) Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Workstress</i> terhadap <i>Turnover intention</i> PT. Selaras Citra Jaya. <i>REMIK: Riset dan E- Jurnal Manajemen Informatika Komputer</i> , 6(4), 766-776. DOI : https://doi.org/10.33395/remitk.v6i4.11809	- <i>Workload</i> (X1) berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya <i>Workstress</i> (X2) berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya. - <i>Workload</i> (X1) dan	Variabel stres kerja	Variabel beban kerja Dan <i>Turnover intention</i>

No	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Workstress (X2) berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya		
20	Wibowo et al. (2021) <i>The Effect Of Workloads On Turnover intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables.</i> <i>Jurnal aplikasi manajemen,</i> 19(2), 404-412. DOI : http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap	Variabel dukungan sosial, dan stres kerja	Variabel beban kerja dan <i>Turnover intention</i>

Sumber: Data diolah Peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 2.1 terkait penelitian terdahulu yang telah peneliti kaji diatas, terlihat bahwa variabel *Job Insecurity*, beban kerja, dan *Turnover intention* telah banyak diteliti pada berbagai sektor industri, seperti perbankan, manufaktur, maupun jasa. Penelitian yang dilakukan oleh Indriati (2021) serta Junaidi et al. (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Sebaliknya, penelitian Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menemukan bahwa beban kerja justru berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*, dan penelitian Sundari & Meria (2022) melaporkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention*.

Namun demikian, studi yang dilakukan oleh Rezeki & Rahman (2024) serta Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menemukan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. khususnya terkait *Job Insecurity*. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang memerlukan pengujian ulang pada konteks yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti salah satu variabel, seperti hanya *Job Insecurity* atau hanya beban kerja, tanpa menguji kedua variabel tersebut secara simultan. Penelitian yang meneliti kedua variabel secara bersamaan pun umumnya dilakukan pada objek penelitian dengan karakteristik pekerjaan administratif atau perkantoran, seperti karyawan bank, karyawan milenial, dan pegawai perusahaan jasa, bukan pada karyawan dengan karakteristik pekerjaan lapangan yang memiliki tuntutan fisik dan target kerja tinggi seperti kurir.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan pada sektor logistik sebagian besar berfokus pada perusahaan jasa pengiriman lain, seperti JNE, dan belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji fenomena *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *Turnover intention* pada kurir J&T Express, khususnya di DC Panyawangan Cileunyi. Padahal, data empiris menunjukkan bahwa kurir J&T mengalami beban kerja berat, jam kerja panjang, target pengiriman tinggi, serta tingkat *turnover* yang melebihi batas ideal. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar yang belum diteliti secara mendalam oleh penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini menempati posisi penting dalam mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis secara simultan pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *Turnover intention* pada kurir J&T DC Panyawangan Cileunyi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

empiris baru pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pekerjaan kurir yang memiliki karakteristik berbeda dengan objek penelitian terdahulu.

2.2 Kerangka Pemikiran

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

Kerangka penelitian akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu dengan variabel yang lainnya baik secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu *Job Insecurity* dan beban kerja sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover intention*.

2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention*

Job Insecurity merupakan kondisi dimana seseorang merasakan ketidakamanan dalam bekerja yang didasari oleh berbagai hal yang mungkin memicu rasa tersebut muncul sehingga menjadikan seseorang tersebut tidak berdaya mempertahankan posisinya di tempat kerja tersebut. *Job Insecurity* mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *Turnover*, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmana & Venisa (2020) pada karyawan PT Bank Central Asia Tbk Regional I Bandung yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh

Syarif & Setiawan (2022) pada PT. Tiki JNE Cabang Cikarang yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*. Serta penelitian Januartha & Adnyani (2019) yang melakukan penelitian pada karyawan hotel. Sedangkan pada penelitian Rezeki & Rahman, (2024) *Job Insecurity* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan PT. Dian Pandu Pratama Site Tanjung Kabupaten Tabalong.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover intention*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ramdani & Suratman (2025), Indriati, I. H. (2021), Junaidi, A., et al. (2020), Khomaryah, et al (2020), Maulidah, et al (2022), Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021), Pradana, J. I., & Susilowati, H. (2022), Raihan, M. A., & Chaerudin, C. (2021), Rini Fitriantini, et al (2020), Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022), Suwandi et al (2021), Wibowo Akbar dkk. (2021) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Sundari, P. R. S., & Meria L. (2022), Bimaputra & Parwoto (2020) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

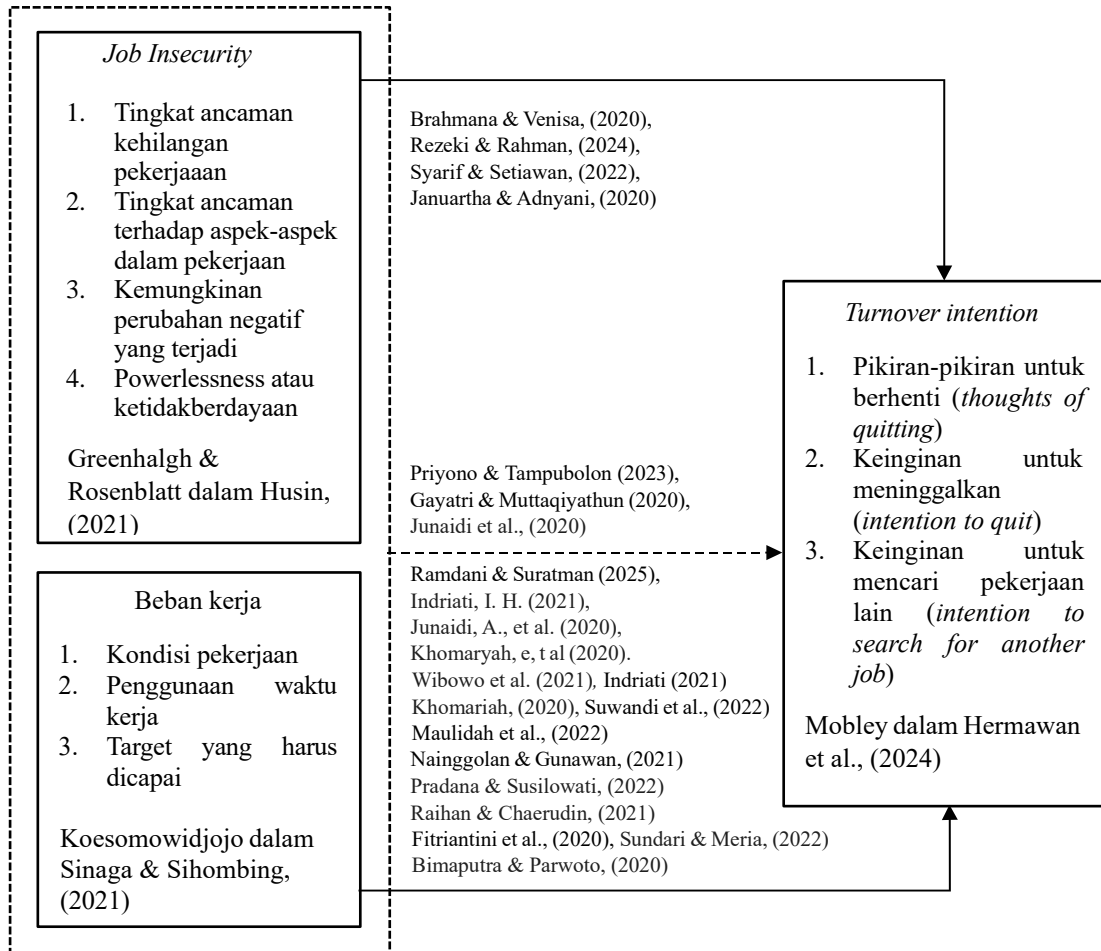
2.2.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Job Insecurity dan beban kerja tidak dapat dipisahkan dengan *Turnover intention*, karena *Job Insecurity* dan beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman dari pekerjaan sekarang sehingga dapat mempengaruhi tingkat *Turnover*. Jika *Job Insecurity* berbicara mengenai rasa ketidakamanan karyawan terhadap tempatnya bekerja, maka stress kerja berbicara mengenai beban tugas pekerjaan yang dirasakan selama ini oleh karyawannya sehingga membuat karyawan berpikir untuk melakukan *Turnover*.

Hasil penelitian oleh Priyono & Tampubolon (2023) pada karyawan milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian Gayatri & Muttaqiyathun (2020) *Job Insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan Karyawan Milenial University Research Colloquium.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma Penelitian merupakan suatu kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, serta mencerminkan dan kompleksitas rumusan masalah yang akan dipecahkan melalui pendekatan teoritis. Berdasarkan kerangka penelitian yang telah peneliti sajikan diatas, selanjutnya peneliti akan sajikan mengenai rangkaian paradigma yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian