BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Kajian teori adalah landasan yang dijadikan pegangan dalam penulisan penelitian ini. Teori yang ada didasarkan pada rujukan dan disusun sebagai tahapan-tahapan dalam menganalisis permasalahan. Secara garis besar tinjauan teori ini menjelaskan tentang teori terkait variabel yang digunakan yaitu Beban Kerja, *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja. Ketiga variabel ini akan dipaparkan secara lebih rinci, sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Pengertian beban kerja, jenis beban kerja, dan factor yang mempengaruhi beban kerja akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Hutabarat Y (2017).Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Mahawati et al., (2021) beberapa ahli mendefinisikan beban kerja yaitu, Nurmianto (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Kemudian Irwandy (2007) beban kerja merupakan

frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Terakhir menurut Haryanto (2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

b. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1) Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

2) Beban Kerja Kualitas

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan

pekerjaan yang diampunya. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak produktif jika hal ini berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat Y (2017) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

a.) Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b.) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c.) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti

intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

2) Faktor Internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2. *Turnover Intention*

Pengertian *turnover intention* dan factor yang mempengaruhi *turnover intention* akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Pengertian *Turnover Intention*

Putrant (2022) bahwa menurut Bigliardi, Petroni; Ivo Dormio (2005) *turnover intention* adalah niat seseorang untuk berhenti. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat

lain. Dengan demikian *turnover intention* atau keinginan berpindah merupakan niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Nasution (2009) Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Fog & Mahfar (2020) *Turnover intention* adalah keinginan tenaga kerja untuk mengundurkan diri dari organisasi yang lebih baik dan juga karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain. Sedangkan menurut Priansa (2018) Tampubolon dan Sagala (2020) *Turnover intention* adalah tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kartono (2017) apabila karyawan merasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, maka mereka mulai berpikir untuk mencari tempat kerja lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Kartono (2017) menjabarkan bahwa ada beberapa faktor yang bisa digunakan untuk melihat *turnover intention* yaitu, beban kerja,

kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, gaji, pelatihan dan gaya kepemimpinan.

Mobley (2011) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang pekerja memiliki rasa keinginan pindah dari tempat kerja, di antaranya sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Ada beberapa faktor dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ada keinginan untuk berpindah atau keluar, termasuk usia, lamanya bekerja, status perkawinan

2) Kepuasan Kerja

Dalam konteks individu, kepuasan kerja adalah variabel psikologi yang paling sering digunakan untuk meneliti suatu model *intention to leave*, ada aspek yang ditemukan yang berkaitan dengan keinginan dari individu untuk meninggalkan tempat ia bekerja, diantaranya adalah kepuasan akan gaji, peluang untuk promosi, kepuasan atas pekerjaan yang diterima, kepuasan akan supervisi yang dilakukan oleh atasan, dan rekan kerja.

3) Komitmen Organisasi

Ada perbedaan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja lebih menjurus kepada respon emosional dari pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi jauh lebih komprehensif pada tingkatan dimana seorang karyawan mengkaitkan diri terhadap organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja dan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Tsauri (2013) dijabarkan beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut, menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Koesomono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja.

Apabila perusahaan memperhatikan dan dapat memberikan segala kebutuhan karyawan, maka dalam diri karyawan yang bersangkutan akan mempunyai perasaan senang dan gembira lahir batin dalam menghadapi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Indrasari et al., (2017) dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2003) sebagai berikut:

1) Mentally Challenging Work.

Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

2) EquitableRewards.

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

3) *Supportive Working Conditions.*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada di rumah.

4) *Supportive Colleagues.*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

c. Teori-teori Kepuasan Kerja

Indrasari et al., (2017) Sharma dan Chandra (2004:315) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan *oleh teori need fulfilment, teori equity, teori discrepancy, teori motivasi two factor,* dan *teori social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang

terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaiknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2) Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan *(equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

a. Input, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan Iain-lain.
b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
c. *Comparisons* person, adalah perbandingan antara input dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebalikrnya.

3) Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidak- sesuaian yang dirasakan.

4) Teori *motives ; two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidak puasan pegawai yakni:

a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.

b. Faktor *motivator* atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan prsikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaanya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan serta dasar pertimbangan mengenai variabel-variabel yang digunakan terkait dengan beban kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
1.	Nama Peneliti	Fitriantini & Nurmayanti
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Kepuasan Kerja

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
		-Stres kerja -*Turnover Intention*
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja.
2.	Nama Peneliti	Ramadhani
	Tahun	2022
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandeemi Covid-19
	Variabel Penelitian	-Beban Kerja -Kepuasan kerja -*Turnover intention*
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention*.
3.	Nama Peneliti	Nisa et al.,
	Tahun	2019
	Judul	Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -*Turnover Intention* -Kelelahan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja memiliki pengaruh positif

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
		signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan memediasi beban kerja pada *turnover intention*.
4.	Nama Peneliti	Zaki & Marzolina
	Tahun	2016
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Kompensasi -*Turnover intention* -Kepuasan kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Tingkat kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance.
5.	Nama Peneliti	Widyawati
	Tahun	2023
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Stres kerja -*Turnover Intention* -Kepuasan kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
		kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
6.	Nama Peneliti	Sutikno
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Kompensasi -*Turnover intention* -Kepuasan kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.
7.	Nama Peneliti	Novel et al.,
	Tahun	2021
	Judul	Pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Kepuasan kerja -*Turnover intention*
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*, beban kerja mempengaruhi

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
		kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention,* dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
8.	Nama Peneliti	Lengkong et al.,
	Tahun	2023
	Judul	Pengaruh *Burnout*,Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
	Variabel Penelitian	-Burnout -Komitmen organisasi -Beban kerja -*Turnover intention*
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Burnout sebagai variabel *Intervening*. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*
9.	Nama Peneliti	Mahsyar & Andini
	Tahun	2023
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan Bank
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Lingkungan kerja -*Turnover intention* -Stres kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
	Hasil	Hasil dari pengujian menyatakan bahwa (1) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (3) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. (4) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. (5) stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (6) stres kerja memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*. (7) lingkungan kerja memediasi beban kerja terhadap *turnover intention.*
10.	Nama Peneliti	Egarini & Prastiwi
	Tahun	2022
	Judul	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt
	Variabel Penelitian	-Beban kerja -Stres kerja -Kepuasan kerja -*Turnover intention*
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Lalu stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa
11	Nama Peneliti	Retmawanto et al.,
	Tahun	2023
	Judul	Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja sebagai *Intervening* pada Karyawan PT Central Motor Wheel
	Variabel Penelitian	- beban kerja - *turnover intention*

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
		- kepuasan kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan, pengaruh beban kerja dan *turnover intention* negatif dan signifikan. Dari perhitungan sobel test didapatkan nilai yang diperoleh membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* berpengaruh signifikan.
12	Nama Peneliti	Bogar et al.,
	Tahun	2021
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado
	Variabel	- Beban Kerja - Komitmen Organisasi - T*urnover Intention*
	Indikator Beban Kerja	1.Target yang Harus dicapai 2.Kondisi Pekerjaan 3.Penggunaan Waktu 4.Standar Pekerjaan
13	Nama Peneliti	Ramadhani
	Tahun	2022
	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*
	Variabel	-Beban Kerja -Kepuasan Kerja - *Turnover Intention*
	Indikator *turnover intention*	1.Adanya Pikiran untuk Keluar 2.Mencari Lowongan Pekerjaan 3.Memiliki Keinginan yang Kuat untuk Berpindah Perusahaan
14	Nama Peneliti	Premisari
	Tahun	2023

No.	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *turnover intention*
	Variabel	-Kepuasan Kerja -Pengembangan Karier -Lingkungan Kerja Fisik - *Turnover Intention*
	Indikator Kepuasan Kerja	-Perasaan Pekerjaan -Perasaan Gaji -Perasaan Promosi -Perasaan Supervisi -Perasaan Rekan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa persamaan dan perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yang dilakukan saat ini yaitu:

1. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu

   Penelitian sekarang dan penelitian terdahulu memiliki persamaan pada metode penelitian yaitu kuantitatif. Selain itu terdapat persamaan yaitu variabel terikat *Turnover Intention*.

2. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu

   Penelitian sekarang dan penelitian terdahulu memiliki perbedaan pada variabel bebas yang digunakan alat analisis, teknik analisis, dan objek penelitian.

C. Hubungan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan hubungan antar masing-masing variabel antara lain:

1. Hubungan antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Beban kerja dapat berpengaruh pada *Turnover intention*. Hal ini telah diungkapkan pada beberapa penelitian terdahulu, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Egarini & Prastiwi (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikannya terhadap *turnover intention* pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Dalam penelitian Mahsyar & Andini (2023)hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin meningkatnya beban pekerjaan yang diberikan semakin meningkat pula *turnover intention.*

2. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini telah diungkapkan pada beberapa penelitian terdahulu, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Novel et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Sutikno (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin banyak beban kerja maka akan menurun kepuasan kerja.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja dapat berpengaruh pada *turnover intention*. Hal ini telah diungkapkan pada beberapa penelitian terdahulu, seperti pada

penelitian Sutikno (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian Widyawati (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan menurun tingkat *turnover intention*.

4. Hubungan antara Beban Kerja, kepuasan kerja, *Turnover Intention*

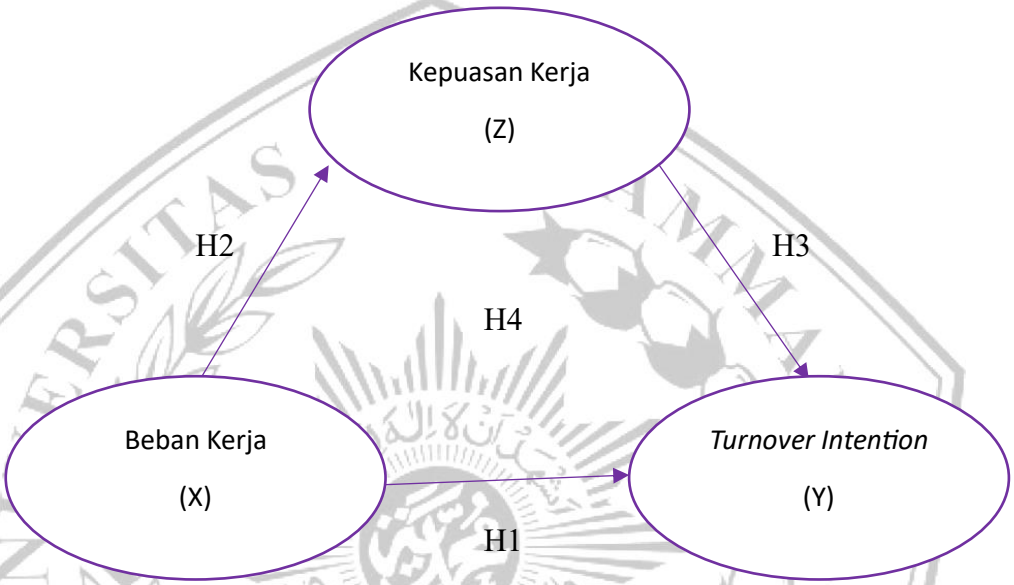
Pada penelitian yang dilakukan oleh Novel et al., (2021) menyatakan beban kerja yang rendah maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi selanjutnya akan diikuti dengan semakin rendahnya *turnover intention*.

D. Kerangka Pikir

Sugiyono (2013) kerangka pikir adalah alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi fondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka disajikan dalam bentuk kerangka konseptual yang pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen,

yaitu Beban Kerja (X) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebagai berikut:

Gambar 2.1
Hubungan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi



E. Hipotesis

Hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2019). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Beban Kerja Berpengaruh Langsung terhadap *Turnover Intention***

Penelitian yang dilakukan oleh Ini Egarini et al., (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikannya terhadap *turnover intention* pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Dalam penelitian Mahsyar et al., (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin meningkatnya beban pekerjaan yang diberikan semakin meningkat pula *turnover intention.*

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2. **Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Novel et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Sutikno (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin banyak beban kerja maka akan menurun kepuasan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. **Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Penelitian Sutikno (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*,

artinya kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian Widyawati (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan menurun tingkat *turnover intention*.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

4. **Beban Kerja Berpengaruh Tidak Langsung terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Novel et al., (2021) menyatakan beban kerja yang rendah maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi selanjutnya akan diikuti dengan semakin rendahnya *turnover intention*.

H4: Diduga ada pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja