

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan peneliti ketika melakukan penelitian. Memungkinkan penelitian untuk mengumpulkan teori-teori yang berguna untuk pengkajian serta validasi penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang akan digunakan peneliti:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1	Nama Peneliti	Anisa Murti, Hafivah Sheviyani, Desiree, Ahmad Setiawan. (2023)
	Nama Jurnal	Jurnal Ekonomi-Teknik
	Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .
	Variabel	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention karyawan</i> .
2	Nama Peneliti	Nungki Nurhaliza, Agung Handaru, Christian Wirai Wolor. (2023)
	Nama Jurnal	<i>Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)</i>
	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia.
	Variabel	Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 2. <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.

		3. beban kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Nama Peneliti	Agusthina Risambessy. (2023)
	Nama Jurnal	Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora.
	Judul Penelitian	.Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi dengan Variabel Mediasi.
	Variabel	Beban Kerja, Komitmen Organisasional, <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasiona 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 6. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan <i>turnover intention</i>. 7. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara beban kerja dengan <i>turnover intention</i>.
4	Nama Peneliti	Astri Purwati, Sisilia Maricy. (2021)
	Nama Jurnal	Management Studies and Entrepreneurship Journal
	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru

	Variabel	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Bumi Raya Mestika. 3. Job Insecurity tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Bumi Raya Mestika.
5	Nama Peneliti	Nur Sari, Nuria Erisna. (2022)
	Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan.
	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Prasada Lampung raya Pada Masa Pandemi Covid-19
	Variabel	Beban Kerja, Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. 2. Stres Kerja, berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. 3. Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.
6	Nama Peneliti	Yusril Fauzi, Kusuma Rahwana, Barin Barlian. (2023)
	Nama Jurnal	Jurnal Visi Manajemen
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stress Kerja Terhadap <i>turnover Intention</i> .
	Variabel	<i>Work Life Balance</i> , Stress Kerja, <i>Turnover Intention</i> .

	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan Work Life balance dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Secara parsial <i>Work Life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 3. Secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
7	Nama Peneliti	Hendrik Heri Sandi, Nia Ariyani Erlin. (2023)
	Nama Jurnal	<i>Journal Of Comprehensive Science</i> .
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyan Generasi Milenial.
	Variabel	<i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja , <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Kebahagiaan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.
8	Nama Peneliti	Fina Eliana, Dimas Angga Negoro. (2024)
	Nama Jurnal	Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam
	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Work-life Balance</i> , dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .
	Variabel	Gaya Kepimpinan, <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 2. kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.

		3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
9	Nama Peneliti	Octa Nilam Lukkita Aga. (2023)
	Nama Jurnal	Jurnal Multi Disiplin
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Petro Jasa Energi.
	Variabel	<i>Work Life Balance</i> , Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>. 3. Motivasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.
10	Nama Peneliti	Yuliyana Pratiwina, Umi Farida, dan Titis Purwaningrum. (2022)
	Nama Jurnal	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi.
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.
	Variabel	<i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, Beban Kerja, <i>Turnover Intention</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> mempunyai pengaruh terhadap variabel <i>Turnover intention</i> pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 2. Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel <i>Turnover intention</i> pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 3. Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel <i>Turnover intention</i> pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

		4. <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel <i>Turnover intention</i> pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.
11	Nama Peneliti	Umi farida, Titi Rapini, Rizki Putro. (2023)
	Nama Jurnal	Jurnal Manajemen dan Akuntansi.
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>
	Variabel	<i>Work Life Balance</i> , Stress kerja, Beban Kerja, <i>Turnover Intention</i> .
	Hasil Penelitian	seluruh hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Temuan penelitian ini menunjukkan <i>work life balance</i> , stres kerja dan beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dan dikembangkan lebih luas karena memiliki pengaruh penting terhadap <i>turnover intention</i> .

Topik yang diangkat oleh peneliti memiliki persamaan dengan penelitian (Pratiwia et. al., 2022) dan penelitian (Farida et. al., 2023) namun tidak menyertakan variabel stress kerja. Sedangkan penelitian lainnya sebagai acuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang akan di teliti, yaitu Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) dan *Work Life Balance* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y).

B. Tinjauan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah ke perusahaan lain yang diinginkan (Mobley, 1992). Menurut (Sari et al., 2024) *turnover intention* lebih berbahaya dari pada *turnover* karena Ketika karyawan sudah memiliki niat

untuk keluar dari Perusahaan (*turnover intention*) maka karyawan sudah tidak fokus dalam bekerja, motivasi kerja hilang dan hati karyawan sudah tidak ada dalam Perusahaan. Karyawan hanya menunggu untuk keluar.

b. Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Sari et al., 2024)ada tiga faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu :

1. Faktor Eksternal :

Faktor eksternal merupakan faktor yang berkaitan dengan situasional seperti kebijakann perusahaan, peluang kerja yang lebih menguntungkan maupun pengaruh rekan kerja.

2. Faktor Internal :

Faktor internal sperti beban kerja yang tinggi , gaji yang di berikan perusahaan tergolong rendah dan sulitnya jenjang karir yang diberikan oleh Perusahaan juga sering memicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

3. Faktor Personal :

Faktor individu berkaitan dengan pandangan individu tersebut terhadap kondisi pekerjaan,tanggung jawab individu diluar pekerjaan, status perkawinan, pandangan usia, dan Tingkat Pendidikan.

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Sari et al., 2024)menjelaskan terdapat tiga indikator turnover intention:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu yang mencakup aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan pekerja dengan waktu tertentu (Allcock, 1997). Sementara menurut (Mahawati et al., 2021) bahwa beban kerja tinggi yang diberikan oleh perusahaan merupakan tanggung jawab setiap karyawan. Dengan beban kerja tinggi, hal ini juga dapat memberikan dampak negatif terhadap Perusahaan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut (Mahawati et al., 2021) menjelaskan bahwa indikator beban kerja yang meliputi:

1. Kondisi Pekerjaan,

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana pandangan seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

2. Penggunaan Waktu Kerja,

Waktu kerja yang berstandar SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi yang tidak konsisten dengan SOP melaksanakan waktu kerja yang digunakan oleh karyawan cenderung sempit atau berlebihan.

3. Target yang Harus Dicapai

Target yang harus dicapai, yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

3. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengatur dan membagi antara tanggung jawab dan kehidupan lainnya. Seperti komitmen keluarga dan tanggung jawab pekerjaan (J.Kodz et al., 2002). Menurut (Wardani & Firmansyah, 2021) *work life balance* memiliki manfaat untuk organisasi, termasuk pengurangan indikasi munculnya *turnover intention* seperti penurunan tingkat ketidakhadiran, peningkatan produktivitas, dan peningkatan retensi karyawan.

b. *Indikator Work Life Balance*

Menurut (Wardani & Firmansyah, 2021) Menyatakan bahwa terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu :

1. Manajemen waktu yang seimbang.

Keseimbangan waktu merujuk pada proporsi waktu yang diluangkan terhadap pekerjaan dan diluar pekerjaan seperti, waktu untuk keluarga, hobi, dan kehidupan pribadi lainnya.

2. Manajemen keterlibatan yang seimbang

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu terhadap pekerjaan dan diluar pekerjaan seperti keterlibatan di dalam lingkungan masyarakat, keluarga, dan keterlibatan pribadi lainnya.

3. Manajemen kepuasan yang seimbang

Keseimbangan kepuasan merujuk pada kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kepuasan kehidupan pribadinya.

C. Hubungan Antar Varibel

Berikut ini merupakan variabel sebagai dasar untuk mengembangkan yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention*

Beban kerja yang sesuai dengan kinerja pegawai dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, namun apabila semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh

perusahaan dan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan meningkatkan tingginya *turnover intention* (Sutikno, 2020).

Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu (Syauqi et. al., 2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian (Maulidah et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian (Nyoman et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work life balance adalah kemampuan individu dalam mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat kompetitif dalam pekerjaan serta mempertahankan kebutuhan kehidupan pribadi atau kehidupan keluarga. *Work life balance* yang tercukupi akan mengurungkan niat *turnover intention* karyawan (Fauzi et. al., 2023).

Penelitian (Sandi & Erlin 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian (Eliana & Negoro) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

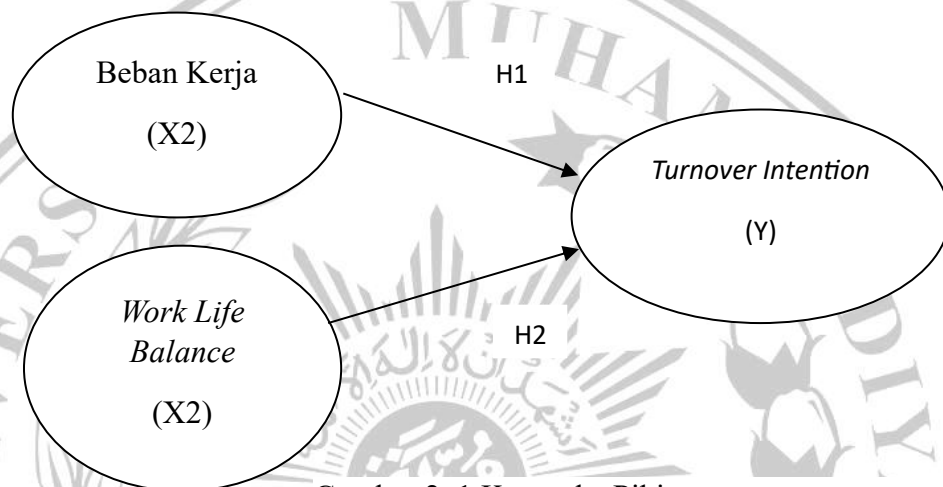
3. Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*.

Beban kerja, *work life balance*, dan *turnover intention* terhubung secara langsung. *Work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yaitu semakin rendah *work life balance*, semakin tinggi *turnover intention* yang timbul. beban kerja memiliki hubungan *turnover intention* umumnya positif, yaitu jika beban kerja meningkat, *turnover intention* juga meningkat (Pratiwi et. al., 2022).

Penelitian (Farida et. al., 2023) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh dimana semakin tinggi Beban Kerja maka *Turnover Intention* Meningkat. Sebaliknya, jika *Work Life Balance* semakin rendah maka *Turnover Intention* meningkat.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. (sugiyono, 2013), Adapun kerangka kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Keterangan :

X1 = Beban Kerja

X2 = *Work Life Balance*

Y = *Turnover Intention*

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang telah ditemukan oleh peneliti dan dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan rumusan permasalahan serta landasan penelitian terdahulu maka, dibuat sebuah hipotesis atau kesimpulan sementara sebagai berikut:

Berdasarkan hasil riset (Murti et. al., 2023) menyatakan beban kerja terbukti mampu membangun *turnover intention* secara positif dan signifikan. Sementara (Nurhaliza et. al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain (Purwati & Maricy, 2021) menyatakan

bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesisnya adalah:

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil riset (Fauzi et. al., 2023) myatakan bahwa *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Sementara (Sandi et. al., 2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain (Eliana & Negoro) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention*. Sehingga Hipotesisnya adalah :

H2 : *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil riset Sementara (Farida et. al., 2023) menyatakan bahwa Beban Kerja dan *Work Life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh dominan terhadap *Turnover Intention* Sehingga hipotesisnya adalah :

H3 : Beban Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap *Turnover Intention*.

