

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Turnover Merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan, yang dilakukan secara sadar, untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al., 2012).

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Irvianti & Verina, 2015).

Dalam konteks saat ini, diketahui bahwa *turnover intention* (keinginan untuk berpindah) menjadi masalah serius yang mempengaruhi banyak karyawan dalam keluar dari organisasi atau dipecat. Walaupun lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi di Indonesia (Aditya, 2021).

Adapun penelitian lain menyatakan bahwa *Turnover Intention* (Keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwadi & Meliana, 2014).

Pengunduran diri karyawan dari perusahaan merupakan fenomena penting dalam sebuah organisasi. Kadang-kadang pengunduran diri karyawan berdampak positif. Namun, sebagian besar pengunduran karyawan berdampak negatif bagi perusahaan, baik dari segi biaya, waktu. Kerugian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *turnover* pada perusahaan maka kerugian yang dirasakan oleh perusahaan semakin tinggi pula.

2.1.1.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Mobley, 2011) ada tiga indikator 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. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Pencarian pekerjaan baru

Seseorang mencari pekerjaan baru atau tambahan.

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

Mencerminkan individu 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 Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job).

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

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut (Ridlo, 2012) :

- 1 Usia

Tingginya tingkat *turnover* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda . Berarti semakin tua usia seorang karyawan, maka lebih rendah terjadinya *turnover intention*. Begitupun sebaliknya, semakin muda usia karyawan bisa jadi semakin tinggi juga untuk keluar.

- 2 Durasi Kerja

Turnover cenderung lebih tinggi terjadi pada karyawan yang bekerja dalam jangka waktu singkat. Jika masa kerja diperpanjang, maka kemungkinan tingkat pergantian karyawan akan berkurang. *Turnover* terjadi disebabkan kemungkinan hubungan yang kurang baik dengan usia dan kurangnya sosialisasi ketika memulai bekerja.

3 Tingkat Pembelajaran

Pembelajaran yang besar serta jabatan yang cocok bisa mempengaruhi retensi karyawan. Bila pembelajaran tidak cocok dengan jabatan yang diidamkan bisa berpengaruh terhadap tingkatan *turnover* yang besar.

4 Keterkaitan Atas Perusahaan

Apabila karyawan merasakan adanya ikatan yang kuat dengan tempat kerjanya, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa memiliki, merasa nyaman, memiliki tujuan serta makna hidup yang positif, serta merupakan cerminan diri mereka yang positif. Semakin kuat ikatan yang dimiliki oleh karyawan dengan perusahaan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah. Ketika ikatan antara karyawan dan perusahaan semakin kecil, *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi.

5 Kepuasan Kerja

Perusahaan harus memprioritaskan kepuasan kerja sebagai hal yang sangat penting. Ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, itu dapat menyebabkan tingkat *turnover* yang lebih tinggi. Karyawan merasa tidak puas karena apa yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan harapan mereka.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang karyawan miliki tentang pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kinerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Edy Sutrisno, 2019). Karyawan yang puas akan menimbulkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja dan produktivitas melalui peningkatan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, pekerja yang puas akan mengerahkan upaya dan potensinya secara optimal (Priansa & Suwatno, 2016).

Kepuasan kerja bisa menggambarkan kondisi emosional seorang pekerja sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja dan kerjasama antar anggota dengan pemimpinnya. Sehingga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasannya bisa berjalan secara baik dan sesuai harapan pekerja (Handoko, 2000). Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang bagi pekerja dalam memandang dan melaksanakan pekerjaannya, jika seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Kepuasan Kerja secara garis besar,

Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja. Harapan karyawan serta pengalaman yang ia terima dari pekerjaannya pula diwakili oleh kepuasan kerja ini. Ketidakpuasan terus menjadi besar terus menjadi besar kesenjangan antara harapan serta pengalaman (dalam perihal ini, harapan tidak terpenuhi) (Hermani, 2017).

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Menurut (Edy Sutrisno, 2019) sebagai berikut:

- 1 Faktor Psikologis, Ada beberapa faktor yang terkait dengan kejiwaan karyawan, seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
- 2 Faktor Sosial, Faktor yang berhubungan dengan interaksi social antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3 Faktor Fisik, Dalam menjelaskan kondisi fisik karyawan, terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. Faktor-faktor ini mencakup jenis pekerjaan yang dilakukan, pengaturan waktu dan waktu istirahat yang diberikan, perlengkapan kerja yang disediakan, keadaan ruangan tempat bekerja, suhu, penerangan, pertukaran udara yang ada, kondisi kesehatan karyawan, usia mereka, dan beberapa faktor lainnya.

- 4 Faktor Finansial, Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini melibatkan sistem dan jumlah gaji yang diberikan, perlindungan sosial, tunjangan yang beragam, fasilitas kerja yang diberikan, serta peluang untuk mendapatkan promosi.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang merasakan ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kepribadian karyawan itu sendiri. Setiap karyawan merasakan tingkat stres yang berbeda-beda tergantung pada bagaimana karyawan tersebut merespon masalah yang dihadapi. Stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja (Ganyang, 2018).

Stres kerja merupakan suatu kondisi serius yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan suasana hati karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya (Jimmy, 2019). Dampak stres kerja kepada orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan

sikap yang tidak kooperatif. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Secara umum, stres kerja adalah proses internal atau eksternal yang mendorong batas fisik dan mental karyawan atau melampaui apa yang dapat ditangani oleh karyawan. perasaan depresi atau tertekan yang dialami karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaannya (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

2.1.3.2 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robins, 2015) indikator Stres Kerja, antara lain:

1. **Stres Psikologis**

Meliputi depresi, mudah marah, gelisah, cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.

2. **Stres Fisik**

Meliputi, Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, masalah tidur.

3. **Stres Perilaku**

Meliputi, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, meningkatnya absensi dan mudah menyalahkan orang lain.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Ganyang, 2018) sebagai berikut :

1. Beban kerja

Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda bergantung pada posisi dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Jika beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan melebihi batas kemampuannya, akan menyebabkan stres bagi karyawan tersebut.

2. Waktu penyelesaian kerja

Apabila pekerjaan diselesaikan dengan waktu yang terlalu singkat, hal ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak fokus dalam pikiran, sikap, dan perilaku mereka. Karyawan tersebut akan semakin stres saat jatuh tempo semakin mendekat.

3. Sanksi dari Perusahaan

Karyawan mungkin merasa tertekan ketika perusahaan menerapkan sanksi pada mereka. Jika karyawan mengalami sanksi yang terlalu berat, yang tidak didasarkan pada alasan yang jelas atau dapat diterima, konsekuensinya adalah munculnya tingkat stres yang tinggi bagi karyawan yang mengalaminya. Disamping itu, sanksi yang beragam diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan serupa.

4. Lingkungan kerja di perusahaan

Terdapat beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada karyawan, seperti kebisingan yang berlebihan, suhu udara yang tidak nyaman (terlalu dingin atau terlalu panas), kondisi kerja yang tidak higienis dan berbau tidak sedap, serta keadaan kerja yang berbahaya.

5. Suasana kerja yang tidak nyaman

Suasana di tempat kerja yang tak nyaman, terutama dalam hal hubungan antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja, termasuk hubungan manajemen dengan pemilik perusahaan, bisa menciptakan stres bagi karyawan yang harus menjalankan tugas sehari-hari dalam suasana yang kurang harmonis.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan kumpulan berbagai tugas atau aktivitas yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dalam periode waktu yang ditentukan. Jika seorang pekerja berhasil menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, hal tersebut tidak menjadi beban dalam menjalankan tugas. Pada kondisi dimana pekerja tidak berhasil, tugas serta kegiatan tersebut kemudian menjadi sebuah beban kerja.

Beban kerja merupakan kondisi di mana pekerjaan dengan tugas yang terinci harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Karyawan dapat menghadapi tiga kondisi beban kerja yang berbeda, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al., 2013). Stres merupakan salah satu masalah yang sangat penting dan perlu diperhatikan, karena sudah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan para karyawan dan sulit untuk menghindari stres yang berasal dari dunia pekerjaan (Parvaiz et al., 2015).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan agar organisasi mencapai tujuannya. Tanggung jawab karyawan adalah menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada mereka. Sebuah organisasi memiliki wewenang untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan dan waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikannya (Laksmi et al, 2015).

2.1.4.2 Indikator Stres Kerja

Indikator beban kerja ada tiga menurut (Munandar, 2014) yaitu :

1. **Beban fisik**

Masalah yang mengakibatkan dampak emosional dari kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

2. **Beban kerja mental**

Muncul ketika pekerja melaksanakan kegiatan dalam lingkungan kerja. Beban mental menggabungkan fokus, kebingungan, kehati-hatian dan ketepatan administrasi.

3. Beban waktu

Muncul ketika dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Beban waktu mencakup kemampuan untuk menghadapi tugas dengan cepat dan melakukan dua pekerjaan sekaligus.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Beban kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja menurut (Rodhal, 1989) adalah sebagai berikut:

A. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

- 1 Tugas, meliputi tugas seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- 2 Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- 3 Lingkungan Kerja. Faktor ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

B. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada faktor yang timbul dari dalam tubuh sebagai akibat dari reaksi terhadap beban kerja eksternal, yang dapat berpotensi mejadi penyebab stres. Faktor ini mencakup faktor somatis, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya. Selain itu, faktor psikis juga termasuk dalam faktor internal, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibawah ini menjadi acuan dalam pengerjaan penelitian ini

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Penulis, Judul Penelitian	Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> Mengungkap Pengaruh Kepuasan Kerja pada Karyawan (Prastyo & Andriani, 2022)
	Variabel Penelitian	a. Beban kerja (X) b. Stres kerja (X) c. Kepuasan kerja (Z) d. <i>Turnover imtention</i> (Y)
	Alat analisis	SPSS versi 25

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. 4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 7. Kepuasan kerja tidak dapat dijadikan variabel mediasi (intervening) antara pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>.
2	Penulis, Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak DiRsud Kota Mataram (Fitriantini et al., 2019)
	Variabel Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> a. Beban kerja (X) b. Kepuasan kerja (X) c. Stres kerja (X) d. <i>Turnover intention</i> (Y)
	Alat analisis	Persamaan struktural (analisis SEM) dan software AMOS
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. 4. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i>. 5. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i>.
3	Penulis, Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan (Sarbullah & Putri, 2022)
	Variabel Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> a. Stres kerja (X) b. Beban kerja (X) c. Lingkungan kerja (X) d. <i>Turnover intention</i> (Y)

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Alat Analisis	Semple Jenuh
	Hasil Penelitian	1. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Penulis, Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt (Egarini, 2022)
	Variabel Penelitian	a. Beban kerja (X) b. Kepuasan kerja (X) c. Stres Kerja (X) d. <i>Turnover intention</i> (Y)
	Alat Analisis	SEM-PLS (<i>Smart Equation Modeling- Partial Least Square</i>)
	Hasil Penelitian	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Penulis, Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo (Pratiwi et al., 2022)
	Variabel Penelitian	a. <i>Work life balance</i> (X) b. Stres kerja(X) c. Beban kerja (X) d. <i>Turnover intention</i> (Y)
	Alat Analisis	Regresi linear berganda
	Hasil Penelitian	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . 4. <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel <i>Turnover intention</i> .
6	Penulis, Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Pt Liebra Permana (Safitri & Gunaningrat, 2021)
	Variabel Penelitian	a. Stres keraj (X)

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
		b. Kepuasan kerja (X) c. Kompensasi (X) d. Beban kerja (X) e. <i>Turnover intention</i> (Y)
	Alat Analisis	<i>Non Probability Sampling</i>
	Hasil Penelitian	1. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 4. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Penulis, Judul Penelitian	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Derrick, 2022)
	Variabel Penelitian	a. Kepuasan kerja (X) b. Stres kerja (X) c. <i>Turnover intention</i> (Y)
	Alat Analisis	Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	1. kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel <i>turnover intention</i> .

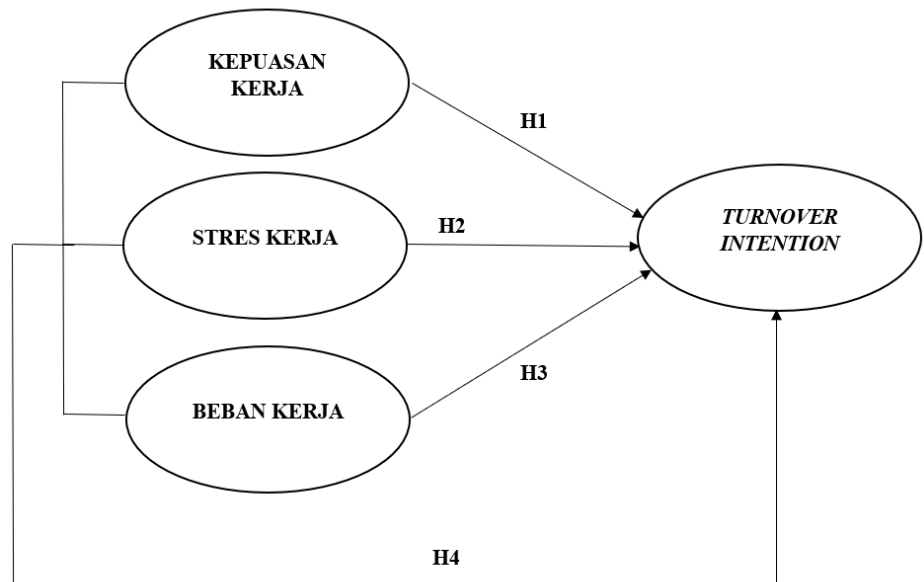
2.2.1 Kerangka pikir

Kerangka pikir yaitu merupakan sebuah wadah atau fondasi dari semua penelitian serta digunakan untuk memudahkan pemahaman dari penelitian melalui skema. Kerangka pemikiran menunjukkan konsep berpikir yang berasal dari peneliti sesuai dengan rumusan masalah pembahasan yang dilakukan agar lebih mudah dan diketahui. Kerangka pikir dalam penelitian ini didasari oleh beberapa teori pendukung dan penelitian terdahulu yang

dapat digunakan untuk mempermudah alur pengukuran dalam penelitian yang akan dilakukan.

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini dan pengaruhnya banyak di temukan di beberapa riset penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rini Fitriantini Et, Al. ,2020) mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* , Karena Kepuasan kerja efektif mengurangi *Turnover Intention* kepada karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang di lakukan (M. Indra Bagus. P & Dewi Andriani, 2022) hal yang sama menunjukkan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena Stres kerja bisa mendorong karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*, dan juga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan oleh karena itu Beban Kerja bisa memndorong karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian yang mendukung, maka dirumuskan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 1 kerangka pikir

2.3 Pengembangan Hipotesis

1. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian terdahulu di temukan variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Fitriantini et al., 2019) menunjukkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar dalam mengurangi *Turnover* di sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

2. Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian terdahulu di temukan variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Prastyo & Andriani, 2022) menunjukkan hasil Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dikarenakan Stes Kerja yang tinggi bisa mendorong karyawan utnuk melakukan *Turnover* terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotetesis sebagai berikut :

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Itention* karyawan

3. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian terdahulu di temukan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Sarbullah & Putri, 2022) menunjukkan hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dikarenakan Beban Kerja yang berat dan melebihi kemampuan seorang karyawan tersebut, bisa mendorong karyawan utnuk melakukan *Turnover* terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotetesis sebagai berikut :

H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Itention* karyawan

4. Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat kesenambungan terhadap variabel kepuasan, stres dan beban kerja terhadap *turnover intention*, dapat di ketahui dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2019) dari penelitian tersebut setiap variabel memiliki pengaruh secara signifikan dalam terjadinya *turnover* terhadap karyawan di sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

