

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2017:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selain itu menurut Flippo dan Hasibuan (2017:11) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Dari berbagai sumber dan definisi diatas manajemen sumber daya manusia dengan cara melatih, menilai dan memberikan kompensasi serta menimbang secara psikologis dan memusatkan potensi sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015:35) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2.2. Konflik Kerja

1) Pengertian Konflik Kerja

Menurut Ivanko (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Sedangkan menurut Nelson dan Quick (2012:324) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih. Menurut

Zahroh dan Sudibya (2016) yang membuktikan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh positif berarti apabila tingkat konflik peran karyawan meningkat maka *Turnover Intention* juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat terjadi karena adanya perbedaan tujuan antara apa yang diharapkan pihak satu dengan pihak lainnya dengan harapan yang ingin dicapai oleh karyawan.

2) Tipe – Tipe Konflik

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:238) mengelompokkan konflik menjadi beberapa tipe, yaitu:

a. Konflik Tujuan

Konflik yang timbul ketika seseorang diberikan pilihan atau dibebankan tujuan – tujuan yang tidak cocok satu sama lain, dan konflik ini berhubungan dengan muatan dari tujuan individu dan tujuan kelompok yang berselisih satu dengan yang lain.

b. Konflik Efektif

Konflik yang dapat dijelaskan dengan perasaan dan emosi yang tidak cocok dalam diri individu atau antar individu.

c. Konflik Kognitif

Konflik yang terjadi ketika pikiran-pikiran dan ide-ide dalam diri seorang individu atau antar individu ataupun kelompok yang tidak cocok.

d. Konflik Prosedural

Konflik yang ada ketika anggota tidak setuju dengan prosedur yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas atau tujuan.

e. Konflik Lainnya

Konflik komunitas, konflik diplomatik, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflik kelompok, konflik internasional, konflik antarnegara, konflik antarpribadi, konflik organisasi, konflik antar sosial konflik militer, konflik keagamaan, konflik ditempat kerja, konflik data, konflik hubungan, dan konflik rasial.

3) Faktor – Faktor Penyebab Konflik Kerja

Faktor penyebab konflik kerja dapat dikelompokkan dalam 2 kategori, yaitu:

a. Karakteristik Individual

Berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang – orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik; Nilai, Sikap, Kepercayaan (*Values, Attitude, and Believes*). Nilai – nilai yang dapat dipegang

dapat menciptakan ketegangan – ketegangan diantara individual dan grup dalam suatu organisasi; Kebutuhan dan Kepribadian (*Needs and Personality*). Konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan pribadi; Perbedaan Persepsi (*Perceptual Difference*). Persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. Konflik juga dapat timbul jika orang memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan menstereotype orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan perseptual sering dalam situasi yang samar. Kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

b. Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya: kesempatan dan kebutuhan berinteraksi (*Opportunity and Need to Interact*). Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang – orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya asosiasi diantara pihak – pihak yang terlibat, semakin meningkat

pula terjadinya konflik. Dalam bentuk interaksi yang aktif dan kompleks seperti pengambilan keputusan bersama (*joint making decision*), potensi terjadinya konflik bahkan semakin meningkat. Ada banyak hal di mana para manajer dari departemen yang berbeda harus memiliki persetujuan bersama, hal ini menolong menekan konflik tingkat minimum.

4) Dimensi Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

a. Kejelasan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan

dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing – masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.2.3. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat menimbulkan biaya yang cukup signifikan seperti turunnya produktivitas karyawan (Siagian & Wasiman, 2020: 332). Menurut Ivanko dan Hamali (2018:241) stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejala yang dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan

menurut Muchlas dalam Bagia (2015:113) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dalam suatu organisasi jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Tuntutan kerja tentu saja dapat memberi tekanan pada seseorang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres (Robbins & Judge, 2013).

Pendapat lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015:57) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang terjadi pada individu dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja bisa dilihat melalui emosi karyawan yang tidak stabil, suka menyendiri, perasaan yang tidak bisa tenang bahkan kesulitan untuk tidur. Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologis, perilaku atau situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

Jadi Stress Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar.

2) Jenis – jenis Stres Kerja

Jenis stres menurut Quick dalam Rivai (2014:310) mengkategorikan stress menjadi dua, yaitu:

a. *Eustress* (Stress Positif)

Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performa yang tinggi.

b. *Distress* (Stress Negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3) Penyebab Stres Kerja

Ivanko dan Hamali (2018:243) menyatakan terdapat empat penyebab stres, yaitu:

a. Penyebab Stres Potensial

- 1) Stres pribadi
- 2) Stres yang berhubungan dengan kerja
- 3) Stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi

4) Stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja

b. Penyebab Stres Pengalaman

- 1) Persepsi karyawan
- 2) Kepribadian
- 3) Kemampuan
- 4) Pengalaman

c. Konsekuensi Stres Potensial

- 1) Konsekuensi fisiologi
- 2) Konsekuensi psikologi
- 3) Konsekuensi perilaku

4) Dimensi Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Rivai (2014:314) ada beberapa dimensi yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan yang mudah sakit, kelelahan mental dan fisik, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

- 1) Overload

Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan terlalu mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi.

2) Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan dipertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya.

b. Faktor Peran

Stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Faktor Interpersonal

Faktor Interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Perkembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi : penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi kejabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

f. Hubungan masalah pribadi dan pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.2.4. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu

rendah (*under capacity*). Putu Melati (2015:1150) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas – tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan yang mengharuskan selesai dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres bekerja.

Menurut Dhania (2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Widyastuti (2015) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang – barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang diberikan kepada SDM sesuai pekerjaannya dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam jurnal Arika (2011:85) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas – tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, stasiun kerja, tempat kerja, alat

dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas – tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan parasit), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain* berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor

psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3) Dimensi Beban Kerja

Dimensi yang digunakan oleh peneliti mengacu pada teori beban kerja menurut Tarwaka (2014:131), yaitu:

- a. Beban waktu (*Time load*):
 - 1) Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
 - 2) Masa waktu kerja / tuntutan waktu kerja
- b. Beban usaha mental (*Mental effort load*) :
 - 1) Frekuensi datangnya pekerjaan.
 - 2) Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
- c. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*) :
 - 1) Tingkat resiko pekerjaan.
 - 2) Kebingungan dan frustrasi.

2.2.5. *Turnover Intention*

1) *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:43) *Turnover Intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (William H. Mobley 2011:15).

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Zahara (2016:34) menyatakan bahwa *Turnover Intention* sebagai hasrat keinginan untuk mencari peluang kerja alternatif pada organisasi atau perusahaan lain. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah suatu keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif lain dan meninggalkan pekerjaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan yang nyata.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Staffebach (2008:35) faktor – faktor penyebab terjadinya *Turnover Intention* dikategorikan sebagai berikut:

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan, seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja atau efektifitas. Konsep secara psikologis berkaitan dengan faktor – faktor yang dipengaruhi oleh emosi karyawan, sikap atau persepsi. Faktor psikologi dikaitkan dengan

kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurities*.

b. Faktor Ekonomi

Ketika reward sama dengan ditempat lain, karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Padangan ekonomi menganalisis proses *Turnover Intention* lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang. Faktor – faktor ekonomi terdiri dari upah, peluang eksternal, ukuran organisasi.

c. Faktor Demografis

Faktor demografis yang sering disebut juga sebagai karakteristik personal, yaitu:

1) Usia

Faktor usia berkorelasi negatif dengan *turnover*.

Orang yang lebih muda memiliki tahap percobaan pada awal kehidupan profesional mereka, sehingga lebih sering berpindah tempat kerja.

2) Masa Jabatan

Individu memiliki masa jabatan yang lebih lama kemudia meninggalkan organisasi akan dianggap tidak proporsional.

3) Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam Tika Nur Haimah (2016) indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas:

a. 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 berfikir untuk keluar dari tempat kerja biasanya saat ini.

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

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

c. 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian – penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel yang Diteliti	Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Ristiana Fika Dewi (2020) Pengaruh Beban Kerja, Stres, dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Toko Buku Gramedia Tegal	-Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	- Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2.	Apri Yanti BR Silalahi (2019) Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	-Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja di PT. Indomarco Prismaatama

	<i>Intention</i> karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan			Rayon Helvetia Medan, berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .
3.	Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayantini (2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram	Beban Kerja, Kepuasan Kerjan Stres Kerja, <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	Analisis SEM (<i>Structural</i> <i>Equation</i> <i>Model</i>)	-Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> . Hal ini menunjukkan apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi (berat), maka <i>turnover</i> <i>intention</i> karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban

				Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hal ini menunjukkan apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi (berat), maka turnover intention karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.
4.	Puput Pratiwi, Siti Nur Azizah (2019) Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Kompensasi, <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
--	--	--	--	---

Sumber: Data, diolah peneliti

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang penulis gunakan dalam meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data, diolah oleh peneliti

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori – teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah :

- 1) Apakah konflik kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epson Industry ?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epson Industry.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epson Industry.

- 2) Apakah stres kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epson Industry ?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epson Industry.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epson Industry.

- 3) Apakah beban kerja (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epon Industry ?

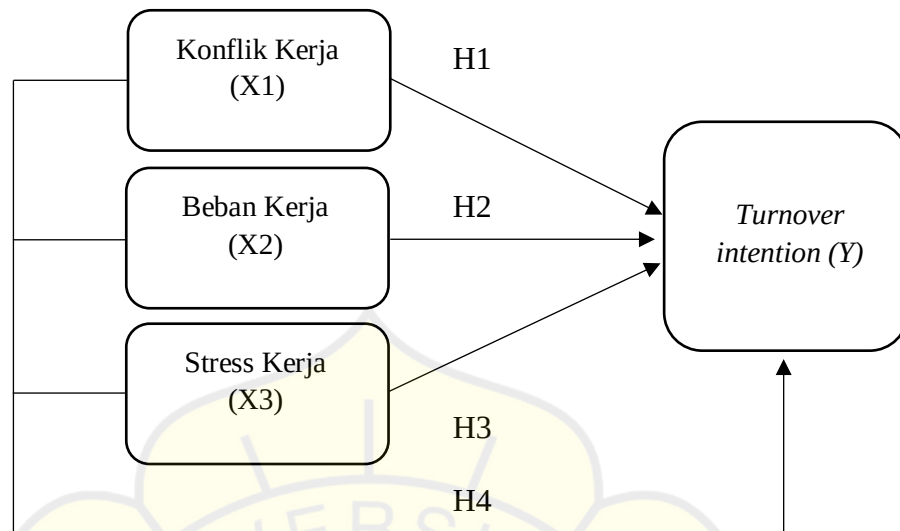
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan beban kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epon Industry.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epon Industry.

- 4) Apakah konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epon Industry ?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epon Industry.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Indonesia Epon Industry.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber: Data, diolah oleh peneliti

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai antara hubungan variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni lingkungan kerja (X₁), pengembangan karir (X₂), beban kerja (X₃) dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Terlihat antara hubungan variabel lingkungan kerja (X₁), pengembangan karir (X₂), beban kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.