

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Hasibuan (2016:10) 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.

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

#### **1. Tujuan sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalahmasalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan,

program pelatihan dan pengembangan (*Research and Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

## 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

## 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya

manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:6) yaitu:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan keimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain

pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen

dengan sebaik baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

#### **2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Ricardianto (2018:19) menyatakan bahwa:

1. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
  - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
  - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
  - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
  - d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi.
  - e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif).
  - f. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional.
  - g. Penyelesaian konflik secara fungsional.
2. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Karyawan
  - a. Kemampuan menyelesaikan masalah.
  - b. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
  - c. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja.
  - d. Memperbesar rasa percaya diri.
  - e. Meningkatkan kepuasan kerja.
  - f. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu.



### **2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia menurut Yani (2015:3) yaitu:

#### **1. Pendekatan SDM**

Pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak asasi manusia.

#### **2. Pendekatan Manajerial**

Pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain.

#### **3. Pendekatan Sistem**

Pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.

#### **4. Pendekatan Proaktif**

Pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

## **2.2 Stress Kerja**

### **2.2.1 Definisi Stress Kerja**

Menurut Robbins (2017:597) Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Menurut Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Jadi stress kerja juga dapat disimpulkan sebagai suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Stress yang terjadi dapat berupa stress positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stress.

### **2.2.2 Dimensi dan Indikator Stress Kerja**

Menurut Robbins (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Stress Lingkungan

Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stress kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stress Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

### 3. Stress Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stress kerja yaitu stress lingkungan, stress organisasi, dan stress individu

### 2.2.3 Faktor Stress Kerja

Menurut Afandi (2018:175) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja, kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi
2. Ambiguitas, karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya di harapkan oleh perusahaan sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.

3. Perkembangan karir, karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang di tunjukkan pada pencapaian kerja dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi nya yang tidak jelas, karyawan akan merasakan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stress.
4. Struktur organisasi, struktur organisasi berpotensi menimbulkan stress kerja apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan.

#### **2.2.4 Jenis Stress Kerja**

Menurut Donsu (2017:56) secara umum stress dibagi menjadi dua yaitu:

1. Stress Akut

Stress yang dikenal juga dengan *flight or flight response*. Stress akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respon stress akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemeteran.

2. Stress Kronis

Stress kronis adalah stress yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

Menurut Priyoto (2015:8-9) menurut gejalanya stress dibagi menjadi tiga yaitu:

#### 1. Stress Ringan

Stress ringan adalah *stressor* yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stress ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stress ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadangkala terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stress ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

#### 2. Stress Sedang

Stress sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stress sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stress sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

#### 3. Stress Berat

Stress berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti

perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan finansial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkatm perasaan takut meningkat.

### **2.2.5 Gejala Stress Kerja**

Menurut Robbins (2015:17), gejala-gejala stres kerja dikelompokkan menjadi 3 kategori utama, yaitu:

1. Fisik: Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.
2. Psikologis: Ketidakpuasan kerja, tekanan kecemasan, cepat marah, kebosanan, penundaan pekerjaan.
3. Perilaku: Perubahan dalam produktivitas, ketidak hadiran atau bolos, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, gelisah, gangguan tidur, berbicara cepat.

### **2.2.6 Dampak Stress Kerja**

Menurut Hardiningtyas (2017:57) beberapa stress kerja dapat berdampak baik ataupun dapat berdampak buruk, yaitu:

1. *Eustress*, merupakan stress positif yang dapat memicu usaha-usaha kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka *eustress* bisamenambah *energy* untuk melakukannya.
2. *Distress*, merupakan jenis stress negatif, yang umumnya terjadi ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Ada dua *distress* yaitu stress akut (muncul secara tiba-tiba karena adanya perubahan rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stress kronis (muncul secara terus-menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi, dan bisa berdampak pada kesehatan fisik maupun mental).
3. *Hyperstres*, merupakan stress negatif yang muncul ketika seseorang dipaksa untuk menjalankan lebih dari yang dibutuhkan. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang menantang akan mengalami stress positif. Namun ketika tambahan kerja tersebut berlebihan, mengalami kerja lembur tanpa imbalan, dapat menyebabkan *hyperstres*. Stress ini dapat mengarah pada dampak emosi dan fisik.
4. *Hypostress*, merupakan lawan dari *hyperstres*. Sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kebosanan secara terus-menerus. Misalnya seseorang yang menerima pekerjaan-pekerjaan mudah dan tidak menantang, pekerjaan ruti terus-menerus, sehingga menyebabkan kehilangan inspirasi dan semangat kerja.

### 2.2.7 Pendekatan Stress Kerja

Menurut Robbins (2015:103), cara mengatasi stress dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

#### 1. Pendekatan Individu

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial, misalnya menemukan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi itu.

#### 2. Pendekatan Organisasi

Strategi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan antara lain perbaikan personal dan penempatan kerja, penggunaan penetapan sasaran yang realistis, perancangan-ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.



## **2.3 Beban Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Staveland (2015:106), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Sedangkan menurut Munandar (2016:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja.

Dari pendapat ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa, beban kerja merupakan banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan tepat waktu, yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan rasa terbebani serta stress yang berlebihan.

### **2.3.2 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2015:22), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik didalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan

pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah serta omset yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kondisi Pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar Pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.3.3 Faktor Beban Kerja**

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka yang dikutip dari Astianto (2015:71) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### 2.3.4 Jenis Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja, diantaranya:

#### 1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif adalah beban yang timbul karena tugas yang diberikan bisa terlalu banyak atau terlalu sedikit baik dari sisi tugas maupun waktu penyelesaian

#### 2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah beban yang timbul karena karyawan merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan karena ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

### 2.3.5 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stress terbagi menjadi dua Susanto (2021:12) diantaranya adalah:

1. *Role Overload*

*Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secaramemadai.

2. *Role Underload*

*Role underload* adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikekerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stress kerja. Menurut Schultz (2015:121) dampak beban kerjadi bedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

- a. *Quantitative overload*

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah "cepat dan selamat". Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimana pun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja.

b. *Qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban

berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Menurut Mardiana (2015:47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja

yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sedangkan Menurut Supomo (2018:18) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang memengaruhi yang menuntun ke arah kesempatan dan anacaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis.

Sedangkan menurut Asriel (2016:52) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal. Dengan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik akan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memberikan rasanya nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugastugasnya.

#### **2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:21) secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2015:22) lingkungan kerja fisik adalah

semua yang terdapat di sekitaran tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, maka karyawan akan betah melakukan aktifitas dimana ia berkerja, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimistis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Sedangkan Lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non-fisik menurut Rahman (2017:48) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antara rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat memcerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar atasan, bawahan ataupun dengan yang memiliki status sama. Kondisi yang di ciptakan hendaknya memiliki suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### **2.4.3 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Asriel (2016:56) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Warna, warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efiseensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka karena dengan memakai



warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Pencahayaan, cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan mata nya tak lekas menjadi lelah.
3. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
4. Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Dari 3 faktor lingkungan kerja non-fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam diri karyawan. Wursanto (2016:27) perasaan aman terdiri sebagai berikut:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga karyawan.

- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya bahaya kecurigaan antar karyawan.

## 2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat horizontal dan vertikal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Sedangkan Loyalitas yang bersifat horizontal antara karyawan atau antara atasan.

## 3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosial juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan bersifat fisiologis yang juga terpenuhi.

### **2.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018:83) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan baik yang berupa fisik dan non fisik. Untuk mengetahui apakah suatu lingkungan kerja sudah baik atau tidak kita harus mengetahui indikator dari lingkungan kerja tersebut.

1. Indikator lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut:

- a. Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.
  - b. Tanggung jawab pekerjaan adalah dengan adanya tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
  - c. Kerja sama antar kelompok artinya karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.
  - d. Kelancaran komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.
2. Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:
- a. Dimensi pencahayaan, dengan indikator lampu penerangan tempat kerja jendela tempat kerja.
  - b. Dimensi warna, dengan indikator tata warna dan dekorasi.
  - c. Dimensi suara, dengan indikator bunyi *music* dan bunyi mesin pabrik bengkel.

- d. Dimensi udara dengan indikator suhu udara dan kelembapan udara.

## 2.5 *Turnover Intention*

### 2.5.1 Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (2016:3).

*Turnover* menurut Mobley (2016:33) adalah berhentinya individu dalam organisasi. *Turnover* berarti suatu proses perpindahan individu yakni karyawan meninggalkan perusahaan dan harus mencari penggantinya. *Turnover* merupakan suatu kejadian yang dapat merugikan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dampak yang muncul diakibatkan terjadinya *turnover* membuat perusahaan harus meluangkan waktu untuk merekrut karyawan baru, selain itu *turnover* juga akan memunculkan biaya-biaya yang tidak diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2015:15) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke

tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Wibawa (2016:63), *turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

### **2.5.2 Dimensidan Indikator *Turnover Intention***

Mobley (2017:88-90) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

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 berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Berikut indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut:

- a. Niat keluar dari perusahaan

Niat untuk kelar dari perusahaan merupakan adanya pikiran atau sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan berhenti bekerja dari perusahaan.

- b. Ketidakpuasan kerja dan perasaan jenuh

Individu dapat melakukan *turnover* apabila ia seringkali merasa jenuh atau bosan terhadap situasi kondisi maupun pekerjaannya. Tidak hanya merasakan kejenuhan, seorang karyawan juga akan memiliki pikiran untuk keluar dari organisasi karena merasa seringkali kepuasannya tidak dapat terpenuhi dengan bekerja di perusahaan tersebut.

c. Perasaan antusias terhadap perusahaan

Antusiasme merupakan perasaan dan sikap yang menggambarkan gelora semangat yang terdapat didalam masing-masing individu. Respon seorang karyawan atau individu terhadap sesuatu yang ada di sekitarnya, karena respon ini akan berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukannya sehari-hari.

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.

Berikut indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut:

a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain

Sebagian karyawan yang memang benar-benar ingin melakukan *turnover*, mereka akan memiliki keinginan dan niat

untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan yang saat ini sedang disinggahi nya.

- b. Keinginan untuk aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan

Seorang karyawan yang ingin melakukan *turnover* juga akan aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

- c. Melamar pekerjaan di perusahaan lain

Seorang karyawan bahkan akan memiliki keinginan mencoba melamar pekerjaan yang lain apabila ia sudah menemukan lowongan pekerjaan yang dirasa tepat dan lebih baik daripada di perusahaan yang saat ini ia bekerja.

- 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. Berikut indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut:

- a. Mempertimbangkan tawaran pekerjaan

Seorang karyawan akan banyak mempertimbangkan banyak hal dalam menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang telah menerima lamaran pekerjaannya. Beberapa hal yang akan dipertimbangkan oleh karyawan itu sendiri, contohnya seperti

tunjangan/gaji, jarak kantor dari rumah, jaminan sosial, dan lainlainnya. Jika itu semua sudah dipertimbangkan dengan baik, maka tawaran pekerjaan akan diterima apabila tawaran tersebut dirasa sudah tepat.

b. Menunjukkan perubahan karakteristik

Selain membandingkan pekerjaan yang akan ia terima dari perusahaan lain, mereka akan menunjukkan sikap kemangkiran dalam bekerja pada perusahaan yang saat ini ia bekerja. Contohnya seperti meningkatnya absensi ketidakhadiran dengan sengaja, tidak mentaati peraturan yang berlaku, dan bekerja dengan bermalas-malasan.

c. Meninggalkan perusahaan

Jika perbandingan mereka dan niat mereka untuk benar-benar meninggalkan organisasi sudah mantap, maka mereka akan mengajukan resign dalam waktu yang dekat dan keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.



### 2.5.3 Jenis-jenis *Turnover Intention*

Menurut Kasmir (2016:321) Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu:

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal merugikan lainnya.

2. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam misalnya, karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya.

Alasan seperti ini kadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasional perusahaan.

#### **2.5.4 Faktor *Turnover Intention***

Menurut Price (2015:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

1. Faktor lingkungan
  - a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
  - b. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
2. Faktor Individual
  - a. Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

- b. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- c. Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- d. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- e. Perasaan *negative* atau *positive* terhadap pekerjaannya.

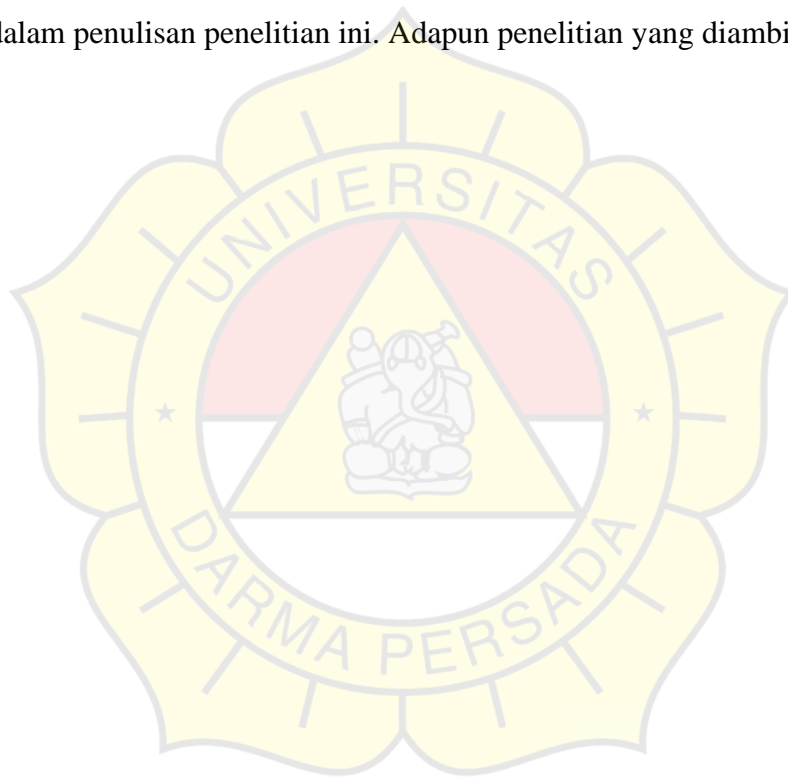
### **2.5.5 Dampak *Turnover Intention***

*Turnover* pun sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala yang resign adalah karyawan dengan kinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang-ulang kehilangan karyawan menurut Dessler (2015:372). *Turnover* yang cenderung tinggi akan menyebabkan kerugian diantaranya:

1. Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
2. Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.
3. Kerugian produktifitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah:



**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	<p>Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Renno Eka Verina/2015/ Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta</p> <p><i>E-Jurnal Binus Business</i> Vol: 6 Nomor: 1 Tahun: 2015</p>	<p>Stress Kerja: a. Kurangnya keamanan b. ketidakcocokan status c. struktur organisasi</p> <p>Beban Kerja: a. Beban mental b. Beban waktu c. Beban psikis</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Cuaca b. Suhu c. Penerangan</p> <p><i>Turnover Intention</i>: a. Keinginan untuk keluar b. Berfikir untuk keluar</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Berganda</p>	<p>Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
2	<p>Ocha Medika Aditya, Basthoumi Muslih, dan Restin Meilina /2021/ Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri</p> <p>Jurnal Manajemen Vol: 6</p>	<p>Stress Kerja: a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi</p> <p>Beban Kerja: a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

	<b>Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian</b>	<b>Variabel yang diteliti dan dimensinya</b>	<b>Metode dan Alat Analisa</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
	Nomor: 1 Tahun: 2021	Lingkungan Kerja: a. Sirkulasi udara b. Keamanan  <i>Turnover Intention:</i> a. Pikiran untuk keluar b. Keinginan untuk mencari lowongan c. Keinginan untuk meninggalkan organisasi	Alat analisa: Analisis Regresi Linear Berganda	
3	Taufiqurrohman, Azis Fathoni dan Leonardo Budi Hasiolan/ 2018/Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik)  Jurnal Manajemen Vol: 3 Nomor: 3 Tahun: 2018	Stress Kerja: a. Beban kerja b. Wewenang atau tanggung jawab c. Perbedaan nilai d. Frustrasi  Beban Kerja: a. Tuntutan tugas b. Target  <i>Turnover Intention:</i> a. <i>Thinking of quit</i> b. <i>Thinking another job</i>	Metode Penelitian: Kuantitatif          Alat Analisa: Regresi Berganda	Stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Achmad Syauqi, Dudung Abdurrahman dan Rusman Frendika/2020/Pengaruh Beban Kerja Dan	Beban Kerja: a. Faktor psikis b. Tugas	Metode Penelitian: Kuantitatif	Beban kerja dan lingkungan kerja

	<b>Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian</b>	<b>Variabel yang diteliti dan dimensinya</b>	<b>Metode dan Alat Analisa</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
	Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Putra Mustika Prima Bandung  Jurnal Manajemen Vol: 6 Nomor: 1 Tahun: 2020	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non-Fisik  <i>Turnover Intention:</i> a. Berniat keluar b. Mencari pekerjaan lain	Alat analisa: Regresi Linear Berganda	berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Cahyo Seto Pambudi dan Indi Djastuti/2019/Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma)  Jurnal Manajemen Vol: 16 Nomor: 2 Tahun: 2019	Stress Kerja: a. Stress individu b. Stress lingkungan  Lingkungan Kerja: a. Tanggung jawab pekerjaan b. Kerjasama antar kelompok  <i>Turnover Intention:</i> a. Pikiran untuk keluar c. Keinginan untuk meninggalkan organisasi	Metode Penelitian: Kuantitatif          Alat analisa: Regresi Linear Berganda	Stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

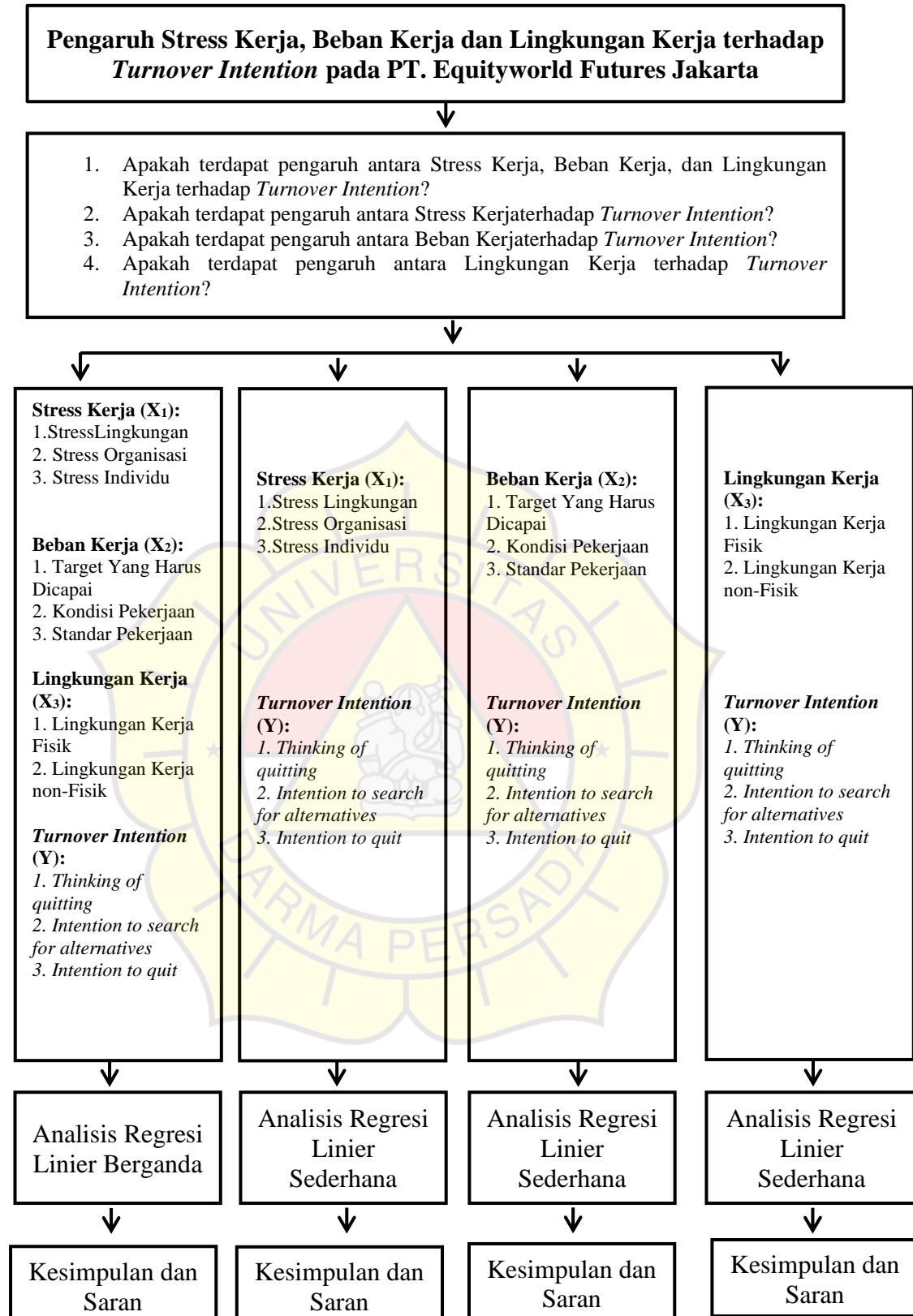
Sumber: Dibuat oleh penulis tahun 2022

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis membuat kerangka berpikir. Kerangka berpikir pada penelitian ini merupakan acuan yang digunakan penulis untuk membahas konsep stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Adapun kerangka berpikir yang dibuat penulis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1:







Sumber: Dibuat oleh penulis tahun 2022

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)?

Ho<sub>1</sub> : Diduga Stress Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha<sub>1</sub> : Diduga Stress Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

2. Apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)?

Ho<sub>2</sub> : Diduga Tidak ada pengaruh antara Stress Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ha<sub>2</sub> : Diduga Stress Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

3. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)?

Ho<sub>3</sub> : Diduga Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

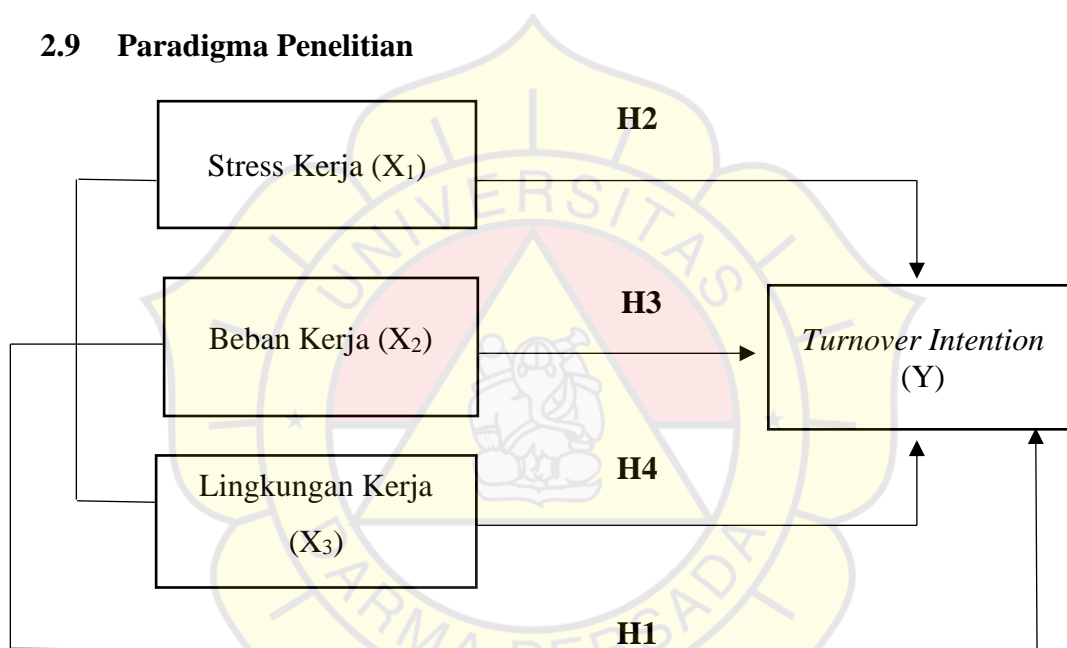
Ha<sub>3</sub> : Diduga Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

$H_{04}$  : Diduga Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Tidak Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

$H_{a4}$  : Diduga Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

## 2.9 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni stress kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) satu variabel dependen yakni *turnover intention* (Y), dimana stress kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi *turnover intention* (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi:  $Y = a + bx$ . Berikutnya stress kerja ( $X_1$ ),

beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi *turnover intention* ( $Y$ ) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + a + bX_3$$

