

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Persaingan industri sudah menjadi semakin ketat di era perkembangan zaman sekarang. Perusahaan dihadapkan dengan situasi yang perlu untuk meningkatkan performa perusahaannya agar tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya. Dalam proses meningkatkan performa perusahaan, sumber daya manusia terlibat di dalamnya dan memiliki salah satu peran yang penting. Penting bagi perusahaan untuk dapat menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki, agar sumber daya manusia dapat bekerja secara nyaman dan secara bersama-sama dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena, performa dari perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang menjalani sistem kerja perusahaan tersebut. Bab ini akan disajikan pembahasan yang dikutip oleh peneliti terkait beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* dengan mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan sebagai bagian dari korelasi pada permasalahan yang telah ditemukan oleh peneliti.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja memiliki arti dengan kondisi dalam jangka waktu tertentu seseorang harus dapat menyelesaikan sejumlah tugas atau pekerjaan. Di dalam tempat bekerja, penting untuk seorang pemimpin memperhatikan beban kerja karyawannya karena, beban kerja dikatakan dapat memberikan pengaruh secara

efektif dan sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja serta kebahagiaan karyawan. Apabila karyawan merasakan beban kerja yang berat, hal ini akan menyebabkan timbulnya kelelahan kerja, stres kerja sampai pada penurunan kinerja (Eric Hermawan, 2024:1).

Beban kerja berarti banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik pekerjaan tersebut berupa fisik mental maupun sosial, namun pekerjaan ini menjadi bagian dari tanggung jawab si karyawan (Mahawati et al., 2021:50).

Beban kerja berupa banyaknya kerjaan yang ditugaskan untuk seseorang untuk diselesaikan dengan jangka waktu yang secara umumnya diukur berdasarkan banyaknya tugas yang telah diberikan (Kamiluddin Saptaputra et al., 2023:35).

Beban kerja memiliki maksud sebagai pekerjaan ataupun tugas yang diterima seorang karyawan dalam kapasitas karyawan tersebut dan diberikan waktu untuk dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan (Bagus Putra Marhaendra, 2022:25).

Dengan berbagai pengertian beban kerja yang dipaparkan di atas, beban kerja dapat dikatakan sebagai sebuah tuntutan yang mengacu pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan dengan kondisi pekerjaan yang berlebihan ataupun melampaui batas kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat dua faktor yang dapat memberikan pengaruh pada beban kerja, dibedakan atas faktor eksternal dan faktor internal dengan penjelasan sebagai berikut (Budiasa, 2021:32).

1. Faktor eksternal

Maksud dari faktor eksternal adalah adanya beban yang dirasakan berasal dari bagian luar tubuh karyawan berupa, pekerjaan yang harus menggunakan tenaga secara fisik, masa kerja waktu yang sering mengalami perubahan atau kerja bergilir sehingga mengharuskan untuk berganti *shift* pagi ataupun *shift* malam.

2. Faktor internal

Faktor internal ini memiliki maksud berupa faktor yang timbul berasal dari dalam tubuh seseorang yang diakibatkan adanya reaksi atas beban kerja secara eksternal. Berat atau ringannya sebuah pekerjaan dapat dilakukan penilaian secara subjektif ataupun objektif dengan memperhatikan faktor berupa umur, jenis kelamin, status gizi dan kesehatan, dan ukuran dari tubuh seseorang, selain itu juga dapat memperhatikan faktor berupa kepercayaan, motivasi, kepuasan dan keinginan, serta persepsi.

Namun, pada umumnya faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat diukur dari berbagai hal seperti, adanya tekanan waktu yang dirasakan oleh karyawan, adanya tuntutan jam kerja tertentu, adanya konflik antar pekerjaan, gangguan eksternal seperti merasakan kebisingan, tanggung jawab yang berlebihan, pekerjaan

yang dilakukan secara berulang juga dapat menimbulkan beban kerja terhadap karyawan, suhu udara yang meningkat ataupun menurun, adanya informasi yang berlebihan sehingga sulit untuk dapat diserap sekaligus oleh karyawan, dan masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi beban kerja.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator beban kerja dengan penjelasan sebagai berikut (Abdan Hsibih et al., 2023).

1. *Time load* (Beban waktu)

Hal ini memberikan sebuah petunjuk terkait waktu tersisa yang dapat digunakan dalam sebuah pekerjaan dengan tujuan untuk melakukan pemantauan terhadap pekerjaan tersebut sehingga, membutuhkan jam lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. *Mental effort load* (Beban usaha mental)

Beban usaha mental memberikan petunjuk atas usaha yang telah dikeluarkan ataupun digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah ditentukan.

3. *Psychological stress load* (Beban tekanan psikologis)

Indikator yang satu ini menunjukkan hal yang berkaitan dengan psikologis seseorang, dengan memberikan petunjuk terkait tinggi rendahnya risiko pekerjaan seorang karyawan serta kebingungan ataupun frustrasi atas pekerjaan yang diberikan tersebut.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja memiliki arti sebagai sumber yang dapat menimbulkan reaksi-reaksi seperti, perilaku, psikologis, serta fisiologis, setiap aspek yang ada di dalam pekerjaan dapat membangkitkan yang namanya stres dan yang dapat menentukan apakah telah tercapainya titik stres kerja atau tidak adalah karyawan itu sendiri (Mahawati et al., 2021:54).

Stres kerja memiliki pengertian sebuah tekanan psikologis ataupun ketegangan yang muncul pada individu pada saat individu menerima sebuah tantangan ataupun tuntutan yang tingkat kesulitannya melebihi kemampuan individu tersebut di lingkungan kerja (Pramono, 2024:5).

Stress kerja merupakan sebuah tekanan yang dimana berasal dari reaksi individu pada tuntutan pekerjaan yang diluar kapasitas individu untuk menyelesaikannya sehingga memberikan dampak yang negatif bagi kesehatan individu baik secara fisik ataupun mental (Ayu et al., 2024:3).

Stres kerja memiliki pengertian berupa tekanan, gangguan, atau ketegangan yang berasal dari luar pekerja dengan menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan. Stres kerja juga adalah sebuah keadaan dengan karyawan yang mendapatkan pengaruh dari suatu masalah ataupun lebih di tempat karyawan bekerja (Farida et al., 2024:126).

Dengan beberapa pernyataan terkait pengertian stres kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya stres kerja memiliki pengertian sebuah tekanan yang

dirasakan oleh karyawan dengan pengaruh yang berasal dari eksternal berupa tuntutan yang harus dihadapi oleh karyawan diluar kemampuan dan tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hal ini menimbulkan reaksi psikologis yang tidak menyenangkan bagi karyawan.

2.1.2.2 Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja

Stres kerja memiliki tiga faktor yang menjadi alasan penyebab terjadinya stres kerja, penjelasan sebagai berikut (Farida et al., 2024:127).

1. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada dekat dengan karyawan maka dari itu, lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh dari segi musik, pencahayaan dan kebersihan pada seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugasnya. Baik buruknya sebuah lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada tingkat stres karyawan, karena kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya didukung oleh lingkungan secara sosial, sehingga karyawan yang menerima dukungan sosial yang kurang dapat menimbulkan stres.

2. Faktor perbedaan individu

Setiap karyawan memiliki kemampuannya masing-masing dalam menghadapi stres. Beberapa karyawan dapat menangani stres dengan baik dan efektif, namun dampak dari stres juga dapat memberikan rasa lelah pada karyawan. Contoh dari variabel perbedaan individu dapat berupa dukungan sosial, pengalaman kerja dan kepribadian karyawan tersebut.

3. Faktor organisasi

Organisasi juga dapat memberikan pengaruh pada tingkat stres kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh aktivitas-aktivitas yang ada di perusahaan memiliki kaitan dengan karyawan, seperti adanya tuntutan pada pekerjaan yang berat sehingga, menimbulkan beban kerja yang tinggi, ada juga pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab yang cukup besar sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

Adapun empat indikator yang dapat memberikan pengaruh pada stres kerja sebagai berikut (Lase & Suhardi, 2021).

1. Kegelisahan individu
2. Tekanan yang didapatkan oleh individu
3. Frustrasi yang dirasakan oleh individu
4. Kekhawatiran yang dirasakan oleh individu

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kata yang memiliki asal dari kata latin, yaitu “*movere*” yang memiliki arti daya penggerak atau secara umum dapat diartikan sebagai dorongan. Motivasi berupa daya pendorong yang memberikan pengaruh pada seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah ditentukan. Motivasi kerja memiliki arti berupa sesuatu yang dapat mendorong dan mengarahkan semangat kerja seseorang agar dapat dikeluarkan secara maksimal upaya yang dimiliki dengan

keinginan untuk bekerja sama dan bekerja dengan baik yang tinggi (Raymond et al., 2023:112).

Motivasi kerja berupa adanya kaitan dengan usaha dengan tujuan dalam bekerja, dengan maksud motivasi kerja memiliki kaitan antara usaha yang telah dikeluarkan oleh seseorang digunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi ataupun pekerjaan yang bersifat secara individual (Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, Muhammad Asir et al., 2022:145).

Motivasi kerja memiliki arti berupa sebuah dorongan secara biologis serta emosional yang timbul dari individu itu sendiri yang menjadikannya sebagai sebuah acuan atau alasan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai sebuah kebutuhan (Rezeki et al., 2021:163).

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai sebuah proses memberikan petunjuk akan tujuan, kerajinan, serta intensitas individu dalam bentuk upaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi (Juni Priansa, 2021:202).

Dengan penjelasan mengenai pengertian motivasi kerja yang telah dijelaskan di atas, motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan dari diri sendiri atau orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kesadaran dan semangat demi mencapai target tertentu.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja terdiri atas dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut (Suswati, 2022:16).

1. Motivasi Positif

Memperhatikan jenis motivasi yang satu ini, dengan kata “positif” tentu kita sudah mengetahui bahwasanya motivasi yang satu ini memberikan pengaruh yang baik kepada seseorang. Motivasi positif dapat memberikan dukungan kepada karyawan secara aktif dengan tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tentu hal ini akan memberikan hasil kerja dan juga kinerja yang baik.

2. Motivasi Negatif

Tentu jenis motivasi yang satu ini berbanding terbalik dengan motivasi positif. Motivasi negatif adalah motivasi yang dapat memberikan dampak secara negatif kepada karyawan. Jika karyawan tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan ataupun telah melakukan sebuah kesalahan dalam suatu organisasi, pada umumnya karyawan akan mendapatkan hukuman. Namun, sebelum sampai pada hukuman karyawan akan diberikan surat peringatan tertulis pertama terlebih dahulu dengan harapan karyawan dapat menyadari akan kesalahan yang telah dibuat dan memperbaiki kesalahan tersebut. Apabila sampai pada tahap ini karyawan tetap tidak ada perubahan, maka peringatan kedua dilakukan dengan memanggil karyawan untuk dimintai pertanggung jawabannya. Yang terakhir, jika sampai pada tahap ini karyawan tetap tidak melakukan perubahan akan kesalahan yang dibuat, maka karyawan akan diberikan hukuman.

2.1.3.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Terdapat tiga indikator motivasi kerja dengan penjelasan sebagai berikut (Arief et al., 2022).

1. Kebutuhan atas penghargaan

Pada umumnya kebutuhan atas penghargaan berupa tanggung jawab, memiliki kesenangan terhadap tantangan yang diterima terkait pekerjaan, yang terakhir berupa prestasi serta penghargaan kerja.

2. Kebutuhan atas kekuatan

Pada umumnya kebutuhan atas kekuatan berupa mencari adanya posisi dan kesempatan di dalam sebuah kelompok untuk dapat memperluas kekuasaannya.

3. Kebutuhan atas afiliasi

Pada umumnya kebutuhan atas afiliasi berupa keinginan untuk memiliki hubungan kerja serta kerja sama dengan rekan yang baik.

2.1.4 *Turnover Intention*

2.1.4.1 Pengertian dari *Turnover Intention*

Turnover intention secara singkatnya adalah niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya sekarang. Namun, *turnover intention* ini merupakan hasil pemikiran dari karyawan sehingga timbulnya keinginan untuk mengganti pekerjaannya yang sekarang dengan pekerjaan yang baru melalui pencarian pekerjaan yang lebih baik (Putranti, 2022:17).

Turnover intention adalah dorongan yang muncul dari individu untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang dengan mencari peluang pekerjaan yang baru di luar sana (Randa Patandung, 2024:24).

Turnover intention secara singkatnya adalah karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya sekarang dengan penyebab berupa ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaannya sekarang (Drastyana Frida, 2021:43).

Turnover intention memiliki pengertian kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya sekarang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang (Hanafi et al., 2021:2).

Turnover intention memiliki maksud sebagai kecenderungan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan tempatnya bekerja sekarang (Rahman & Wasiman, 2023).

Dengan penjelasan mengenai pengertian *turnover intention* oleh para peneliti terdahulu yang dipaparkan diatas, *turnover intention* berupa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, stres, *presenteeism*, dan dukungan organisasi.

2.1.4.2 Jenis-jenis *Turnover Intention*

Secara umum terdapat dua jenis *turnover intention* dengan penjelasan sebagai berikut (Drastyana Frida, 2021:45)

1. Berhenti atas keinginan sendiri

Berhenti atas keinginan sendiri memiliki maksud dimana seorang karyawan yang berhenti dari tempatnya bekerja dengan keinginan sendiri tanpa adanya campur tangan dari pihak luar ataupun perusahaan.

2. Pemecatan atau diberhentikan

Jenis yang satu ini memiliki maksud dimana keadaan seorang karyawan yang diberhentikan oleh perusahaan dengan alasan ataupun penyebab yang berbeda-beda.

2.1.4.3 Indikator-indikator *Turnover Intention*

Terdapat tiga indikator terkait *turnover intention*, penjelasan sebagai berikut (Randa Patandung, 2024:24).

1. Pemikiran untuk mengundurkan diri

Pemikiran pengundurkan diri adalah keadaan pada saat karyawan merasa tidak dapat bertahan untuk terus bekerja di perusahaan karena tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga, memiliki pemikiran untuk mengundurkan diri.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru

Apabila seorang karyawan melakukan kegiatan untuk mencari pekerjaan yang baru maka, hal ini menunjukkan perusahaan tidak memiliki kemampuan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya sendiri sehingga timbul keinginan dalam diri karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang baru.

3. Adanya keinginan untuk mengundurkan diri di masa yang akan datang

Hal ini merupakan keadaan karyawan yang ingin mengundurkan diri di masa yang akan datang dengan mempertimbangkan adanya pekerjaan yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pekerjaannya sekarang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian-penelitian terdahulu sebagai referensi di dalam penelitian ini, sehingga peneliti menggunakan pendekatan metodologis untuk melakukan penelitian ini dan untuk meningkatkan serta menguatkan pernyataan yang dilakukan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, berikut sejumlah penjelasan penelitian terdahulu.

1. (Junaidi et al., 2022) telah melakukan sebuah penelitian dengan judul *An Analysis of Work Stress and Family-Conflict Work on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employee of PT. Apparel One Indonesia*. Penelitian ini dilakukan dengan membuahkan hasil yang menunjukkan bahwasanya variabel stres kerja memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan pada komitmen organisasi. Variabel stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *turnover intention*.
2. (Mayora & Sihombing, 2023) telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover*

Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. Penelitian ini dilakukan dengan membuahkan hasil yang menunjukkan bahwasanya variabel beban kerja dan *job insecurity* memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

3. (Wulansari et al., 2021) telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul *The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable*. Penelitian ini dilakukan dengan membuahkan hasil bahwasanya variabel beban kerja dan juga stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *turnover intention*. Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel mediasi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada *turnover intention*.
4. (Pradiptha et al., 2023a) telah melakukan sebuah penelitian yang memiliki judul *The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Nurses*. Penelitian ini telah membuahkan hasil bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan pada *turnover intention*.
5. (Alyaputri et al., 2024) telah melakukan sebuah penelitian yang memiliki judul *The Influence of Compensation And Workload on Turnover Intention at*

PT Citramas Majutama. Penelitian yang dilakukan ini telah membuahkan hasil bahwasanya variabel kompensasi memiliki pengaruh secara negatif dan juga signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel beban kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *turnover intention*.

6. (K & Kusuma, 2024) telah melakukan sebuah penelitian yang memiliki judul Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azelea Food. Penelitian ini dilakukan dengan membuahkan hasil bahwasanya variabel kejenuhan kerja, konflik kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan pada *turnover intention*.
7. (Ardianto & Bukhori, 2021) telah melakukan sebuah penelitian yang berjudul *Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. Penelitian yang telah dilakukan ini membuahkan hasil bahwasanya variabel kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan pada *turnover intention*. Variabel komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
8. (Imana & Muhardi, 2022) telah melakukan sebuah penelitian yang memiliki judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Hidup Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini diakhiri dengan hasil bahwasanya variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *turnover intention* dan variabel kualitas hidup memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

9. (Latansa et al., 2024) berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sinar Indah Kertas, penelitian ini telah membuahkan hasil bahwasanya beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada *turnover intention* dan stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut, yaitu beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Achmad Junaidi, Febri Elsa Adelia, Yoga Nindhita (2022) Sinta 1	<i>An Analysis of Work Stress and Family-Conflict Work on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employee of PT. Apparel One Indonesia .</i> Alat Analisis : SEM (Structural Equation Modeling)	Variabel stres kerja memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan pada komitmen organisasi. Variabel stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> .
2.	Lingga Ivan Mayora & Marlon Sihombing (2023) Sinta 4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel beban kerja dan <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Christyandita Wulansari,	<i>The Influence of Excessive Workload and Work Stress</i>	Variabel beban kerja dan juga stres kerja memiliki pengaruh secara

	Bambang Subroto, dan Endang Mardiaty (2021) Sinta 2	<i>towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable.</i> Alat Analisis : SmartPLS 3.0.	positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> . Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel mediasi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada <i>turnover intention</i> .
4.	I Dewa Agung Gde Fanji Pradipta, Alfieri Leda Kio, Nyoman Putri Sri Adi, Ika Purwanto, dan Ahmad Redho (2023) Sinta 3	<i>The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Nurses.</i> Alat Analisis : PLS (Partial Least Square)	Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan pada <i>turnover intention</i> .
5.	Kania Alyaputri, Udriyah, Yuni Pambreni (2024) Sinta 5	<i>The Influence of Compensation And Workload on Turnover Intention at PT Citramas Majutama.</i> Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi memiliki pengaruh secara negatif dan juga signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel beban kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> .
6.	Nazillah Layla Nur K dan Siska Fajar Kusuma (2024) Sinta 5	Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan UMKM Azelea Food. Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel kejenuhan kerja, konflik kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan pada <i>turnover intention</i> .
7.	Riski Eko Ardianto dan Muhamad Bukhori (2021) Sinta 3	<i>Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja.</i> Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan pada <i>turnover intention</i> . Variabel komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

8.	Galih Nadhova, Muhardi, dan Dadang Kusnadi (2022) Sinta 4	Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Hidup Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> dan variabel kualitas hidup memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> .
9.	Molex Maisari Latansa, Noor Indah Rahmawati, Rozaq M. Yasin (2024) <i>Prosiding</i> : UMMagelang Conference Series	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Sinar Indah Kertas. Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada <i>turnover intention</i> sedangkan variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada <i>turnover intention</i> . Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibawah ini merupakan kerangka yang menunjukkan bahwasanya adanya pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri, sebagai berikut.

2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Colamass Sukses Mandiri.

Beban kerja adalah tanggung jawab dan juga kewajiban yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Telah dijelaskan bahwasanya variabel *turnover intention* dipengaruhi secara positif dan juga signifikan oleh variabel beban kerja (Alisah & Zusmawati, 2025).

Atas pernyataan yang telah disebutkan dan dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama, sebagai berikut.

H1 : Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Colamass Sukses Mandiri.

Stres kerja memiliki pengertian sebagai suatu kondisi tegang yang dialami oleh karyawan dikarenakan adanya ketidakseimbangan dari pekerjaan yang diberikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel stres kerja menunjukkan adanya pengaruh secara positif juga signifikan terhadap *turnover intention* (Alifah & Indiyati, 2023).

Atas pernyataan yang telah disebutkan dan dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua, sebagai berikut.

H2 : Stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Colamass Sukses Mandiri.

Motivasi kerja memiliki arti sebagai sebuah perasaan yang memiliki sifat positif sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap *turnover intention* (Nilam Nukkita Aga, 2023).

Atas pernyataan yang telah disebutkan dan dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga, sebagai berikut.

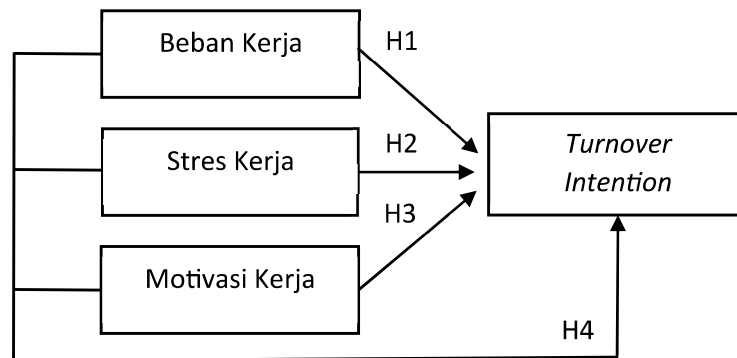
H3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.3.4 Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Colamass Sukses Mandiri.

Beban kerja memiliki pengertian sebagai bentuk dari pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan jangka waktu tertentu yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Stres kerja memiliki pengertian berupa sebuah perasaan ataupun gejala yang muncul dari dalam diri seorang karyawan yang akan memberikan dampak pada suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, beban kerja dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* (Aditya et al., 2021). Motivasi kerja memiliki pengertian berupa perasaan yang memiliki sifat positif sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Dengan penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap *turnover intention* (Nilam Nukkita Aga, 2023).

Atas pernyataan yang telah disebutkan dan dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga, sebagai berikut.

H4 : Beban kerja, Stres Kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis memiliki pengertian sebagai pemikiran yang bersifat sementara berdasarkan fenomena yang terperinci (Setyawan, 2021:7). Hipotesis yang ada di dalam penelitian kali ini sebagai berikut.

H1: Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.

H2: Stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.

H4: Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.