



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar dalam menyusun penelitian sangat penting untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Dalam pustaka ini penelitian mencantumkan hasil - hasil penelitian terdahulu dalam tabel sebagai berikut :

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metode Penelitian
1.	(Monika Audiva Pane & Oktariani, 2023)	Dampak Beban kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Karyawan	Metode : Kualitatif Hasil : Semakin besar beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami. Kondisi ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan <i>turnover</i> dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan mereka.

2.	(Tirtaputra et al., 2018)	Persepsi terhadap Beban Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Pada karyawan	Metode : Kuantitatif Hasil Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, hipotesis dinyatakan diterima, yaitu terdapat hubungan signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan. Hubungan yang ditemukan bersifat positif ($r = 0,335$), yang berarti semakin tinggi persepsi karyawan terhadap beban kerja, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki intensi <i>turnover</i> .
3.	(Farida & Melinda, 2019)	Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover</i> Pekerja	Metode : <i>Mix method</i> Hasil : Berdasarkan hasil diperoleh bahwa beban kerja mempunyai nilai signifikan yang artinya memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja di PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki intensi <i>turnover</i> .
4.	(Masita, 2021)	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Yayasan Cendekia Bunayya Kabanjahe)	Metode : Kualitatif Hasil : Faktor-faktor yang memengaruhi intensi <i>turnover</i> pada karyawan Yayasan Cendekia Bunayya meliputi ketidakpuasan terhadap beban kerja, ketidakpuasan terhadap pengembangan karier, serta faktor lain seperti status pernikahan, kondisi keluarga, dan usia.
5.	(Akuba et al., 2019)	Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Pegawai Optimal Dengan Metode <i>Work Load Analysis</i> (Studi Kasus : Tenaga Pengunjung Akademik Fakultas Teknik Universitas Negeri Gorontalo)	Metode : Kualitatif Hasil : Setiap pegawai sudah dihitung beban kerja berdasarkan waktu kerja efektif. Secara umum total beban kerja yang dimiliki setiap pegawai memiliki standar dibawah waktu produktif yaitu 1225 jam per tahun.
6.	(Pongan, 2019)	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi <i>Turnover</i> Pada Karyawan	Metode : Kuantitatif Hasil : Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dan intensi <i>turnover</i> pada karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda, dengan



			nilai korelasi sebesar 0,694 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).
7.	(Devi Putri et al., 2021)	Hubungan Beban Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020	Metode : <i>Mix method</i> Hasil : Beban kerja yang berat pada perawat dapat mengurangi kinerja mereka dan memicu keinginan untuk pindah pekerjaan (<i>turnover intention</i>). Salah satu faktor penyebab <i>turnover intention</i> adalah beban kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan, keletihan pada perawat, serta menurunnya kualitas komunikasi antara perawat dan pasien.
8.	(Aditya et al., 2021)	Analisis Dampak Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri	Metode : Kuantitatif Hasil : Stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap intensi <i>turnover</i> , begitu juga dengan beban kerja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> . Secara keseluruhan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Dalam penelitian, persamaan melibatkan perbandingan 2 atau lebih dari variabel dan fenomena yang terjadi. Sementara itu, perbedaan terletak pada elemen – elemen yang membedakan variabel / fenomena satu dengan yang lain. Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu diatas, persamaan penelitian terletak pada pembahasan mengenai hubungan atau dampak dari beban kerja pada *turnover intention* karyawan. Dan perbedaan penelitian terletak pada perbedaan objek yang diantaranya adalah perusahaan dalam bidang industri pupuk mikro, makro dan hayati, bidang kesehatan yang mengambil sample perawat dari sebuah rumah sakit dan bidang pendidikan berupa yayasan atau lembaga pendidikan. Salah satu riset yang dilakukan adalah riset pada yayasan Cendekia Bunayya yang membahas mengenai Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) meliputi beberapa aspek, seperti



ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja, ketidakpuasan terhadap pengembangan karir, serta faktor-faktor pribadi seperti status perkawinan, kondisi keluarga, dan usia.

Hal tersebut menjadi pembeda dalam rencana riset yang akan dilakukan peneliti, karena peneliti akan mengkaji lebih spesifik dan mendalam dari salah satu faktor atau fenomena saja yaitu faktor dari beban kerja pada tingkat *turnover intention* di suatu dealer yang menjual mobil bekas di Jombang. Hal tersebut menjadi pembeda dengan rencana riset yang akan dilakukan peneliti dan yang menarik peneliti untuk melakukan riset penelitian. Salah satu alasan yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut adalah sebelumnya belum pernah menemukan seorang yang melakukan penelitian pada dealer mobil bekas yang notabene dealer biasanya memiliki target penjualan yang tinggi dan yang perlu diteliti lebih dalam yaitu alasan mengapa penargetan yang tinggi itu terjadi sehingga berdampak pada beban kerja yang berakhir pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

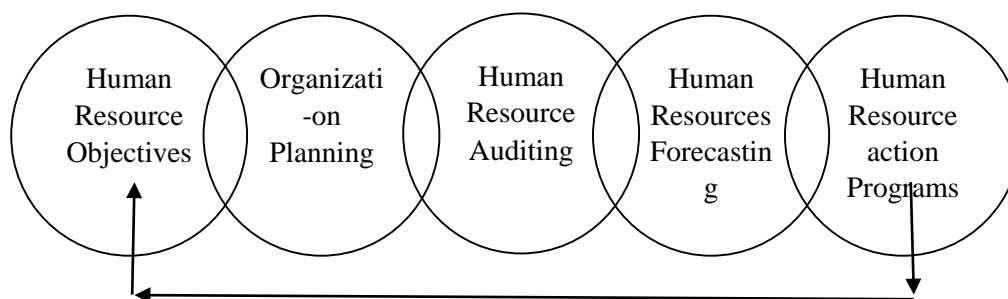
Ruang lingkup sumber daya manusia mencakup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya yang terlibat dalam melaksanakan kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan biasanya menjadi tanggung jawab bagian tertentu. Unit yang umumnya bertugas mengelola Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia / Human Resource Department (HRD).

Menurut A.F. Stoner dalam (R. Hidayat & A. Anwar, 2023), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang



sesuai bagi suatu organisasi atau perusahaan, dengan menempatkan individu yang tepat pada posisi dan jabatan yang sesuai, sesuai dengan kebutuhan organisasi pada waktu yang diperlukan. Menurut Mutiara S. Panggabean dalam (Rusby, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, serta pemutusan hubungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Menurut (Ganyang, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua konsep utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Istilah “manajemen” sering dikaitkan dengan kata “to manage” yang memiliki arti mengelola. Mengelola mencakup aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, serta pengendalian yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan, baik secara berama- sama maupun melalui kontribusi dari orang lain. Sementara itu, sumber daya manusia mengacu pada individu, kelompok, dan semua pihak yang memiliki keterlibatan dengan perusahaan. Adapun model perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, salah satunya sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Sumber Daya Manusia



Model ini dikemukakan oleh Andrew E. Sikula dalam (Wibowo, 2009). Model ini mencakup lima elemen utama, yaitu tujuan sumber daya manusia, perencanaan organisasi, audit sumber daya manusia, peramalan kebutuhan sumber daya manusia, serta pelaksanaan program terkait sumber daya manusia. Kelima elemen ini menjadi bagian dari model perencanaan sumber daya manusia yang diperkenalkan oleh Andrew. E Sikuala.

Pertama, Tujuan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Objectives*). Hal yang akan dilakukan ini bertujuan untuk menjadi bagian dari unsur yang mendukung perencanaan perusahaan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Agar perencanaan tersebut tercapai, diperlukan kesamaan dalam strategi organisasi. Kedua, Perencanaan Organisasi (*Organization Planning*), organisasi perlu memiliki rencana kerja yang harus dijalankan. Untuk merealisasikan rencana ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar rencana organisasi dapat terlaksana sesuai dengan yang direncanakan.

Ketiga, Audit Sumber Daya Manusia (*Human Resource Auditing*). Pelaksanaan komponen ini memerlukan audit terhadap kondisi sumber daya manusia saat ini untuk memastikan apakah jumlah dan kemampuan tenaga kerja mencukupi kebutuhan dan mampu menjalankan tugas yang ada. Keempat, Peramalan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Forecasting*). Untuk melihat apa yang dibutuhkan sumber daya manusia di masa depan, diperlukan peramalan agar dapat memprediksi berapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam 1 - 5 tahun ke depan. Selain itu, perencanaan ini juga membantu dalam mempersiapkan anggaran untuk biaya perekrutan karyawan , gaji, insentif, serta fasilitas kerja.

Kelima, Program Aksi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Action Program*). Pada tahap ini, diperlukan perencanaan tindakan yang mencakup hal-hal yang harus dilakukan. Rencana



tindakan ini dapat meliputi perencanaan program yang akan dilaksanakan, seperti rekrutmen, mutasi pegawai, pelatihan, dan penganggaran.

2.2.2 Pengertian Beban Kerja

Pada hakikatnya, beban kerja adalah sesuatu yang alami ada dan harus diterima dengan setiap individu yang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilaksanakan. Beban yang diterima oleh setiap pekerja dapat berbeda antara satu dengan hal yang lainnya, tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi yang dipegang oleh individu tersebut. Beberapa ahli memberikan definisi tentang beban kerja sebagai berikut:

Nurmianto (2003) dalam (Mahawati et al., 2021) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan kumpulan atau sejumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu. Irwandy (2007) dalam (Mahawati et al., 2021) menerangkan Beban kerja merujuk pada frekuensi jumlah perataan dari berbagai kegiatan yang dilakukan dalam setiap pekerjaan dalam jangka waktu yang dibuat, yang mencakup beban kerja fisik dan mental. Menurut Haryanto (2010), beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam periode waktu tertentu selama kegiatan normal. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan.

2.2.3 Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stressor. (Maharani and Budianto, 2019) dalam (Mahawati et al., 2021). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam tubuh dan terbagi menjadi dua kategori, yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor ini



muncul sebagai respon terhadap beban kerja eksternal. Respon tubuh terhadap beban kerja disebut strain, yang tingkat keparahannya dapat diukur secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi aspek somatis (seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) serta aspek psikis (seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan dan kepuasan). Di sisi lain, faktor eksternal terdiri dari 3 aspek utama: tugas fisik, tugas mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan. Faktor eksternal mengacu pada beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.

Faktor eksternal terdiri dari tiga hal yang sering disebut sebagai stressor. Pertama, tugas fisik, yang meliputi pengaturan ruang, tempat kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi kerja, serta sikap kerja, sementara tugas mental mencakup kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, aspek organisasi kerja, yang mencakup durasi waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pembagian tugas dan wewenang. Ketiga, lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik, kimiawi, biologis dan psikologis. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja secara keseluruhan internal dan eksternal menurut Maharani dan Budianto (2019).

Tabel 2. 1 Faktor Beban Kerja

Faktor Beban Kerja	Pokok Kajian
Faktor Internal	Faktor yang muncul dari dalam diri dibedakan menjadi dua jenis, yaitu faktor somatis dan faktor psikis.



Faktor Eksternal	Faktor eksternal meliputi tiga hal, yaitu tugas-tugas dengan fisik, tugas-tugas mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesusahan pekerjaan, dan kewajiban pekerjaan.
------------------	--

(Sumber Data : Maharani dan Budianto 2019)

Adapun faktor – faktor lain sebagai berikut, menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Maharani et al., 2019) , volume kerja adalah ukuran kuantitatif dari beban kerja, yaitu jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Apabila kuantitas pekerjaan ini melebihi kemampuan individu, maka akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta potensi peningkatan *turnover intention*. Faktor berikutnya yaitu waktu kerja, menurut Siagan, S. P (2002) dalam (Sari & Hartini, 2021) waktu kerja merupakan bagian dari manajemen tenaga kerja yang diatur untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Wignjosobroto (2008) dalam (Rachman et al., 2013), pengukuran kerja adalah metode penetapan keseimbangan antara kegiatan manusia yang dikontribusikan dengan unit output yang dihasilkan. Pengukuran waktu kerja ini berhubungan dengan usaha-usaha untuk menetapkan waktu baku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu baku ini merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memiliki tingkat kemampuan rata-rata untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini meliputi waktu kelonggaran yang diberikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dengan demikian maka waktu baku yang dihasilkan dalam aktivitas pengukuran kerja ini dapat digunakan sebagai alat untuk membuat rencana penjadwalan kerja yang menyatakan berapa lama suatu kegiatan harus berlangsung dan berapa output yang dihasilkan serta berapa jumlah



tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Teknik-teknik pengukuran waktu kerja ini dapat dibagi kedalam dua bagian, yaitu pengukuran waktu kerja secara langsung dan pengukuran kerja secara tidak langsung. Cara pertama disebut demikian karena pengukurannya dilaksanakan secara langsung, yaitu ditempat dimana pekerjaan diukur dijalankan. Dua cara termasuk didalamnya adalah cara pengukuran kerja dengan menggunakan jam henti (*stopwatch time study*) dan sampling kerja (*work sampling*). Sebaliknya cara tidak langsung melakukan perhitungan waktu kerja tanpa si pengamat harus ditempat pekerjaan yang diukur. Disini aktivitas yang dilakukan hanya melakukan perhitungan waktu kerja dengan membaca tabel-tabel waktu yang tersedia (Wignjosoebroto, 2008).

Dan faktor yang tidak kalah penting yaitu mengenai sumber daya, menurut (Irianie, 2019) Sumber daya berperan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan, maka masalah-masalah yang terdapat pada ketersediaan sumber daya juga potensial menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan yang berimplikasi menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan, karena tujuan dari perusahaan yang dikerjakan sangat dibatasi oleh mutu dan waktu. yang pada akhirnya akan berimplikasi terhadap penyelesaian proyek yang dilaksanakannya. Berikutnya adalah keterampilan skill menurut Karyoto (2016:21) dalam (Gasion Giovana, 2023) ketrampilan (skill) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gibson (1998:33) yang mengatakan keterampilan (skill) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut.



2.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan diungkapkan dalam sebuah studi yang diterbitkan di *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, yang menunjukkan adanya hubungan antara jumlah jam kerja per minggu dengan risiko serangan jantung. Mereka yang bekerja 55 jam per minggu memiliki kemungkinan 16% lebih tinggi untuk mengalami serangan jantung dibandingkan dengan mereka yang melakukan pekerjaan dalam waktu 45 jam per minggu, seperti yang dilaporkan oleh (K. Hidayat, 2021) di Kesehatan.kontan.co.id. Studi tersebut juga menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam per minggu memiliki peluang 33% lebih besar untuk mengalami serangan jantung. Sebuah studi empiris yang dipublikasikan pada 2014 di jurnal *Psychosomatic Medicine* menjelaskan beban kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan risiko diabetes, yang peluang akibatnya bisa mencapai 45%. Selain itu, merasa terlalu berat beban pekerjaan juga dapat merusak kesehatan mental. dalam (Mahawati et al., 2021).

Ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu yang tersedia, dan sumber daya yang ada untuk memenuhi tuntutan tersebut dapat menimbulkan beban kerja. Beban kerja berhubungan dengan jumlah tugas yang perlu diselesaikan, waktu yang tersedia, dan sumber daya yang ada. Jika ketiga faktor ini tidak seimbang, kemungkinan besar tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan efektif. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres pada individu. Selain itu, beban kerja yang terlalu berat juga dapat meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan, yaitu keinginan individu untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan atau penyakit fisik dan mental yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, hal ini juga dapat mengakibatkan kelelahan fisik, mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan, yang muncul akibat pengulangan tugas dan gerakan,



dapat menyebabkan kebosanan. Setiap pekerja tentu merasa beban kerja dengan cara yang berbeda, tergantung pada keahlian, pengalaman, dan pemahaman masing-masing. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak tidak boleh dianggap remeh karena dampaknya yang sangat serius, yang tidak hanya memengaruhi kinerja pekerja, tetapi bahkan dapat berujung pada kematian.

2.2.5 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja diimplementasikan untuk mendapatkan informasi tentang tingkat efektivitas kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu tahun. Proses pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan berbagai prosedur, namun menurut (Cain, 2007) dalam (Yulianto et al., 2019), terdapat tiga kategori utama dalam pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Pengukuran secara subjektif dilakukan berdasarkan penilaian dan laporan pekerja tentang beban kerja yang mereka alami saat menyelesaikan suatu tugas. Biasanya, pengukuran ini menggunakan metode skala penilaian (rating scale).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang dilakukan dengan mengamati aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh pekerja. Salah satu bentuk pengukuran kinerja adalah pengukuran berbasis waktu. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, dalam kondisi kerja yang sudah ditentukan, serta dengan tempo kerja yang telah ditetapkan.



3. Pengukuran fisiologis dilakukan untuk menilai tingkat beban kerja dengan memantau berbagai respons fisiologis pekerja saat menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Pendekatan ini biasanya melibatkan observasi terhadap refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot, serta respons tubuh lainnya. Selain itu, pengukuran waktu juga dapat dimanfaatkan untuk memperoleh informasi terkait beban dan kinerja dalam suatu sistem kerja. Karena menggunakan metode ilmiah, hasil yang diperoleh melalui pengukuran ini bersifat valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.2.6 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention menurut (Mobley,1986) dalam (Ardan dan Jaelani, 2021) ialah kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan pilihan pribadi mereka disebut *turnover intention*. *Turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan sukarela, yang dapat memengaruhi kondisi perusahaan dan berdampak pada produktifitas karyawan. (Issa et.al,2013) dalam (Ardan dan Jaelani, 2021). *Turnover intention* ialah daya kebiasaan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru di tempat lain atau merencanakan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, seperti dalam tiga bulan, enam bulan, satu tahun, atau dua tahun ke depan. (Dharma, 2013) dalam (Ardan dan Jaelani, 2021).

Menurut Handoko (2001) dalam (Dewi Umiati & Hamka, 2023), Keinginan untuk mengundurkan diri dapat muncul ketika seorang karyawan menemukan peluang karier yang lebih baik di tempat lain. Berdasarkan berbagai definisi yang telah disampaikan, *turnover intention* dapat diartikan sebagai niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, meskipun masih



sebatas keinginan dan belum diwujudkan. Turnover intention tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendorong perilaku tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa adanya pemicu yang menyebabkan keinginan untuk berpindah.

2.2.7 Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention

Menurut Mobley (2011) dalam (Ardan dan Jaelani, 2021), faktor-faktor yang membuat timbulnya *turnover intention* adalah:

- a. Faktor individual, yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b. Kepuasan kerja, yang mencakup beberapa aspek operasional, seperti kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap beban pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, serta kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan secara keseluruhan.
- c. Komitmen organisasi, dimana kurangnya komitmen dapat membuat seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki niat untuk keluar atau beralih ke perusahaan lain. Sebaliknya, meskipun seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ia mungkin tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah karena adanya komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dengan komitmen ini, ia akan tetap berusaha memberikan yang terbaik dan memiliki motivasi yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.



Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, beban kerja yang tidak seimbang, seperti tuntutan kerja yang terlalu tinggi tanpa diimbangi sumber daya atau waktu yang memadai, dapat memicu stres dan kelelahan pada karyawan. Kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Akibatnya, karyawan yang merasa tidak mampu menangani beban kerja tersebut cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, yang mengarah pada meningkatnya *turnover intention*.

Study Empiris

Monika Audiva Pane, oktariani (2023). Dampak Beban kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan.

Adam Tirtaputra, Lie Tjoen Tjie, Frensen Salim (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan *Turnover Intention* Pada karyawan

Umi Farida, Beti Melinda (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover* Pekerja

Ira Masita (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Yayasan Cendekia Bunayya Kabanjahe)

Zunaid Akuba, Trifandi Lasalewo, Stella Junus (2019). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Pegawai Optimal Dengan Metode *Work Load Analysis* (Studi Kasus : Tenaga Pengunjung Akademik Fakultas Teknik Universitas Negeri Gorontalo)

Akbartus Ponganan (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan

Yulia Devi Putri, Trisya Yona Febrina, Dwi Fadhila Rahma (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020

Ocha Medika aditya, Basthoumi Muslih, Restin Meilina (2021). Analisis Dampak Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri

Study Teoritis

1. Rusby (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia”
2. Mahawati, dkk (2021), “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja”
3. Ardan dan Jaelani (2021), “*Turnover Intention* Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan”
4. Dr. H. Zuhri Abdussamad, S.I.K.,M.Si (2021), “Metode Penelitian Kualitatif”

Judul Penelitian

Dampak Beban Kerja Pada Tingkat *Turnover Intention* Karyawan di Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor (RJM) Desa Palrejo Kecamatan Sumobito

Judul Penelitian

Dampak Beban Kerja Pada Tingkat *Turnover Intention* Karyawan di Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor (RJM) Desa Palrejo Kecamatan Sumobito

Hasil Penelitian

