

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepuasan dan beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Hermin Nainggolan dan Agung Gunawan (2021) <i>Effect Of Work Stress, Workload, And Job Satisfaction On Employees' Turnover Intention Perceptions At Pt Cemerlang Lestari In Balikpapan</i>	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention karyawan. 2. Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.
2	Yosevina Gracia Manurung, dan Dionisius Sihombing	Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover

	(2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk-Tso Auto 2000 Kisaran			intention karyawan pt. Astra international tbk-auto 2000 kisaran. karyawan pt. Astra 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pt. Astra international tbk-auto 2000 kisaran. 3. Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention karyawan pt. Astra international-auto 2000 kisaran.
3	Devi Kristin, Evi Marlina Dan Nadia Fathurrahmi Lawita (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Kepuasan Kerja (X4) Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. 2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. 4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya
4	Achmad Syauqi, Dudung, Abdurrahman, dan Rusman Frendika (2020)	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Turnover Intention (Y)	Analisis regresi linier berganda	1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung			<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. 3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention)
5	<p>Ali Jufri Dan Mellanie (2019)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)</p>	<p>Beban Kerja (X1)</p> <p>Stres Kerja (X2)</p> <p>Turnover Intention (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug 2. Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug 3. Beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug.
6	<p>Salsabila Taqwaning Afifi, Ni Nyoman Sawitri dan Adi Wibowo Noor Fikri (2024)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap</p>	<p>Beban Kerja (X1)</p> <p>Stres Kerja (X2)</p> <p>Turnover Intention (Y)</p>	<p>Smart PLS 3.0</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y) pada PT Global Cool 2. Stres Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap turnover

	Turnover Intention Pada PT. Global Cool			intention (Y) pada PT Global Cool 3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Global Cool
7	Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo dan Aswar (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Kepuasan Kerja (X) Turnover Intention (Y) Komitmen Organisasi (Z)	Analisis jalur (Path Analysis)	1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention 2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention 3. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.
8	Anggriani Husain dan Alif Batu (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Turnover Intention (Y)	Analisis jalur (Path Analysis)	1. Secara simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo 2. Secara parsial Kepuasan Kerja (X1), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo 3. Secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada

				PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
9	Nadya Radinka, dan Kustini Kustini (2023) <i>The Influence of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Pt. Umc Suzuki</i>	Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X1) Turnover Intention (Y)	PLS (Partial Least Squares)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. UMC Suzuki 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. UMC Suzuki
10	Irfanadi Retmawanto, Enjang Suherman dan Dwi Epty Hidayaty. (2024) Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia	Beban Kerja (X), Turnover Intention (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis jalur (Path Analysis)	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia 4. Beban kerja berpengaruh terhadap turnover Intention melalui Kepuasan kerja sebagai intervening pada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia

Sumber : Hasil kajian peneliti, 2024

2.2. Landasan Teori

2.2.1. *Turnover Intention*

2.2.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) menyatakan bahwa *Turnover intention* diartikan sebagai 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 Mathis dan Jackson (2018) mengemukakan *Turnover intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan di mana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain

Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Handoko (2022) berpendapat bahwa turnover intention adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover*

intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

2.2.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2011) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu, faktor keorganisasian dan faktor individual.

2.2.1.2.1 Faktor-faktor keorganisasian meliputi:

1. Besar atau kecilnya organisasi, karena perusahaan yang lebih besar mempunyai kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses manajemen sumber daya manusia, serta kegiatan penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.
2. Besar atau kecilnya unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil terutama dalam tenaga kerja yang kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan begitupun dengan sebaliknya.
3. Gaji, karena ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam perusahaan yang memberikan gaji karyawan dengan rendah.
4. Bobot pekerjaan atau beban kerja, karena ada hubungan antara pergantian karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas serta autonomi atau tanggung jawab dari pekerjaan tersebut

5. Gaya penyelia, karena tingkat pergantian karyawan yang tertinggi berada pada kelompok kerja dimana penyelia nya bersikap acuh tak acuh atau kurang peduli dengan karyawan nya dan begitu pun dengan sebaliknya.

2.2.1.2.2 Faktor-faktor individual meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan, karena semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Promosi, karena kurangnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu alasan pengunduran diri.
3. Kerabat dalam pekerjaan, karena hubungan kerabat kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut atau tidak.
4. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
5. Harapan dapat menemukan pekerjaan lain, karena variabel ini mendapat dukungan begitu penting karena seseorang karyawan ketika keluar dari perusahaan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
6. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi dimana menghadapi individu pada kesempatan, kendala, serta keinginan untuk menjadi apa yang

disenanginya dan melakukan apa yang disukai. Lingkungan kerja, terdiri dari dua lingkungan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi perusahaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi budaya organisasi, beban pekerjaan, gaji, hubungan rekan kerja dan kualitas kehidupan kerjanya

2.2.1.3. Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2011) mengemukakan ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tingginya rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

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

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya..

2.2.2. Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2018), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Gibson (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Gibson (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Munandar (2014) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan beban kerja adalah tuntutan sejumlah tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan

penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information overload*,

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.

Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran

pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin

banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Spector and Jex (1998) butir pernyataan terkait beban kerja yaitu:

1. Seberapa sering pekerjaan Anda mengharuskan Anda bekerja sangat cepat;
2. Seberapa sering pekerjaan Anda mengharuskan Anda untuk bekerja sangat keras;
3. Seberapa sering pekerjaan Anda menyisakan sedikit waktu untuk menyelesaikan sesuatu;
4. Seberapa sering ada banyak hal yang harus dilakukan
5. Seberapa sering Anda harus melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat Anda lakukan dengan baik

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2018), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Sutrisno (2019), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju, adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk maju

- b. Keamanan kerja, perusahaan menjamin keamanan kerja karyawan
- c. Gaji, gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- d. Perusahaan dan manajemen, memiliki aturan yang jelas
- e. Pengawasan, adanya pengawasan berkala
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, dan profesionalisme
- g. Kondisi kerja, fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja
- i. Komunikasi, komunikasi dalam perusahaan
- j. Fasilitas, pemberian fasilitas dari perusahaan

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Pay* (gaji)

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. *Promotion* (promosi)

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. *Supervision* (peran atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

4. *Benefits* (tunjangan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. *Contingent rewards* (penghargaan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang semestinya.

6. *Operating procedures*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. *Co-workers* (rekan kerja)

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. *Nature of work* (pekerjaan itu sendiri)

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9. *Communication* (komunikasi)

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut pendapat Mobley (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi niatan berpindah atau *turnover intention* adalah faktor individual yang salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2019).

Dan ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, termasuk gaji yang memadai, sistem promosi yang transparan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan sebagainya, maka mereka cenderung memilih untuk tetap berada di perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Sehingga turnover intention tidak akan terjadi atau dikatakan negatif.

Pendapat tersebut sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Yosevina Gracia Manurung & Dionisius Sihombing, (2023), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Astra International Tbk-Auto 2000 Kisaran. Dan penelitian Husain & Batu (2024), menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Namun, berbeda dengan pendapat penelitian NingTyas et al., (2020), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Astra International Tbk, Honda.

2.3.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah faktor keorganisasian yang salah satunya adalah beban pekerjaan atau beban kerja. Menurut Munandar (2018), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang

harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Beban kerja memiliki peran yang cukup penting untuk menjaga terjadinya *Turnover Intention*. Di mana ketika karyawan mendapatkan kapasitas beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan (fisik atau mental) bisa menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya membuat mereka mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*.

Dan pendapat tersebut telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian (Jufri, 2019), menyatakan Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug dan hasil penelitian Afifi et al., (2024), yang menyatakan beban kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap turnover intention pada PT Global Cool.

Namun, berbeda dengan pendapat penelitian Retmawanto et al., (2023), hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.

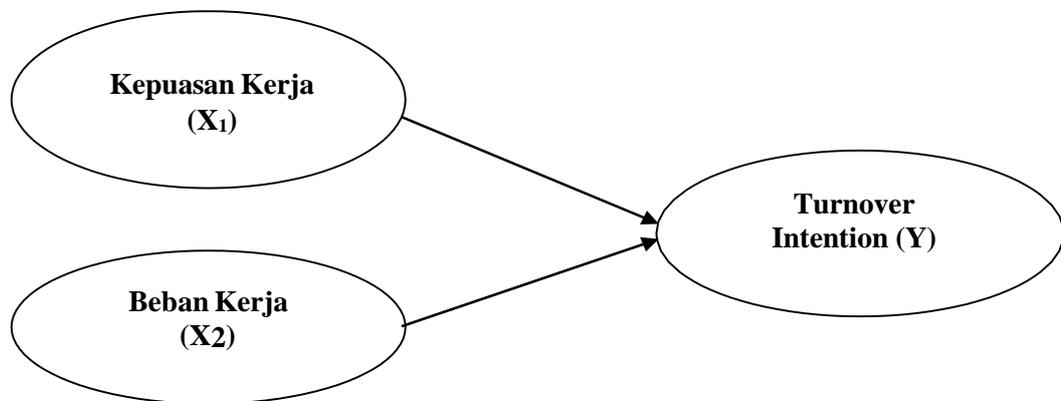
2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut Sugiyono (2022) adalah sebuah

hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian.

Kelebihan beban kerja terjadi ketika karyawan diperusahaan diperlakukan tidak adil dengan diberi kelebihan kerja diluar batas kemampuannya, hal ini yang kan mendorong karyawan melakukan Turnover intention, termasuk juga kepuasan kerja. Turnover Intention berperan dalam keefektifan sebuah organisasi yang dapat menyebabkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja. Hal ini akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik dan sesuai dengan kemauan karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2020) *Turnover intention* adalah suatu proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki setiap karyawan dalam suatu organisasi. Karena dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan juga akan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Sugiyono (2022) berpendapat bahwa hipotesis adalah: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori maka penulis membuat hipotesis bahwa ini :

H1 = Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan.

H2 = Diduga beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan.