

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Arti Variabel Penelitian

2.1.1 Pengertian *Workload*

Menurut Muttaqiyathun *et all.*, (2020) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja Menurut Mellanie *et all.*, (2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Azizah *et all.*, (2019) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Lawita *et all.*, (2022) Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu..

Menurut Munandar dalam Afrianty *et all.*, (2018) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Workload*

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 24) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi dan kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan yang meliputi:

a. Tugas Fisik Pekerjaan

Tugas fisik yang dimaksud adalah hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasana dalam bekerja).

b. Organisasi Kerja

Karyawan tentu akan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karir hingga beban kerja yang penggajian

akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yang panas, debu asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

2.1.3 Indikator *Workload*

Menurut Muslim (2021) indikator beban kerja meliputi antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
2. Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.
3. Keterbatasan waktu Merupakan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.
4. Tuntutan tugas, Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
5. Volume kerja adalah jumlah banyaknya pekerjaan dalam satuan pekerjaan tertentu.

Bedasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah ditentukan dengan volume pekerjaan yang tinggi dan terasa membebani seseorang dalam proses penyelesaian.

2.1.4 Pengertian *Workstress*

Menurut Rivai (2015, p. 724) stres kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Ratnaningsih (2021) stres merupakan suatu keadaan akibat ketidak seimbangan dari tuntutan yang harus dipenuhi dengan kemampuan, keahlian, dan cara berpikir seseorang, jika ketimpangan yang terbentuk dalam tingkatan tinggi akan semakin tinggi juga stres yang dialami individu tersebut. Menurut Putra (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Menurut Chamaidah *et al.*, (2019) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Darmayanti *et al.*, (2020) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu. Ketidakseimbangan ini akan memberikan dampak yang beragam bagi setiap individu. Menurut Mellanie *et al.*, (2019) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan- perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Suwandana *et al.*, (2022), stres didefinisikan sebagai kondisi emosi dan fisiologis yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan atau sebagai reaksi tuntutan lingkungan yang memaksa satu untuk berkompromi dan yang menghabiskan sumber daya yang ada di lingkungan interaksi seseorang dan stres dapat merusak kesehatan, kesejahteraan, dan keberhasilan pekerjaan individu.

Berdasarkan uraian di atas stres kerja merupakan suatu kondisi ketidakseimbangan nya pisik maupun pisisikis akibat ketegangan pekerjaan yang diberikan.

2.1.5 Pendekatan *Workstress*

Menurut Rivai (2015, p724), terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan, bagi individu penting dilakukan pendekatan karena Stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan produktivitas dan penghasilan.

Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan individu dengan pendekatan perusahaan sebagai berikut :

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - e. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturasi tugas
 - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.1.6 Indikator *Workstress*

Adapun indikator stress kerja menurut Ardhiani *et all.*, (2021) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang ditentukan dalam pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata letak pekerjaan, dan lokasi geografis.
2. Tuntutan peran, terkait dengan tuntutan peran, tekanan yang diberikan pada orang-orang oleh fungsi organisasi dan peran tertentu.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi yang dideskripsikan organisasi dengan ciri struktur organisasi yang tidak jelas dan ketidakjelasan tentang posisi, peraturan, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, organisasi tingkat tinggi dalam organisasi memberikan gaya manajemen untuk organisasi. Beberapa aspeknya dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas dapat disimpulkan Stress merupakan suatu kondisi ketegangan dan ketidak seimbangan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.7 Pengertian *Turnover Intention*

Darmayanti *et all.*, (2020) mendefinisikan intensi turnover (*Turnover Intention*) sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Mellanie *et al.*, (2018) menyebutkan bahwa *Turnover Intention* adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. *Turnover Intention* digambarkan dengan mulainya karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru. Menurut Rahayu *et al.*, (2022) *Turnover Intention* adalah memberikan pengertian turnover intention sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”..

Menurut Agustina *et al.*, (2021), menyatakan bahwa “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.Sedangkan menurut Susanti *et al.*, (2018) ”*Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover interntion ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Berdasarkan uraian para ahli di atas dapat disimpulkan *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.1.8 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Rahayuningsih (2018), tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban Kerja. Jika *Turnover Intention* karyawan yang tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. Biaya Penarikan Karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan mengundurkan diri.
3. Biaya Latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
4. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan. Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover Intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama.
6. Memicu Stres Karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.1.9 Faktor – Faktor *Turnover Intention*

Menurut Darmayanti *et all.*, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* terdiri dari:

- a) Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover Intention*.

2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *Turnover Intention*.

b) Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intensi turnover*.

2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyalkaryawan terhadap lembaga, semakin kecil *Turnover Intention*. *Semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, semakin kecil Turnover Intention*.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *Turnover Intention*.

4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *Turnover Intention*.

5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *Turnover Intention*.

6. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *Turnover Intention*.

2.1.10 Indikator *Turnover Intention*

Fairus *et al.*, (2021) mengungkapkan indikator pengukuran *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar yang diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Keinginan mencari pekerjaan lain di luar perusahaan yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi yang diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

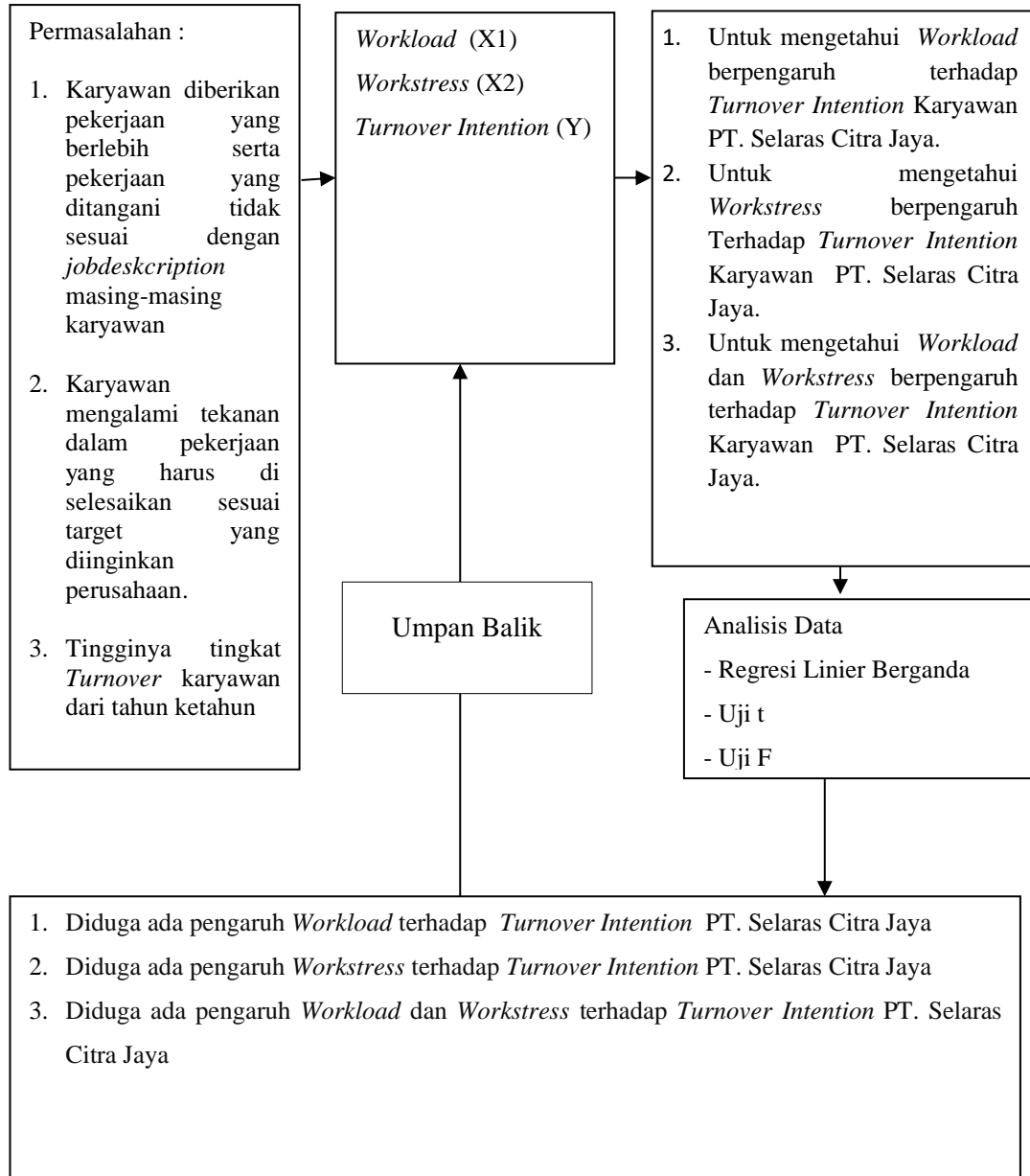
2.2 Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

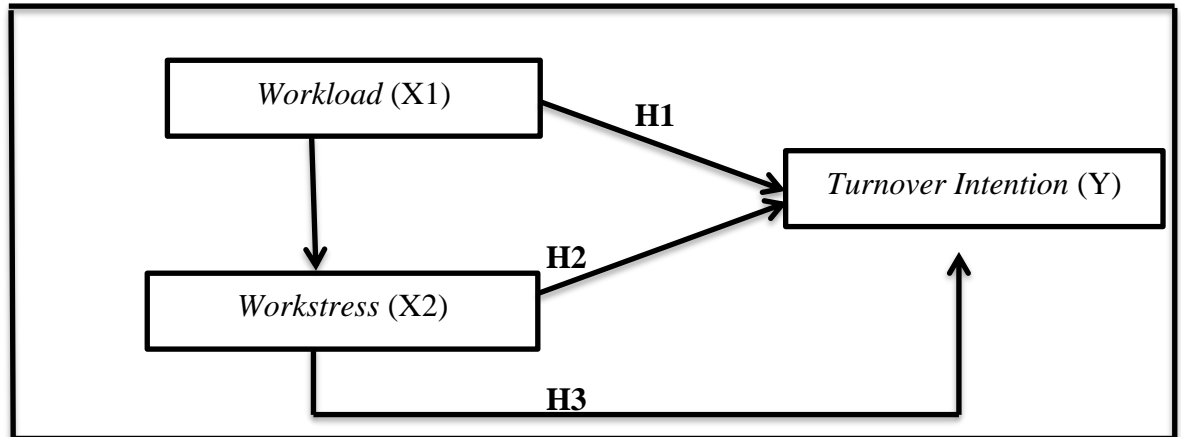
No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil	Perbedaan	Kontribusi
1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan (<i>Turnover Intention</i>) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram)	Wijaya (2020)	Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keinginan Keluar Karyawan (<i>Turnover Intention</i>) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram)	Perbedaan dalam penelitian ini berdasarkan metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu yakni metode yang digunakan menggunakan metode <i>backward</i>	Kontribusi penelitian terdahulu terhadap penelitian ini memberikan peran penting terutama dalam melakukan analisa pengujian hipotesis kuantitatif
2	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Cutting pada PT. Kwangduk World Wide Cicalong Wetan	Susanti <i>et al.</i> , (2020)	Adanya hubungan yang positif dan berpengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Cutting pada PT. Kwangduk World Wide Cicalong Wetan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan dimana didapat perbedaan dalam metode pengujian yakni peneliti terdahulu menggunakan Metode penelitian Explanatory Survey, Deskriptif dan Verifikatif/Asosiatif	Kontribusi penelitian terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana memberikan kontribusi berupa kutipan materi yang digunakan dan metode-metode yang digunakan untuk melakukan pengujian
3	Pengaruh Beban Kerja, Ketidak Puasan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada karyawan bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen)	Azizah <i>et al.</i> , (2019)	Beban Kerja, Ketidak Puasan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada karyawan bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen)	Perbedaan dalam penelitian ini dimana hasil penelitian secara parsial terdapat adanya pengaruh secara negatif dan positif	Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana kontribusi yang diberikan seperti metode perhitungan dan analisis yang digunakan memiliki kesamaan
4	<i>The Effect Of Work Satisfaction And Work Strees On Employees Turnover Intention In PT. Telkom Indonesia Yogyakarta</i>	Rosita <i>et al.</i> , (2020)	Hasil Penelitian Stres kerja ini berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Telkom Indonesia Yogyakarta	Perbedaan penelitian dilihat dari jumlah populasi yang digunakan dan hasil pengujian secara parsial terdapat perbedaan pengaruh negatif antara stres kerja, kepuasan kerja dengan Turnover Intention	Kontribusi penelitian sebelumnya terhadap penelitian ini memberikan peran penting, terutama dalam menganalisis pengujian hipotesis kuantitatif
5	<i>The Influence Of Transformational Leadership Style, Workload And Job Satisfaction On Turnover Intention In PT Dhanistha Surya Nusantara</i>	Wardhani <i>et al.</i> , (2022)	Hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Dhanistha Surya Nusantara	Perbedaan dalam penelitian ini adalah pengambilan data sampel menggunakan rumus Slovin dan hasil penelitian secara parsial berpengaruh negatif dan positif	Penelitian memberikan kontribusi terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana peneliti melakukan metode pengembangan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya

Sumber: Data Diolah (2022)

2.3 Kerangka Pikir



2.4 Kerangka Penelitian



Kerangka Hubungan Masing-Masing Variabel

2.5 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, p.44) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.5.1 Pengaruh *Workload* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Beban kerja memiliki peran yang cukup penting dalam terjadinya *Turnover Intention*. Beban kerja dan *Turnover Intention* telah banyak dilakukan pengujian oleh beberapa peneliti terdahulu. Beban kerja Menurut Mellanie *et al.*, (2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Muttaqiyathun *et all.*, (2020) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pengujian yang dilakukan Azizah *et all.*, (2019), bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu perlu diuji apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.5.2 Pengaruh *Workstress* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting stres kerja memiliki korelasi yang cukup dominan terhadap terjadinya *Turnover Intention* dan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Menurut Ratnaningsih (2021) stres merupakan suatu keadaan akibat ketidakseimbangan dari tuntutan yang harus dipenuhi dengan kemampuan, keahlian, dan cara berpikir seseorang, jika ketimpangan yang terbentuk dalam tingkatan tinggi akan semakin tinggi juga stres yang dialami individu tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Wijaya (2020) bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu perlu di

uji apakah komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga ada pengaruh *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.5.3 Pengaruh *Workload* (X1) dan *Workstress* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam menekan *Turnover Intention*, dengan beban kerja yang tinggi atau berlebihan dapat membuat karyawan stres dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan menimbulkan rasa bosan tidak kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga terjadinya keinginan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang baru. Beban kerja Menurut Mellanie *et all.*, (2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Menurut Putra (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan Wardhani *et all.*, (2022) bahwa bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan Rosita *et all.*, (2020) bahwa bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji apakah Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga ada pengaruh *Workload* (X1) dan *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

