

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Prastiwi *et al.*, (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. 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 Krisdianto *et al.*, (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. 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.

Menurut Azizah *et al.*, (2019) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Munandar dalam Afrianty *et al.*, (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 bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tampubolon *et al.*, (2023) adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*tasks demand's*)

Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam tugas bisa berupa bentuk intuitif secara alamiah, namun ketika terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Beban kerja memiliki fokus pada tingkat kinerja yang hendak dicapai. Pengukuran performa yang dilakukan secara sendirian tidak mungkin bisa menampilkan matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja menurut Kepmenpan yang dikemukakan dalam peneliti Rumawas *et all.*, (2021) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Putra dalam penelitian Rumawas *et all.*, (2021) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. 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.
3. Penggunaan Waktu. Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.
4. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu 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.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Andriani *et al.*, (2023) Stres kerja merupakan suatu tekanan emosional pada seorang karyawan yang menghadapi tuntutan-tuntutan besar pada pekerjaannya, berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosi, serta pikiran seseorang. Bahwa seseorang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasa kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Wolor *et al.*, (2023) stres kerja tanggapan dari segala aktivitas, situasi, maupun kejadian eksternal yang membebankan sehingga menciptakan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan terhadap individu yang bekerja. Menurut Rivai (2015:724) stres kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

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. Berdasarkan uraian di atas stres kerja merupakan suatu kondisi ketidak seimbangan nya fisik maupun pisisikis akibat ketegangan pekerjaan yang diberikan.

2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Ada empat penyebab stres kerja menurut Budiyanto (2022) yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara berpolusi.

2. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari :

a. Konflik Peran

Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan– pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang–orang yang tidak cocok.

b. Peran Ganda

Dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda yaitu tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hal, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

d. Tidak adanya kontrol

Stres besar yang dialami banyak pekerja adalah pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

e. Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.

3. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, akan membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan atasan dan bawahan.

4. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan tidak adanya kebijakan khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi.

2.2.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2015, p. 724) 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 restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.2.4 Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Sudarusman *et al.*, (2022) 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. 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 Stres merupakan suatu kondisi ketegangan dan ketidak seimbangan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2.3 *Turnover intention*

2.3.1 *Pengertian Turnover intention*

Rahmahwati *et al.*, (2023) *Turnover Intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan berbeda yang indikasinya nampak pada penurunan perilaku kerja misalnya malas bekerja tingginya absensi, ketidakdisiplinan. 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”. Menurut Darmayanti *et al.*, (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. Sedangkan menurut Widodo *et al.*, (2023) “*turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Berdasarkan uraian para ahli di atas dapat disimpulkan *Trunover intention* merupakan keinginan karyawan berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.3.2 *Faktor-Faktor Turnover intention*

Menurut Darmayanti *et al.*, (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 loyal karyawan 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*.
 7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

2.3.3 Indikator *Turnover intention*

Imbayani *et al.*, (2022) mengungkapkan indikator pengukuran *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) dimana karyawan akan berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap bekerja berada dilingkungan perusahaan tersebut.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Search Alternatives*) yaitu dimana karyawan akan mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) dimana karyawan akan berpikir untuk keluar meninggalkan pekerjaannya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan *turnover Intention* merupakan kecenderungan seseorang ingin berhenti bekerja dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Metode Penelitian & Alat Analisis	Hasil
1	Krisdianto <i>et al</i> (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Lingkungan Kerja Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover Intention</i> 	Perbedaan penelitian ini terletak pada perbedaan judul dan objek sampel yang digunakan	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Asumsi Klasik	Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Widodo <i>et all</i> (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Media Surya Produksi	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja • Disiplin Kerja • Kompensasi Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover Intention</i> 	Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari objek penelitian dan variabel lain yang digunakan serta objek yang digunakan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penerbangan dan sampel yang digunakan lebih banyak	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Media Surya Produksi
3	Badrianto <i>et all</i> (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. WHAIN	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover Intention</i> 	Perbedaan dalam penelitian ini dimana hasil penelitian secara parsial terdapa adanya pengaruh secara negatif dan positif	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Korelasi	Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. WHAIN.
4	Oktafien <i>et all</i> (2023)	<i>The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT Aeon Riset Teknologi.</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Effect of Workload</i> • <i>Organizational Commitment</i> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover Intention</i> 	Perbedaan dalam penelitian ini ialah Sampel pada penelitian dengan menggunakan rumus Slovin.	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Regresi Berganda	<i>The results showed that workload and organizational commitment had a positive effect on PT Aeon Research Technology</i>

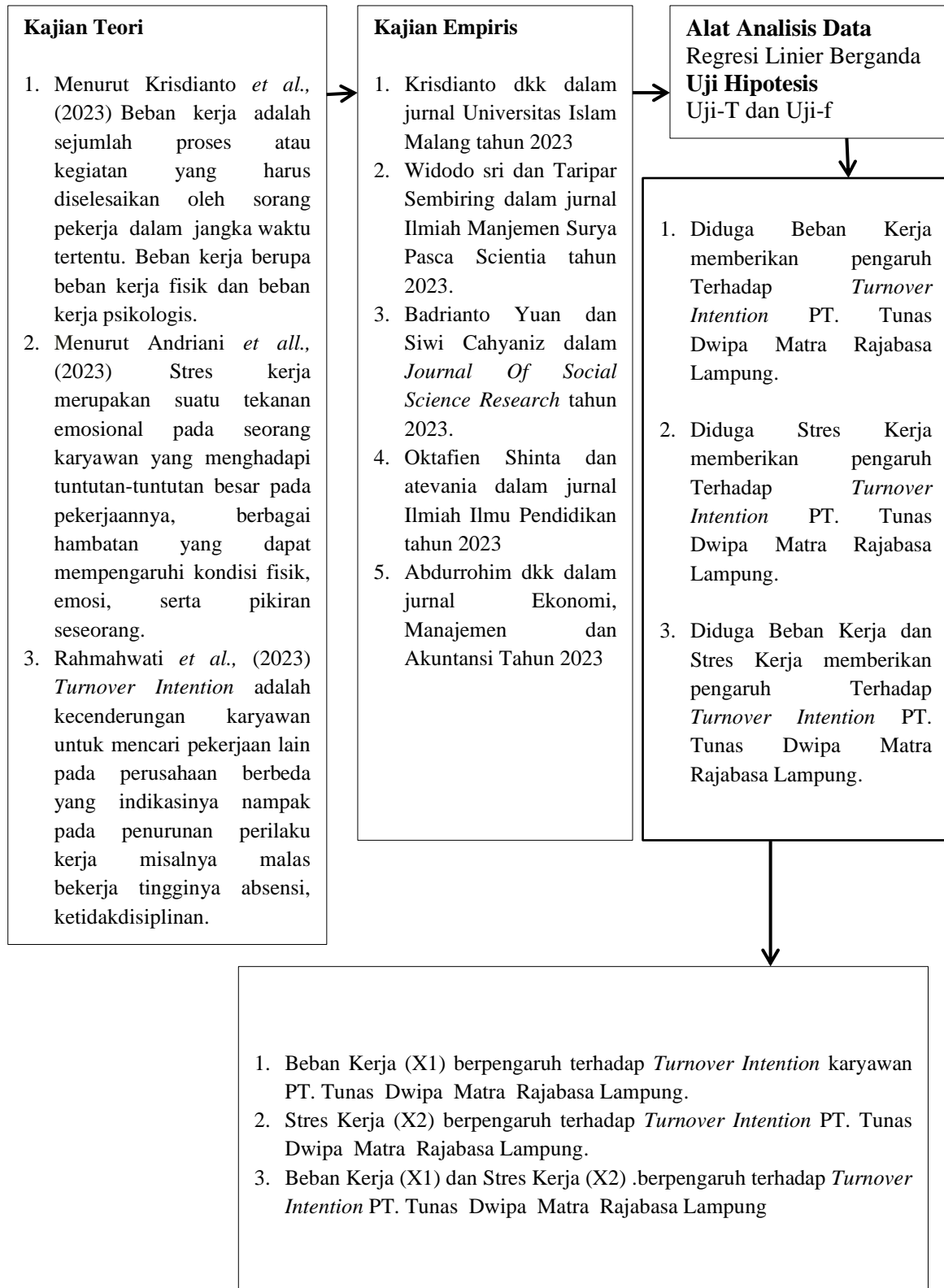
5	Abdurohim <i>et al</i> (2023)	<i>The Role of Work Stress and Working Environment on Employee Turnover Intention in Mining Company</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Role of Work Stress</i> • <i>Working Environment</i> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover Intention</i> 	Perbedaan dalam penelitian ini dilihat dari jumlah sampel yang digunakan dan metode yang digunakan yaitu bergerak dalam perusahaan Migas (Minyak dan Gas)	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Regresi Berganda	<i>The results showed that Work Stress and Working Environment had a positive effect on Employee Turnover Intention in Mining Company</i>
---	-------------------------------------	---	--	---	---	---

Sumber: Jurnal diolah tahun 2023

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) kerangka pikiran merupakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

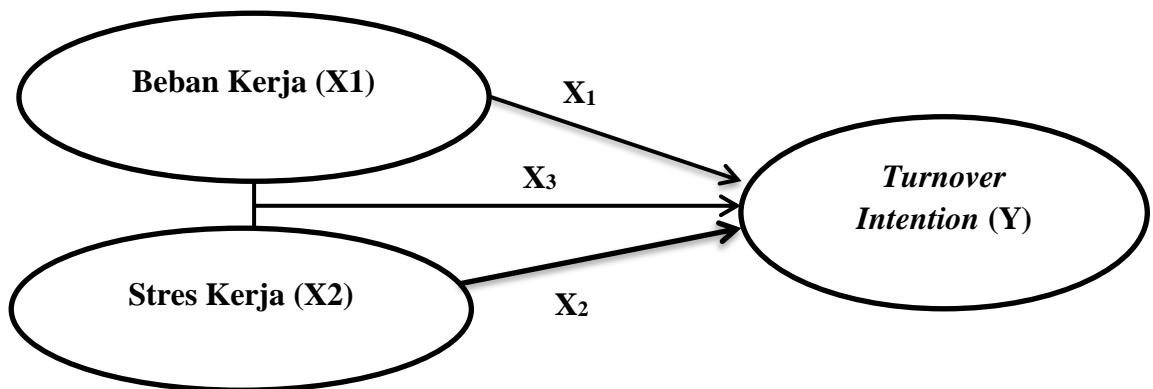


2.6 Kerangka Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka penelitian merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Pada penelitian ini penulis akan meneliti hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



Dari gambar 2.2 dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh baik secara individual maupun bersama-sama terhadap *Turnover Intention* (Y). Jika terdapat Beban Kerja yang tinggi dan Stres Kerja, maka *Turnover Intention* akan meningkat.

2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2014, p.44) 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 :

2.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pemahaman bahwa ketika karyawan merasa terlalu diberi tugas atau tekanan kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka, mereka mungkin mengalami stres, kelelahan, dan kekecewaan yang dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan lain yang kurang membebankan. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Jika kesehatan mereka terpengaruh, hal ini dapat menjadi alasan serius untuk berhenti dari pekerjaan Menurut Krisdianto *et al.*, (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Sedangkan menurut Azizah *et al.*, (2019) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Widodo dkk (2023) menyatakan bahwa Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dengan dugaan sebagai berikut:

H1 : Diduga Beban Kerja (X1) Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada pemahaman bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada pasangan dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan yang kurang menimbulkan stres. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, dan ketidaknyamanan psikologis. Karyawan yang merasa

tertekan secara terus-menerus mungkin memiliki niat untuk berhenti agar dapat merasa lebih baik secara mental dan emosional Menurut Menurut Wolor *et al.*, (2023) stres kerja tanggapan dari segala aktivitas, situasi, maupun kejadian eksternal yang membebankan sehingga menciptakan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan terhadap individu yang bekerja. Namun menurut 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.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto *et al.*, (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dengan dugaan sebagai berikut:

H2 : Diduga Stres Kerja (X2) Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

2.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada pemahaman bahwa beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan merasa terlalu diperas dan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, yang pada pasangannya dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Beban kerja yang berat dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Ketika karyawan merasa tertekan oleh tugas-tugas yang berlebihan atau tenggat waktu yang ketat, mereka cenderung mengalami stres.

Rahmahwati *et al.*, (2023) *Turnover Intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan berbeda yang indikasinya nampak pada penurunan perilaku kerja misalnya malas bekerja tingginya absensi, ketidak disiplin. Sedangkan 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.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Widodo dkk (2023) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan penelitian yang dilakukan Krisdianto *et al.*, (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* . Oleh karena itu perlu di uji apakah Baban Kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung