

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Robbins dalam Pande Made Arma Saputra, Anik Yuhesti, I Nengah Sudja (2019) menyatakan bahwa beban kerja positif negatif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif dalam pekerjaannya.

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017, p.21) mendefinisikan bahwa analisis beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa banyak personil dan berapa banyak tanggung jawab atau beban kerja yang benar didelegasikan kepada petugas.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017, p.24).

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga pengkajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017, p.33) sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Pengertian Job Insecurity

Menurut Mizar Yuniar dalam A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologi seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Greenhalgh dan Rosenbald mendefinisikan Job Insecurity sebagai “*Perceived powerlessness to maintain desire continuity in threatened job Situation*” (Perasaan ketidak berdayaan untuk menjaga keberlangsungan keinginan didalam situasi atau kondisi pekerjaan yang terancam). Menurut Smithson dan Lewis mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman

dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Job Insecurity

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* menurut Suhartono dalam A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Segala sesuatu yang ada disekitar individu, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:

1. Lingkungan Kerja

Masalah sering kali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja ditempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.

2. Beban Kerja

Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan melebihi kapasitas yang kita miliki.
2. Beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.

3. Pekerjaan Berisiko Tinggi

Pekerjaan-pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja diperusahaan kayulapis, pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak

nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan menimbulkan kecelakaan yang setiap saat dihadapi karyawan.

1. Konflik Peran

Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.

2. Pengembangan Karir

Ketidakjelasan karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

2.2.3 Indikator *Job Insecurity*

Indikator *job insecurity* menurut Adkins et al. dalam A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) sebagai berikut:

1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan

Aspek-aspek yang berkaitan didalam pekerjaan salah satunya seperti kebiasaan menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipresepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mengetahui pekerjaan secara keseluruhan.

3. Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Dr. Kartono (2014, p.43) mendefinisikan *turnover intention* sebagai perilaku sejauh mana karyawan berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut Harnoto dalam Gede Agung Januartha & Dewi Adnyani (2019) *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Ilham Akhsanu Ridlo (2012, p.5) sebagai berikut :

1. Usia

Pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang semakin rendah intensi *turnover*nya. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil.

2. Lama Kerja

Bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti. semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat, Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*, Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

4. Keikatan Terhadap Organisasi

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan,

dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

6. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

7. Beban Kerja

Karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan/ instansi/ lembaga seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Maka semakin berat beban kerja karyawan atau tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Dr. Kartono (2014, p.44) Indikator turnover intention sebagai berikut:

1. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Pencarian pekerjaan (*Job Search*):

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Memikirkan untu keluar (*Thinking of Quit*):

mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2.4 Penelitian Terdahulu

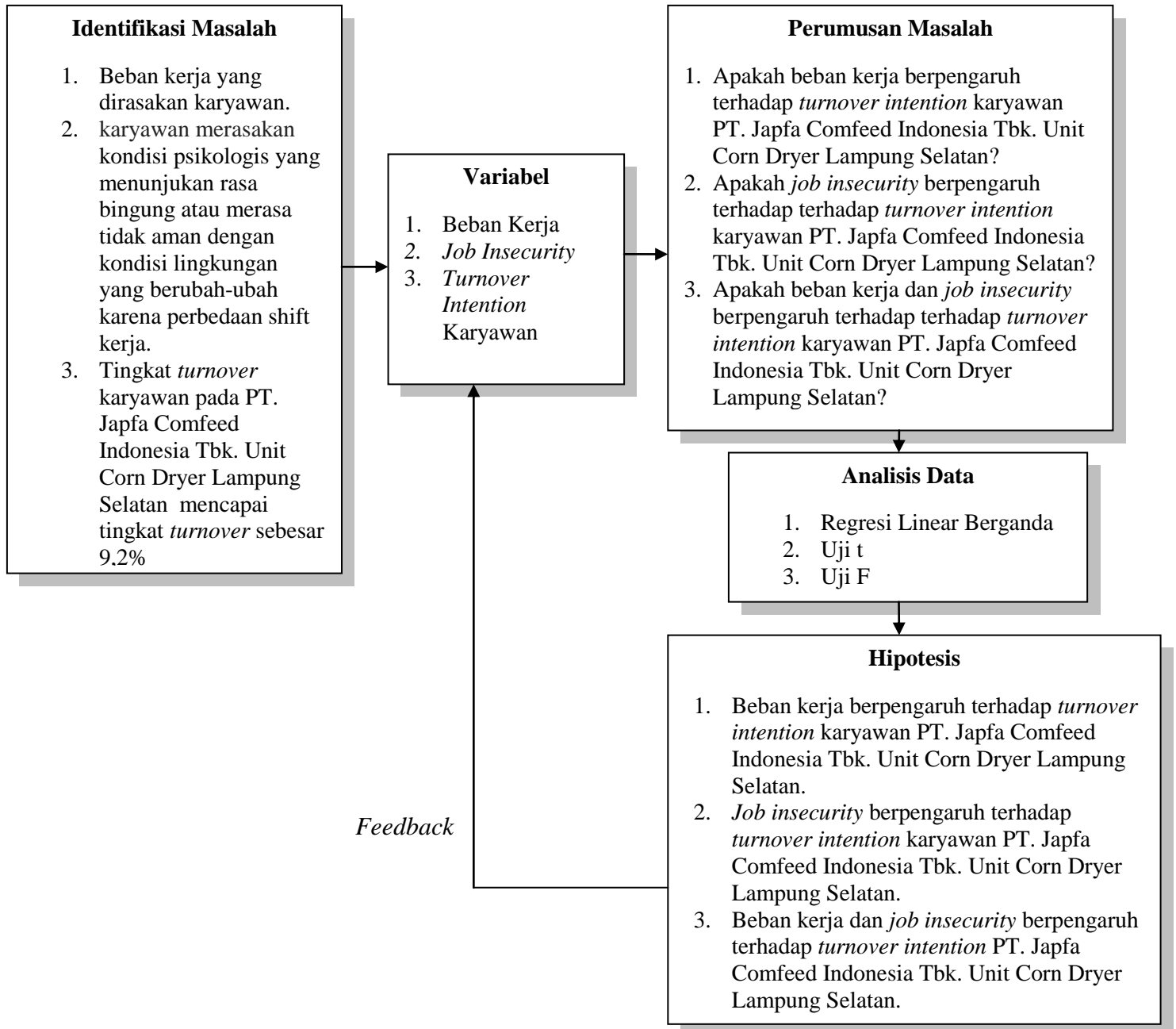
Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Jenis Peneliti	Hasil Penelitian
1	Rini Fitriantini & Siti Nurmayanti Vol.8 No. 1 2020	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Trunover intention</i> tenaga kesehatan di RSUD Kota Mataram.	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif signifikan dari Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Pande Made Arma Saputra, Anik Yuesti, I Nengah Sudja Vol.2 No1, 2019	<i>The Effect Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turnover Intention on PT. BRI (Persero) Tbk. Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada.</i>	Kuantitatif	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Komitmen Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3	Cindy Lumingkewas, Umar Nimran, Kusdi Raharjo, dan Hamidah Utami. Vol. 22, No. 4, 2019	Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave	Kuantitatif	<i>Job Insecurity</i> secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .
4.	A.A Gede Agung Januartha & I G.A Dewi Adnyani Vol. 8, No. 2, 2019	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Grand Zuri	Kuantitatif	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5	Ali Jufri & Mellanie Vol. 14, No. 2, 2019	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)	Kuantitatif	Beban kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuan dilakukan penelitian ini maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Beban kerja menurut Robbins dalam Pande Made Arma Saputra, Anik Yuhesti, I Nengah Sudja (2019) menyatakan bahwa beban kerja positif negatif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif dalam pekerjaannya.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *turnover* karyawan (Robbins & Judge, 2013). Menurut Rini Fitriantini dan Siti Nurmayanti (2019) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald et al, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

2.6.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Trunover Intention* Karyawan

Menurut Mizar Yuniar dalam A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologi seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. (*percaived impermanence*).

Job insecurity adalah ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dimana kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan keluar dari tempat ia bekerja. Perasaan tidak aman akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Tingginya *turnover intention* yang disebabkan oleh *job insecurity* akan menyebabkan terganggu kegiatan operasional perusahaan. *Job insecurity* dapat muncul karena *going concern* perusahaan terganggu sehingga karyawanpun merasa gelisah, terancam, serta cemas terhadap kehidupan individu dikemudian hari jika terus bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Hasil penelitian A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* dapat mengakibatkan tingginya *trunover intention* begitu juga sebaliknya semakin rendah *job insecurity* dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Regina Desparani dan Sastra Tamami (2019) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover*

intention. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Beban kerja menurut Robbins dalam Pande Made Arma Saputra, Anik Yuhesti, I Nengah Sudja (2019) menyatakan bahwa beban kerja positif negatif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Rini Fitriantini dan Siti Nurmayanti (2019), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan hasil. Dan hasil penelitian A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingginya beban kerja berpengaruh pada tingkat *turnover* karyawan. dan jika *job insecurity* rendah maka *turnover* karyawan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.