**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**2.1 *Turnover Intention***

**2.1.1 Pengertian *Turnover Intention***

Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*Turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* *Intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Sidharta (2011) *Turnover Intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Putra (2016) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Nardiana (2014) menyatakan *Turnover Intention* yang terjadi pada suatu organisasi merupakan salah satu titik buruk bagi organisasi tersebut, dengan adanya *Turnover Intention* ini bisa dikatakanan bahwa organisasi tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu

Menurut Mobley (2011), *Turnover Intention* adalah 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. Ada kalanya *Turnover Intention* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran *disfungsional* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Berikut rumus persentasi *Turnover* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan ketentuan yang dipakai diperusahaan :

**2.1.2 Faktor penyebab Turnover**

Menurut Siagian (2014:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi *(Turnover Intention*) antara lain adalah tingginya Stres Kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Mobley (2015:14) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

* 1. Karateristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya.Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

* 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya Beban Kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Oetomo dalam Riley (2015:12), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, Beban Kerja, promosi jabatan dan jam kerja yang tidak fleksibel.

1. Individu

Faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

**2.1.3 Jenis Turnover**

Robbins (2015) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

* 1. Sukarela (*voluntary turnover)*

*Voluntary turnover* atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya *alternative* pekerjaan lain.

* 1. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

**2.1.4 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al dalam Tika Nur Halimah (2016) terdapat tiga hal yang menjadi indikator *Turnover Intention* yaitu :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thingking of Quitting)*

Mencerminkan individu berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkunag pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

1. Pencarian alternatif pekerjaan *(Intention to search for alternatives)*

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaanya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaanya yang dirasa lebih baik.

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 pekerjaanya.

**2.2 Beban Kerja**

**2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban Kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai Beban Kerja.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overStress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *underStress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban Kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan Beban Kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**2.2.2 Faktor Penyebab Beban Kerja**

Bahwa secara umum hubungan antara Beban Kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal Beban Kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja yang termasuk Beban Kerja eksternal adalah tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti Beban Kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja dan sebagai berikut.Ketiga aspek ini sering disebut *Stressor*.

Sedangkan faktor internal Beban Kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari Beban Kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi Faktor*somatic* meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.Faktor psikis meliputi motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan (Tarwaka, 2015). Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan Beban Kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

* + 1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa Beban Kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

* + 1. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap Beban Kerja.Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

* + 1. Performansi.

Sebagian besar studi tentang Beban Kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik Beban Kerja yang lengkap.

**2.2.3 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator Beban Kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator Beban Kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22) yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaanya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

1. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaanya, misalnya perasaan yang timbul mengenai Beban Kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

**2.3 Stres Kerja**

**2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai Stres Kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Menurut Robbins (2015) Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami Stres menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa terjadinya Stres Kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami Stres Kerja menjadi *nerveous*. Oleh karena itu, penanganan Stres Kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pemimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

**2.3.2 Faktor Stres Kerja**

Hermita (2011 :19) ada empat faktor penyebab terjadinya Stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekananan (*Stressor*) di tempat kerja, *Stressor* tersebut yaitu :

* 1. *Stressor* Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
  2. *Stressor* Individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, Beban Kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
  3. *Stressor* Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. *Stressor* Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2012:204) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab Stres Kerja adalah :

* 1. Beban Kerja yang sulit dan berlebihan
  2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
  3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
  4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
  5. Balas jasa yang terlalu rendah
  6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lainlain.

**2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun yang menjadi indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja, diukur dari persepsi responden mengenai Beban Kerja yang dirasa berlebihan
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dan pimpinan
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab

**2.4 Peneliti Terdahulu**

**Tabel 2.4.1**

**Tabel Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nama & tahun | Judul | Hasil penelitian |
| 1 | Arif Zhamrony (2018) | Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada PDAM distribusi Jawa Timur area Malang | Terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PDAM distribusi area jawa timur malang |
| 2 | Arif Herlambang (2019) | Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Urban Style Pringsewu | Hasil dari penelitian gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan |
| 3 | Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra (2017) | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua*.* | Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan bahwa seluruh hipotesis diterima dan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention.* |
| 4 | Syeda Sania Zahra, Muhammad Imran (2018) | *The relationship between jobStress and turnover intention in the pesticide sector of pakistan* | Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara Stres Kerja dan *Turnover Intention* |
| 5 | Maria Yasinta Palma Christy (2019) | *Role of work Stress and organizational commitmens in educating workload effect on Turnover Intention* | Hasil penelian menunjukan Stres Kerja dan Beban Kerja memberikan pengaruh positif bagi *Turnover Intention* |

**2.5 Kerangka Pemikiran**

**Gambar 2.5.1 Kerangka Pemikiran**

Rumusan Masalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama?
3. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan PT Indomarco Prismatama

Permasalahan :

1. Adanya jam kerja di shift tiga dari jam 23.00 s/d 07.00 menjadi beban tersendiri bagi karyawan yang menjalani shift tiga, hal itu dikarenakan perubahan jam istirahat yang mengharuskan bekerja di jam malam. Selain itu, jam kerja yang tidak menentu di bulan menjelang hari raya dan akhir tahun membuat Beban Kerja karyawan lebih meningkat.
2. Stres Kerja yang muncul akibat tekanan kerja yang dialami oleh para pekerja akibat deadline pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Beban Kerja dan Stres Kerja yang dialami karyawan menyebabkan munculnya niat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru.

Variabel Penelitian :

1. Beban Kerja (X1)
2. Stres Kerja (X2)
3. *Turnover Intention* (Y)

Metode Analisis Data :

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Hipotesis :  
1. Uji F

2. Uji T

Hipotesis :

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Indomarco Prismatama
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Indomarco Prismatama
3. Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT Indomarco Prismatama

**FEEDBACK**

**2.6 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiono (2013 : 64).

1. **Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Tingkat *Turnover Intention* PT Indomarco Prismatama**

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban Kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi.Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai Beban Kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arif Zhamronny dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang“, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT Indomarco Prismatama

1. **Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Tingkat *Turnover Intention* PT Indomarco Prismatama**

Menurut Robbins (2015) Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Winda Retno Sari, Supriyati, Rahmad Purnama (2018) dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan pembiyaan PT. FIF Group “, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. FIF Group.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT Indomarco Prismatama

1. **Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Pada Tingkat *Turnover Intention* di PT Indomarco Prismatama**

Menurut Mobley (2011), *Turnover Intention* adalah 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. Ada kalanya *Turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua“, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

H3 : Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh pada *Turnover Intention* (Y) di PT Indomarco Prismatama