

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Atribusi

Teori atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Nuraini, 2020). Teori ini dikembangkan oleh Heider (1958) yang berargumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) seperti kemampuan, usaha, dan kelalahan dan kekuatan eksternal seperti aturan dan cuaca.

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Nuraini, 2020). *Dispositional attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi, nilai sosial, pandangan masyarakat. Teori atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda, bergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu. Oleh karena itu *turnover intention* ini timbul dari dalam diri seseorang yang biasa disebabkan oleh variabel ketidakmanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja pada perawat RSUD Muhammadiyah Siti

Aminah Bumiayu ditentukan berdasarkan atribusi internal maupun eksternal.

## **2. *Turnover Intention***

### **a. Definisi *Turnover Intention***

*Intention* didefinisikan sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Menurut Mathis & Jackson (2011) *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. Sedangkan menurut Mobley (1978) dikutip dari Nurfauzan & Halilah (2017) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* berkurang ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi, misalnya pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik, misalnya gaji.

Menurut Robbins & Judge (2017) dikutip dari Handaru (2021) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Namun, keinginan ini juga dapat dipicu oleh faktor non-organisasional maupun sejumlah faktor organisasional. Dalam hal ini *turnover intention* berarti adanya niat karyawan untuk berhenti secara sukarela. *Turnover intention* adalah keinginan yang timbul dari seseorang

individu untuk melakukan suatu kegiatan, sedangkan turnover adalah berhentinya seseorang pekerja dari perusahaannya. Oleh karena itu, ada kecenderungan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan secara sukarela sesuai dengan pilihan pekerjaan mereka. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi pergantian, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, pengawasan, kecerdasan, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, usia dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya (Zeffane, 1994) dikutip dari Junaidi *et al.* (2020). *Turnover* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda (Fitriantini & Nurmayanti, 2020).

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan *turnover intention* adalah keinginan dari seseorang karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya atau dapat juga diartikan dimana seseorang meninggalkan organisasinya.

**b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Menurut Abid & Butt (2017) *turnover intention* dapat dijelaskan dengan teori keadilan (*equity theory*). Teori keadilan yang dikemukakan Adams (1963) menyatakan bahwa ketika individu atau karyawan berfikir bahawa upaya dan kerja mereka tidak dihargai organisasi atau hadiah tidak sama diantara para karyawan, mereka mungkin merasa tidak puas dan itu mengarah pada keinginan berpindah (Abid & Butt, 2017). Teori keadilan

(*equity theory*) dikutip dari Listianingtias (2020) merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individual mengenai input dan hasil dari pekerjaan mereka dan respon untuk meninggalkan ketidakadilan. Didasarkan pada teori keadilan, para pekerja yang menganggap ada suatu ketidakadilan akan melukan reaksi salah satunya adalah meninggalkan bidang atau keluar dari pekerjaan (Listianingtias, 2020). Berdasarkan uraian diatas maka teori keadilan (*equity theory*) penting untuk dijadikan landasan perilaku *turnover intention*. Hal ini karena efek dari ketidakadilan dapat menimbulkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

### c. Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Dari penelitian Mujiati & Dewi (2016) menyatakan faktor yang menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor organisasional dan faktor individual.

#### 1) Faktor organisasional meliputi:

- a) Kategori jabatan. Pergantian karyawan lebih banyak terjadi diantara tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus, tingkat keterampilan yang lebih rendah di kalangan tenaga kasar dan kategori pekerjaan yang bukan manajerial.
- b) Besar kecilnya organisasi. Secara konseptual besar kecilnya organisasi berhubungan dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan mobilitas internal yang lebih tinggi dibandingkan

organisasi yang kecil, seleksi personalia yang semakin canggih dalam proses manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi yang semakin bersaing, serta penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.

- c) Besar kecilnya unit kerja. Unit kerja berkaitan secara tidak langsung dengan pergantian karyawan melalui faktor lain yakni keterpaduan kelompok, kepribadian dan komunikasi.
- d) Penggajian. Pergantian karyawan yang tinggi ada pada industri yang membayar gaji yang rendah.

## 2) Faktor Individual

- a) Usia. Karyawan yang lebih muda besar kemungkinannya untuk keluar. Karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan yang baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil, sehingga demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.
- b) Masa kerja. Pergantian karyawan jauh lebih banyak terdapat pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.
- c) Kepribadian. Orang-orang yang meninggalkan organisasi cenderung ada ujung batas faktor-faktor kepribadian, seperti presetasi, agresi, kemandirian dan kepercayaan pada diri sendiri.
- d) Minat, apabila minat seseorang dan syarat-syarat pekerjaan sama atau mirip, maka laju pergantian karyawan semakin rendah.

#### **d. Jenis-Jenis *Turnover Intention***

Mathis & Jackson (2011) mengelompokan *turnover* menjadi 6 jenis yaitu:

1) *Turnover* secara Tidak Sukarela

*Turnover* secara tidak sukarela merupakan pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan operasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2) *Turnover* secara Sukarela

*Turnover* secara sukarela terjadi terjadi karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi keluarga.

3) *Turnover* Fungsional

*Turnover* fungsional terjadi pada karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah atau karyawan yang mengganggu.

4) *Turnover* Disfungsional

*Turnover* disfungsional terjadi pada karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi pada saat yang genting.

## 5) Turnover yang Tidak Dapat Dikendalikan

*Turnover* yang tidak dapat dikendalikan muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi dan alasan tersebut meliputi:

- a) Karyawan pindah dari daerah geografis.
- b) Karyawan memutuskan untuk tinggal di rumah karena alasan keluarga.
- c) Suami atau istri karyawan dipindahkan.
- d) Karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus.

## 6) Turnover yang Dapat Dikendalikan

*Turnover* yang dapat dikendalikan muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja.

### e. Dampak *Turnover Intention*

Dalam sebuah kajian literatur Sari & Susanto (2019) berpendapat dampak *turnover intention* bagi organisasi antara lain:

- 1) Beban kerja, jika *turnover intention* karyawan 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 yang mengundurkan diri.

- 3) Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
- 4) 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 di perusahaan.
- 5) Memicu stres karyawan. Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru.

**f. Indikator *Turnover Intention***

Ada tiga indikator digunakan untuk mengukur *turnover intention* dikutip dari Risambessy (2021) yang dikemukakan oleh Mobley (2011) yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

### 3. Ketidakamanan Kerja

#### a. Definisi Ketidakamanan Kerja

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2010) ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Dalam hal ini ketidakamanan kerja merupakan hal yang dapat membuat seseorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya. Ricca Hendarti (2020) berpendapat ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut.

Hasil penelitian Heaney *et al.*, (1994) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai persepsi individu terhadap adanya potensi ancaman keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Rumangkit (2017) mengemukakan ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perseptif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

Menurut Saylor dikutip dari Padli *et al.*, (2021) ketidakamanan kerja diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerja selanjutnya yang dirasakan pada kerja. Sedangkan menurut Ibrahim (2019) ketidakamanan kerja muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan yang bersifat kontrak. Definisi ketidakamanan kerja menurut

Lewis (2000) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologi seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologi seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, khawatir, stress maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

#### **b. Faktor- Faktor Penyebab Ketidakamanan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja Nurfauzan & Halilah (2017) menjelaskan dalam penelitiannya diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi lingkungan kerja, beban kerja (kuantitatif dan kualitatif) dan pekerjaan berisiko tinggi.
- 2) Konflik peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.
- 3) Pengembangan karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

### **c. Bentuk-Bentuk Ketidakamanan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Ricca Hendarti (2020) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk ketidakamanan kerja yaitu:

#### 1) Ketidakamanan Kerja Kuantitatif

Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.

#### 2) Ketidakamanan Kerja Kualitatif

Mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan berkarir dan penurunan gaji.

### **d. Indikator Ketidakamanan Kerja**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ashford & Lee (1989) yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang karyawan rasakan mengenai segala aspek dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat ancaman yang mungkin dapat terjadi serta mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu.
- 5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

## **4. Kelelahan Kerja**

### **a. Definisi Kelelahan Kerja**

Terdapat banyak definisi mengenai kelelahan kerja, namun pada umumnya kelelahan digambarkan sebagai kondisi merasa lelah, letih, atau mengantuk yang terus berlanjut, penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau kehilangan waktu istirahat atau tidur (Ramdan, 2018). Menurut Hidayat (2017) kelelahan kerja merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena kelelahan kerja lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah dan menjadi sinis tentang karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Badaruddin (2017) menyatakan kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja, kelelahan sebagai rasa capek yang tidak hilang waktu istirahat. Menurut Wignjosoebroto (2003) dikutip dari buku Ramdan (2018) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks, dihubungkan juga dengan penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Menurut Tarwaka (2004) dikutip dari buku Ramdan (2018) kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

Kelelahan kerja bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

Menurut Suma'mur (1996) dikutip dari buku Ramdan (2018) kelelahan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, hal ini merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. Sedangkan menurut Kroemer dikutip dari Candy (2020) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah dan kita merasa segan dan aktivitas akan melemah serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Kelelahan mempengaruhi kapasitas fisik, mental, dan tingkat emosional seseorang, dimana dapat mengakibatkan kurangnya kewaspadaan, yang ditandai dengan kemunduran reaksi pada sesuatu dan berkurangnya kemampuan motorik.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan kelelahan kerja merupakan kemampuan daya tahan tubuh yang menurun akibat banyaknya beban kerja yang ada pada individu yang membuat individu tidak dapat bekerja dengan maksimal bahkan berpotensi untuk melakukan kesalahan dalam sebuah pekerjaan karena hilangnya daya konsentrasi dari individu tersebut.

## **b. Faktor-Faktor Kelelahan Kerja**

Menurut Ramdan (2018) menyatakan dalam bukunya bahwa kelelahan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

### 1) Usia

Usia berhubungan dengan kelelahan kerja karena faktor kecepatan metabolisme basal, atau dengan kata lain usia seseorang mempengaruhi BMR (*Basal Metabolism Rate*), semakin bertambahnya usia maka BMR akan semakin menurun dan kelelahan akan mudah terjadi. BMR adalah jumlah energi yang digunakan untuk proses metabolisme dasar untuk mengolah bahan makanan dan oksigen untuk mempertahankan kehidupan individu, apabila BMR menurun maka kemampuan untuk melakukan metabolisme tersebut menurun sehingga kemampuan individu tersebut untuk mempertahankan hidup juga menurun.

### 2) Jenis kelamin

Secara umum wanita hanya mempunyai kekuatan fisik  $\frac{2}{3}$  dari kemampuan fisik atau kekuatan otot laki-laki. Dengan demikian, untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai maka harus diusahakan pembagian tugas antara laki-laki dan wanita. Hal ini harus disesuaikan dengan kemampuan, kebolehan, dan keterbatasannya masing-masing.

### 3) Status gizi

Status gizi berpengaruh pada produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam melakukan pekerjaan tubuh memerlukan energi, apabila kekurangan baik secara kualitatif maupun kuantitatif kapasitas kerja akan terganggu.

### 4) Jenis Pekerjaan

Pekerjaan yang membosankan dan pekerjaan yang kompleks/menantang adalah dua jenis pekerjaan yang sering menyebabkan kelelahan kerja. Pekerjaan yang membosankan akan merangsang pikiran untuk tetap fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan, dan ini sangat melelahkan. Sedangkan pekerjaan yang menantang akan merangsang pikiran yang lelah untuk tetap melakukan pekerjaan.

### 5) Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktifitas sehari-sehari. Pada saat bekerja, seseorang akan menerima beban dari luar tubuhnya. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Setiap beban kerja harus sesuai dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

### c. Jenis Kelelahan Kerja

Menurut Ramdan (2018) kelelahan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

#### 1) Kelelahan Otot

Kelelahan kerja jenis ini disebut juga kelelahan fisiologis, terjadi karena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan fisik untuk suatu waktu. Gejala yang ditunjukkan bersifat *external sign*, tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan yang pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal seperti melemahnya kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

#### 2) Kelelahan Umum

Gejala utama kelelahan umum adalah adanya perasaan letih yang luar biasa, semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa ngantuk. Kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh motoni, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi.

### 3) Kelelahan Akut

Beban kerja mental yang berlebihan atau aktivitas fisik dapat menyebabkan kelelahan akut. Salah satu contoh kelelahan akut adalah kelelahan setelah naik atau turun anak tangga dalam waktu lama. Kelelahan akut dapat menurunkan koordinasi, konsentrasi dan kemampuan dalam membuat keputusan.

### 4) Kelelahan Kronis

Kelelahan jenis ini merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan. Selain itu dapat disertai dengan keluhan psikosomatis seperti peningkatan ketidakstabilan jiwa, kelesuan umum, peningkatan kejadian beberapa penyakit seperti sakit kepala, diare, kepala pusing, sulit tidur, detak jantung tidak normal dan lain-lain.

### 5) Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis, ditandai dengan menurunnya kinerja, rasa lelah, dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.

#### **d. Gejala Kelalahan Kerja**

Menurut Suma'mur (1996) dikutip dari buku Ramdan (2018) gejala kelelahan kerja antara lain: perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, menjadi mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, merasa susah berfikir, lelah bicara, menjadi

gugup, cemas terhadap sesuatu, kurang percayaan, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat berkonsentrasi, sakit kepala, haus, kekakuan dibahu, merasa kurang sehat, tremor pada anggota badan, merasa pernafasan tertekan, merasa nyeri dipinggang, merasa pening, spasme dari kelopak mata.

**e. Indikator Kelelahan Kerja**

Menurut Maslach *et al.*, (2001) kelelahan kerja dapat dikategorikan menjadi tiga indikator yaitu:

1) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhausted*)

Kelelahan emosi disebabkan oleh terkurasnya energi secara emosional untuk meghadapi situasi akibat beban kerja atau tuntutan pekerjaan. Perasaan frutasi, putus asa, tertekan, sedih, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah-marah tanpa alasan yang jelas merupakan beberapa kondisi yang dapat menggambarkan kelelahan emosi.

2) Depresonalisasi (*Depersonalization*)

Depresonalisasi adalah perasaan dimana seseorang merasa kehilangan realita diri, dan merasa bertingkah laku seperti orang lain atau seperti robot. Depersonalisasi juga menyebabkan berkembangnya sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau penerima pelayanan. Depersonalisasi berkaitan dengan sikap negatif, kasar menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dan tidak peduli dengan sekitarnya.

### 3) Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Penurunan prestasi pribadi seseorang berkaitan dengan penurunan kompetensi diri, motivasi dan produktifitas kerja hal ini dapat disebabkan oleh rasa bersalah karena tujuan kerja yang tidak tercapai dan perasaan rendah diri yang disertai kurangnya penghargaan pada diri sendiri. Biasanya penurunan prestasi pribadi ditunjukkan dengan sikap tidak ramah saat melayani klien, kurang peduli pada orang lain, rasa empati berkurang, merasa aktivitas yang dilakukan tidak berguna.

## 5. Beban Kerja

### a. Definisi Beban Kerja

Menurut Menpan (1997) dikutip dari buku Vanchapo (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Gibson dan Ivanceich (1993) dikutip dari R. Saputro *et al.*, (2020) beban kerja adalah tekanan sebagai respon yang tidak bisa menjadi menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari suatu tindakan ekstrim (lingkungan, keadaan, peristiwa yang terlalu banyak untuk menahan tuntutan psikologis atau fisik) terhadap seseorang.

Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Menurut kamus bahasa Indonesia arti beban sendiri yaitu barang yang berat untuk dibawa (dipikul atau dijunjung dan

sebagainnya). Kata beban kerja sendiri memiliki makna kiasan yaitu sesuatu yang sukar untuk dilakukan, penekan, tanggungan, atau kewajiban yang harus dilakukan. Setiap beban kerja yang di terima oleh seseorang karyawan merupakan serangkaian pekerjaan yang ditanggung olehnya yang harus di selesaikan (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020).

Menurut Hart dan Staveland dikutip dari Solehah & Ratnasari (2019) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, 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 pekerjaan. Penelitian Wardati (2018) mengemukakan beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Peningkat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaiknya 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. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran

pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Kristiyanto & Khasanah (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Akan tetapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja sebagai serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

#### **b. Faktor-Faktor Beban Kerja**

Menurut Hart (1988) dikutip dari Abang *et al.*, (2018) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Physical Demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas.

- 2) *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- 3) *Mental Demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- 4) *Temporal Demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.
- 5) *Frustration Level*, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
- 6) *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

### **c. Jenis Beban Kerja**

Menurut Munandar (2010) dikutip dari Abang *et al.*, (2018) beban kerja meliputi dua jenis, yaitu:

- 1) Beban kuantitatif, meliputi: harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragam pekerjaan dan harus dikerjakan, kontak langsung karyawan pada tugas-tugas secara terus-menerus selama jam kerja.
- 2) Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya

pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

#### d. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Diana (2019) yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi antara lain:

##### 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, namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

##### 3) Target yang Harus Dicapai

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

Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan

akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.



## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti dan identitas jurnal  | Variabel yang Digunakan   | Hasil  |
|----|--|---|--|
| 1  | Mulyani <i>et al.</i> ,<br>(2021)<br><br>Admisi dan Bisnis,<br>Volume 22 Nomor 2<br>Tahun 2021                             | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .<br><br>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .   |
| 2  | Al Fadzilah <i>et al.</i> ,<br>(2016)<br><br>Management<br>Analysis Journal 5<br>(1) (2016)<br>ISSN 2252-6552              | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamanan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                     | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan.   |
| 3  | Rumangkit (2017)<br><br>Semnas Iib<br>Darmajaya<br>ISSN: 2598 – 0246  <br>E-ISSN: 2598-0238                                | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                      | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung  |
| 4  | Kristiyanto &<br>Khasanah (2021)<br><br>Jurnal Ilmiah<br>Mahasiswa<br>Manajemen, Bisnis<br>dan Akuntansi 3(3)<br>Juni 2021 | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen.<br><br>2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
|    |  |   | barang J & T Express Cabang Gombang, Kebumen.  |
| 5  | Azizaturrahma <i>et al.</i> , (2020)<br><br>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 (1) 2020. 2721-9526 (online) | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>     | 1.Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .<br><br>2.Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .  |
| 6  | Kurnia <i>et al.</i> , (2019)<br><br>EcoGen Volume 2, Nomor 1, 5 Maret 2019.   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>  | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok.   |
| 7  | Ibrahim (2019)<br><br>Jurnal Target, Vol. 1, No. 2   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .<br><br>2.Kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .   |
| 8  | Hidayat (2017)<br><br>Vol .6 No. 2 Tahun 2017  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.<br><br>2.Kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. |
| 9  | Tantyar (2019)<br><br>Seminar Inovasi Manajemen  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .<br><br>2.Kelelahan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan.  |
| 10 | Padli <i>et al.</i> ,(2021)<br><br>e – Jurnal Riset  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b>  | 1.Ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh <b>negatif signifikan</b> terhadap <i>turnover</i>  |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
|    | Manajemen Prodi Manajemen  | Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>  | <i>intention</i> karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah.<br><br>2.Kelelahan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah. |
| 11 | Solehah & Ratnasari (2019)<br><br>Dimensi, Vol. 8, No. 2: 210-239 Juli 2019<br>ISSN: 2085-9996   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamanan kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .<br><br>2.Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .   |
| 12 | Yuliani & Sanjaya (2021)<br><br>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 179-194, e-ISSN | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                       | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool.   |
| 13 | Septiari & ardana (2016)<br><br>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456<br>ISSN: 2302-8912  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                       | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali,  |
| 14 | Sabrina Tambunan <i>et al.</i> , (2020)<br><br>Jurnal Emba Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 703 -712.<br>ISSN 2303-1174                                   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                       | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado.   |
| 15 | Ima Alifian (2016)<br><br>Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-8.<br>ISSN(Online): 2337-3792   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                       | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .   |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 16 | Luh Eva Riantini <i>et al.</i> , (2021)<br><br>Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol. 02 No. 2 Juni 2021: 79-90.<br>e-ISSN 2716-294X (media online)   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .  |
| 17 | Krisna Heryanda (2019)<br><br>International Journal of Social Science and Business, Vol. 3, No. 3, 2019, pp. 198-205.<br>P-ISSN : 2614-6533<br>E-ISSN : 2549-6409 | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Telkom Access wilayah Singaraja. |
| 18 | Setiawan & Putra (2016)<br><br>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4983-5012<br>ISSN: 2302-8912  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .  |
| 19 | Saputra <i>et al.</i> , (2020)<br><br>Edunomika Vol. 04 No. 01 (Februari 2020)  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.             |
| 20 | Saputro <i>et al.</i> , (2016)<br><br>Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1.Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .  |
| 21 | Halimah <i>et al.</i> , (2016)<br><br>Journal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Ada pengaruh positif antara variable ketidakamanan kerja terhadap <i>turnover</i> karyawan.   |
| 22 | Fadillah (2019)<br><br>Jurnal Kajian Manajemen dan  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:                                 | 1. Ketidakamanan kerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang berpengaruh positif dan signifikan terhadap                     |

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    | Wirausaha<br>Volume 01 Nomor<br>01 2019 ISSN:<br>Online 2655-6499   | <b>Y: Turnover intention</b>  | intensi keluar perawat kontrak<br>Rumah Sakit Umum Citra BMC<br>Padang.  |
| 23 | Annisa <i>et al.</i> , (2017)<br><br>Jom Fekon, Vol 4<br>No. 1 (Februari) 2017                                      | Variabel Bebas:<br><b>X1: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                           | 1. Ketidakamanan kerja<br>berpengaruh positif dan<br>signifikan terhadap <i>turnover<br/>intention</i> pada PT. Riau Crumb<br>Rubber Factory Pekanbaru.  |
| 24 | Audina & Kusmayadi<br>(2018)<br><br>Jurnal Sains<br>Manajemen &<br>Akuntansi Volume X<br>No. 1 / Februari /<br>2018 | Variabel Bebas:<br><b>X1: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                           | 1. Ketidakamanan kerja<br>berpengaruh positif dan<br>signifikan terhadap <i>turnover<br/>intention</i> .   |
| 25 | Yuningsih (2021)<br><br>Jurnal Visionida,<br>Volume 7 Nomor 1<br>Juni 2021  | Variabel Bebas:<br><b>X1: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                           | 1. Ketidakamanan kerja<br>berpengaruh positif dan<br>signifikan terhadap <i>turnover<br/>intention</i> .   |
| 26 | Putra & Suana (2016)<br><br>E-Jurnal Manajemen<br>Unud, Vol. 5, No. 12,<br>2016: 7697-7723<br>ISSN: 2302-8912       | Variabel Bebas:<br><b>X1: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                           | 1. Ketidakamanan kerja<br>berpengaruh positif dan<br>signifikan terhadap <i>turnover<br/>intention</i> .   |
| 27 | Risambessy (2021)<br><br>Jurnal Ekonomi,<br>Sosial & Humaniora.<br>VOL.2 NO. 10 - MEI<br>2021.<br>E-ISSN 2686 5661  | Variabel Bebas:<br><b>X1: Ketidakamana kerja</b><br><b>X3: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Ketidakamanan kerja<br>berpengaruh <b>negatif dan<br/>signifikan</b> terhadap <i>turnover<br/>intention</i> .<br><br>2. Beban kerja berpengaruh<br><b>negatif dan signifikan</b> terhadap<br><i>turnover intention</i> .                      |
| 28 | Purwati & Maricy<br>(2019)<br><br>Management Studies<br>and Entrepreneurship<br>Journal Vol 2(1)<br>2021: 77-91     | Variabel Bebas:<br><b>X1: Ketidakamana kerja</b><br><b>X3: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Ketidakamanan kerja <b>tidak<br/>memiliki pengaruh dan tidak<br/>signifikan</b> terhadap <i>turnover<br/>intention</i> karyawan PT. Bumi<br>Raya Mestika.<br><br>2. Beban Kerja memiliki<br>pengaruh terhadap <i>turnover<br/>intention</i> . |
| 29 | Januartha & Adnyani   | Variabel Bebas:   | 1. Ketidakamanan kerja   |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
|    | (2018)<br><br>E-Jurnal Manajemen,<br>Vol. 8, No. 2, 2019:<br>7548 - 7575 ISSN:<br>2302-8912   | <b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>   | berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .   |
| 30 | Gayatri & Muttaqiyathun (2020)<br><br>The 11 th University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Ketidakamanan kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.<br><br>2. Beban kerja <b>berpengaruh secara negatif</b> dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. |
| 31 | Elvianita & Muchtar (2020)<br><br>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 152 Proceedings of the 5th Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020) | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                      | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> di Universitas Andalas Rumah Sakit Universitas Padang.  |
| 32 | Heryanda (2019)<br><br>International Journal of Social Science and Business. Volume 3, Number 3, Tahun 2019, pp. 198-205. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>1</sub>: Ketidakamana kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b>                                      | 1. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .  |
| 33 | Ekel <i>et al.</i> , (2019)   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b>  | 1. Kelelahan berengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .   |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
|    | Jurnal EMBA Vol.7<br>No.4 Oktober 2019,<br>Hal. 6037-6046.<br>ISSN 2303-1174  | Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b>  |   |
| 34 | Wardati <i>et al.</i> , (2018)<br><br>Jurnal Sains<br>Manajemen dan<br>Kewirausahaan<br>(JSMK), Vol. 2.<br>No.2. September<br>2018.<br>ISSN 2597-467X | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b> | 1.Kelelahan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin.<br><br>2.Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan karyawan pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. |
| 35 | Rizal & Badaruddin<br>(2017)<br><br>Jurnal Ekonomi<br>Manajemen dan<br>Akutansi Vol. 3 No.<br>1 Th. 2017.<br>e-ISSN: 2579-5635<br>p-ISSN: 2460-5891   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b>                                      | 1. Secara parsial kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah pada PT. Oto Finance Cabang Banda Aceh.   |
| 36 | Rocky & Roy<br>Setiawan (2018)<br><br>AGORA Vol. 6, No.<br>2, (2018)  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b>                                      | 1.Kelelahan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> .   |
| 37 | Rahmawati &<br>Mikhriani (2016)<br><br>Jurnal Manajemen<br>Dakwah, 41-54  | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b>                                      | 1.Kelelahan kerja berpengaruh <b>positif tetapi tidak signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> .   |
| 38 | Nisa, Febriyanti<br>(2019)<br><br>Jurnal Ekonomi dan<br>Kewirausahaan<br>Vol.13 No.2 2019.<br>ISSN 1978-2586<br>EISSN 2597-4823                       | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b> | 1. Kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .<br><br>2. Beban kerja secara langsung memiliki pengaruh <b>negatif signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> .                           |
| 39 | Chairiza <i>et al.</i> ,<br>(2018)<br><br>Analitika: Jurnal<br>Magister Psikologi<br>UMA, Vol. 10 (2)   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>2</sub>: Kelelahan kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: <i>Turnover intention</i></b>                                      | 1.Kelelahan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di Hotel X Group.   |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    | Desember (2018)<br>ISSN: 2085-6601<br>(Print), ISSN: 2502-4590 (Online)  |   |   |
| 40 | Fitriantini & Nurmayanti (2020)<br><br>Jurnal Distribusi.<br>Vol. 8, No. 1 – Maret 2020 Halaman 23 s.d 38.<br>p-ISSN: 0853-9571<br>e-ISSN: 2477-1769                                 | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 41 | Yannik Ariyanti (2018)<br><br>Jurnal Bening.<br>Volume 5 No. 1<br>Tahun 2018 ISSN:<br>2252-52672   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .                        |
| 42 | Wibowo <i>et al.</i> , (2021)<br><br>Ministry of Research and Technology<br>Republic of Indonesia, No<br>200/M/KPT/2020<br>ISSN: 1693-5241   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. <b>Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> .    |
| 43 | Junaidi <i>et al.</i> , (2020)<br><br>Management Science<br>Letters 10 (2020)<br>3873–3878   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .            |
| 44 | Toti (2020)<br><br>Science, Engineering and Social Science<br>Series All rights reserved ISSN/e-ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X<br>Vol. 4, No. 5, 2020,<br>Printed in the<br>Indonesia | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .            |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
| 45 | Suputra <i>et al.</i> , (2019)<br><br>IJSEGCE<br>VOL 2, No.1 March<br>2019<br>ISSN: 2656- 3037   | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada Denpasar |
| 46 | Maulana & Widigdo (2020)<br><br>Volume 5, Issue 3,<br>March – 2020<br>International Journal<br>of Innovative Science<br>and Research<br>Technology<br>ISSN No: 2456-2165 | Variabel Bebas:<br><b>X<sub>3</sub>: Beban kerja</b><br><br>Variabel Terikat:<br><b>Y: Turnover intention</b> | 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. XYZ Indonesia.  |

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ketidakamana kerja menurut Greenhalght dan Rosenblatt dikutip dari Ima Alifian (2016) merupakan suatu ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan pekerjaan timbul dari ketakutan kehilangan pekerjaan tertentu dan dapat menyebabkan hilangnya kecemasan kerja jika pekerjaan berikutnya terbukti sulit untuk ditemukan oleh karyawan. Hal tersebut mengakibatkan ketidakamanan dalam bekerja menjadi sinyal bagi seseorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil penelitian Mulyani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention* karyawan PT. X Semarang. Penelitian ini juga didukung oleh hasil

penelitian Al Fadzilah (2016) yang menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil yang sama juga dalam penelitian Luh Eva Riantini *et al.*, (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* studi pada PT. BPR Nusamba Mengwi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia *et al.*, (2019) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Denpasar Unit Gajah Mada. Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Adiwitya (2021) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool.

Jika masalah ketidakamanan kerja dalam bekerja semakin tinggi, maka hal tersebut akan memunculkan *turnover intention*, karena seorang karyawan pastinya tidak akan maksimal dalam bekerja jika menghadapi situasi tidak nyaman dan tertekan.

## **2. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Penelitian yang dilakukan oleh Rocky & Setiawan (2018) mengemukakan bahwa kelelahan kerja adalah keadaan kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi stress secara terus menerus. Penelitian yang dilakukan Ardiyanti (2019) menjelaskan kelelahan kerja merupakan respon total individu terhadap stres psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja

cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Roka Hulu.

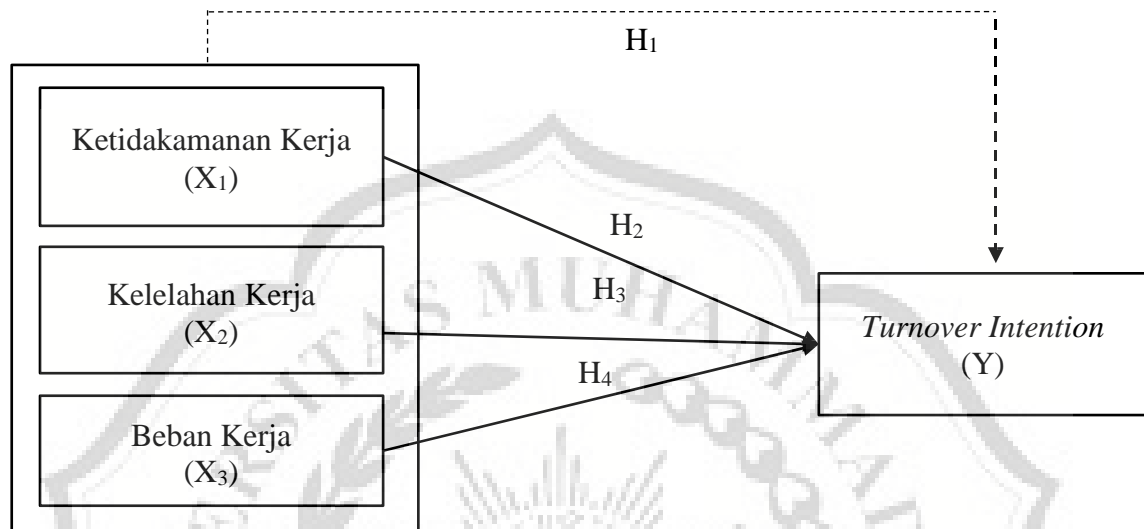
Serupa dengan hasil penelitian Ibrahim (2019) kelelahan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 di Kota Mataram. Sejalan dengan penelitian dari Ekel *et al.*, (2019) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Tasik Ria Resot. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rocky & Setiawan (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* CV Metalik Baru. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Nisa, Febriyanti (2019) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Alas Petala Makmur.

### 3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Melinda (2018) beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume dan norma waktu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan karyawan menderita gangguan atau penyakit, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton dalam melakukan pekerjaan. Rasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma *et al.*, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ago Prima Sejahtera Lampung. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Yannik Ariyanti (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya. Hasil yang sama juga dalam penelitian Toti (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention* perawat di RS M Banten. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suputra *et al.*, (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *tunorver intention* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Denpasar Gajah Mada.

Gambar kerangka pemikiran tersebut adalah seperti yang tersaji pada gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
- - -→ : Hubungan secara simultan

#### **D. Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Ketidakamanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub>: Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub>: Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>4</sub>: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

