

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Turnover Intention*

###### a. Pengertian *Turnover intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* dalam Nafisah dkk, (2020) adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Selain itu, Menurut Abid (2019) *turnover intention*, yaitu suatu hasrat yang timbul pada seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan karena perasaan tidak nyaman didalam perusahaan atau berharap akan mendapatkan peluang bekerja di perusahaan lain

dengan gaji yang lebih besar, suasana kerja lebih nyaman dan jabatan yang lebih tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan yang sekarang dan berusaha mencari pekerjaan yang baru. Keinginan untuk berpindah dapat terjadi secara sukarela maupun tidak sukarela tergantung pada kondisi pekerja.

**b. Teori *Turnover Intention***

Dalam buku Perilaku Organisasi Robbins and Judge (2013), Teori Keadilan atau *equity theory* didefinisikan sebagai suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individual mengenai input dan hasil pekerjaan mereka dan berespons untuk menghilangkan keadilan. Didasarkan pada teori keadilan, para pekerja yang menganggap sebagai ketidakadilan akan melakukan tindakan yang salah satunya adalah meninggalkan bidang (keluar dari pekerjaan) yang biasa disebut dengan *turnover intention*. Teori ini juga didukung oleh penelitian dari Abid dan Butt, (2017) yang menerapkan teori keadilan sebagai dasar *turnover intention*.

**c. Faktor-faktor terjadinya *turnover intention***

Beberapa penyebab *turnover intention* Mathis and Jockson (2001:125) dalam Farida dan Melinda (2019) adalah :

1) Usia.

Karyawan yang lebih muda lebih tinggi keinginannya untuk keluar. Tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan yang berusia muda disebabkan memiliki waktu lebih panjang untuk membangun karier, sehingga masih memiliki banyak keinginan dan kesempatan untuk mencoba-coba pekerjaan.

2) Lama Kerja.

*Turnover* juga lebih banyak terjadi pada karyawan yang masa kerjanya belum lama. Relasi dengan usia yang relatif sama serta kurangnya sosialisasi awal ketika masuk organisasi merupakan keadaan yang menyebabkan kelompok ini tidak mudah bertahan.

3) Beban Kerja.

Bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh kompensasi. Oleh karena itu beban kerja yang berat dapat membuat tekanan secara fisik maupun psikis bagi seorang karyawan yang menyebabkannya berfikir untuk keluar.

4) Faktor Lingkungan.

Lingkungan yang menyenangkan cenderung akan membuat karyawan betah bekerja sehingga membuatnya bertahan. Sebaliknya lingkungan yang tidak menyenangkan membuat karyawan mencari-cari pilihan lain yang dinilainya lebih menyenangkan.

5) Kepuasan Kerja.

Banyak para ahli menuturkan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan bertahan bahkan menunjukkan kinerjanya lebih baik. Demikian juga ketidakpuasan akan mendorong karyawan menemukan tempat lain yang dinilainya memberikan situasi lebih baik.

6) Kepuasan Gaji.

Kompensasi yang rendah memang membuat karyawan merasa tidak puas, akan tetapi persepsi ketidakadilan terhadap kompensasi yang diberikan lebih kuat mendorong karyawan memutuskan keluar. Bagaimana pun setiap karyawan akan berfikir dengan membandingkan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi yang diterimanya. Kesesuaian keduanya membuat karyawan makin betah bertahan.

**d. Indikator *turnover intention***

Menurut Harnoto (2002) dalam khistanto (2018) indikator pengukuran untuk *turnover intention* terdiri atas:

1) Absensi yang meningkat

Jika karyawan sudah merasakan tidak nyaman bekerja di suatu perusahaan maka akan terjadi peningkatan absensi yang dilakukan secara sengaja oleh karyawan.

## 2) Mulai malas bekerja

Menjadi malas bekerja dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

## 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Biasanya seseorang yang sudah malas untuk bekerja diperusahaan tersebut akan melakukan pelanggaran pelanggaran yang sengaja dilakukan.

## 4) Peningkatan protes terhadap atasan

Sering mengajukan protes terhadap atasan berharap apa yang menjadi keinginannya dapat terpenuhi.

## 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Seseorang yang akan meninggalkan perusahaan biasanya berperilaku berbeda dari biasanya, mempercepat pekerjaan agar cepat selesai dan menyelesaikan tugas lebih baik dari biasanya.

## **2. Lingkungan kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan kerja**

Keadaan lingkungan kerja yang nyaman memberikan efek positif bagi karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Mangkunegara, (2010) menyatakan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Menurut Rivai, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Menurut Marbun, (2005) dalam Apriyanto dan Haryono, (2020) lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang melibatkan semua faktor baik fisik maupun sosial yang turut berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada di lingkungan tempat kita bekerja yang akan mempengaruhi baik buruknya pekerjaan yang dibebankan.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti, (2001) dalam (Faudiah dkk, 2018).

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

##### a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### b) Suhu/temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan

suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius

bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula.

e) Tata warna tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

g) Keamanan di tempat kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun

keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperlihatkan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a) Hubungan atasan dengan bawahan (pemimpin dengan karyawan)

Terjalannya hubungan dengan atasan yang baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

b) Hubungan antar karyawan

dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama maka akan menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman.

**b. Teori Lingkungan Kerja**

Teori Terkait Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* menurut Mobley, (2002) Apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman maka akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

**c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, (2001) dalam Pangestu dkk, 2017). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001 dalam Pangestu dkk, 2017). Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang

berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja Sedarmayanti, (2001) dalam Pangestu dkk (2017).

Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Penerangan yang baik, kebersihan ditempat kerja dan keamanan selama bekerja menjadi beberapa faktor penting untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31). Faktor-faktor mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan, Hariandja (2002:298) dalam Pangestu dkk, (2017).

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2002) dalam Khistanto (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan satu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Tannady, 2018).

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) atau semangat belajar yang berkelanjutan. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting dan diperlukan dalam organisasi bisnis karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati, Bagia (2015).

Robbins dan Coulter (2010) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Robbins (2008) dalam Larasanti dkk, (2020) memandang komitmen organisasi sebagai salah satu sikap kerja karena

merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen adalah orientasi individu terhadap orientasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu yang lebih dari sekedar kesetiaan yang positif terhadap pada proses yang dialami pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Arifin dkk, (2016) Komitmen Organisasi Adalah tingkat dimana individu mengidentifikasikan dirinya dan terlibat langsung dalam kegiatan organisasinya yang ditunjukkan oleh karyawan dengan sikapnya terhadap organisasi dan keinginannya untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Menurut beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah wujud dari kerelaan seseorang untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Menurut Allen & Mayer dalam Robbins (2012) mengatakan ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi meliputi :

- 1) *Affective commitment*, perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya.
- 2) *Normative commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan moral atau etis.

- 3) *Continuance commitmen*. Memilih bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi dikarenakan nilai ekonomi atau biaya hidup.”

#### **b. Teori Komitmen Organisasi**

Teori Sosialisasi Kelompok Menurut Moreland dkk. (1993), kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan valuenya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

#### **c. Faktor-faktor Komitmen Organisasi**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Greenberg dan Baron dalam Sunyoto, (2012) yaitu:

- 1) Karakteristik pekerjaan Komitmen organisasi dipengaruhi berbagai karakteristik pekerjaan. Komitmen cenderung lebih tinggi pada karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan mereka dan kesempatan luas untuk promosi.
- 2) Sifat imbalan Komitmen dipertinggi oleh penggunaan rencana pembagian laba (karyawan menerima bonus sebanding dengan laba) dan di atur secara adil.
- 3) Adanya alternatif pekerjaan lain Makin besar kesempatan karyawan untuk menemukan pekerjaan lain maka komitmen cenderung makin rendah.

- 4) Perlakuan perusahaan terhadap pendatang baru Penggunaan metode rekrutmen yang tepat, komunikasi kuat serta sistem nilai organisasi yang jelas dapat mempengaruhi komitmen. Makin besar investasi perusahaan kepada seseorang dengan berusaha secara sungguh sungguh mempekerjakannya maka karyawan akan berusaha untuk mengembalikan investasi perusahaan tersebut dengan mengekspresikan perasaan komitmen organisasi.
- 5) Karakteristik personal Organisasi dengan masa jabatan lama akan semakin tinggi komitmennya daripada karyawan yang masa kerjanya lebih pendek.

#### **d. Indikator Komitmen Orgaisasi**

Menurut Arifin dkk (2016) indikator dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Adanya kepercayaan terhadap perusahaan dan yakin bahwa nilai-nilai perusahaan akan membawa perusahaan mencapai segala tujuan.

- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

Ikut serta dalam mewujudkan segala kepentingan dan berusaha semaksimal mungkin agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan dan kepentingan organisasi

3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Artinya ingin mempertahankan kedudukan yang ada dan ingin tetap tinggal di organisasi tersebut sebagai anggota organisasi.

#### **4. Beban Kerja**

##### **a. Pengertian Beban Kerja**

Munandar (2013) berpendapat beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Menurut Sunyoto (2012) Beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, Siswanto (2017) dalam Nafisah dkk, (2020).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan

dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010) dalam Widyawati dkk (2017). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat disimpulkan pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

#### **b. Teori Beban Kerja**

Teori yang melandasi adalah teori keadilan (*equity theory*). Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Teori keadilan (*equity theory*) meneliti bagaimana karyawan berperilaku atau bereaksi atas keadilan atau ketidakadilan dalam organisasi (misalnya, kepuasan kerja) serta jenis perilaku yang akan dihasilkan akibat dari keadilan atau ketidakadilan tersebut (Al-Zawahreh dan AlMadi, 2012).

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Gibson (2009) dalam Chandra (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini

mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak

tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

#### 8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

#### **d. Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012) dalam Khomariyah dkk, 2020 Indikator beban kerja yaitu :

##### 1) Target yang harus dicapai

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

##### 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil

keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar pekerjaan.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

**B. Hasil Penelitian Dahulu**

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu :

**Tabel 2. 1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Putra & Utama (2017) E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6, No. 9, 2017: 5116-5143  ISSN : 2302-8912	Variabel Independent: <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Kepuasan Kerja (X2)  Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh negatif</b> dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Ningsih & Putra	Variabel Independent: Stres	Komitmen organisasi

	<p>(2019)</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 10, 2019 : 5907-5927 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02</a></p> <p>ISSN : 2302-8912</p>	<p>Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) <b>Komitmen Organisasional (X3)</b></p> <p>Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b></p>	<p><b>berpengaruh negatif</b> terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
3.	<p>Ali &amp; Mellanie 2019</p> <p>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume XIV No. 2 Juli-Desember 2019</p> <p>ISSN 1979-0643</p>	<p>Variabel Independent: <b>Beban Kerja (X1)</b> Stres Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i>,</li> <li>2. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> </ol>
4.	<p>Meriandayani &amp; Subudi (2019)</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 11, 2019 : 6680-6699</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p15">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p15</a></p> <p>ISSN : 2302-8912</p>	<p>Variabel Independent: <b>Komitmen Organisasional (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i>.</li> <li>2. Lingkungan kerja <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</li> </ol>
5.	<p>Indrayani &amp; Sudibya (2018)</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6, No. 11, 2017: 6241-6270</p> <p>ISSN : 2302-8912</p>	<p>Variabel Independent: <b>Komitmen Organisasi (X1)</b> Stres Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b></p>	<p>Komitmen organisasi <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i></p>

6.	Dewi & Lubis (2020)  Jurnal Studi Manajemen Vol. 2, No. 2, p. 64-70, Mei 2020,  e-ISSN 2685-631X	Variabel Independent: Kepuasan Kerja (X1) <b>Lingkungan Kerja (X2)</b>  Variabel Dependent: <b>TurnOver (Y)</b>	Lingkungan kerja berpengaruh <b>tidak positif dan tidak signifikan</b> terhadap turnover
7.	Efentris & Chandra (2019)  Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 2, Juni 2019 (197-209)  e-ISSN 2580-3743	Variabel Independent: <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Kepuasan Kerja (X2) <b>Komitmen Organisasi (X3)</b>  Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b>	1. Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap <i>turnover intention</i> 2. Komitmen organisasi memiliki <b>pengaruh negatif</b> terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Lestari & Mujiati (2018)  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441  ISSN : 2302-8912	Variabel Independent: Stres Kerja (X1) <b>Komitmen Organisasi (X2)</b> Kepuasan Kerja (X3)  Variabel Dependent: <b>Turnover Karyawan (Y)</b>	Komitmen organisasi <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Widyantara & Ardana (2015)  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1670-1683  ISSN: 2302-8912	Variabel Independent: Kepuasan Kerja (X1) <b>Komitmen Organisasi (X2)</b>  Variabel Dependent: <b>Intensitas Turnover Karyawan (Y)</b>	1. Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i> . 2. Komitmen organisasi <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap intensitas <i>turnover</i> .
10.	Suputra, dkk (2019)	Variabel Independent: <i>Work Satisfaction (X1)</i>	1. <i>Organizational commitment has a positive and</i>

	<p>IJSEGCE VOL 2, No.1 March 2019</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.1234/ijsegce.v2i1.54">https://doi.org/10.1234/ijsegce.v2i1.54</a></p> <p><a href="http://www.journals.segce.com/index.php/IJSEGCE">http://www.journals.segce.com/index.php/IJSEGCE</a></p> <p>ISSN: 2656- 3037</p>	<p><b>Organizational Commitment (X2)</b> <b>Workload (X3)</b></p> <p>Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b></p>	<p><b>significant impact on Turnover Intention</b></p> <p>2. <b>Workload has a positive and significant effect on Turnover Intention</b></p>
11.	<p>Authar (2019)</p> <p><i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> Vol. 2 No. 2 Oktober (2019)</p> <p>ISSN :2623-0690 (Cetak) 2655-3813 (Online)</p>	<p>Variabel Independent: <b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Komitmen Organisasi (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Intervening: <b>Turnover Intention (Z)</b></p>	<p>1. <b>Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention</b></p> <p>2. <b>Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.</b></p>
12.	<p>Khomaryah, dkk (2020)</p> <p>Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 3 No. 1 April 2020</p> <p>ISSN 2623-0690 (Cetak) 2655-3813 (Online)</p>	<p>Variabel Independent: <b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b></p>	<p>1. <b>Beban kerja lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap turnover intention</b></p> <p>2. <b>beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.</b></p> <p>3. <b>Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.</b></p>
13.	<p>Solehah &amp; Ratnasari (2019)</p> <p>DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 : 210-239 JULI 2019</p>	<p>Variabel Independent: Gaya Kepemimpinan (X1) <b>Beban Kerja (X2)</b> <i>Job Insecurity</i> (X3)</p>	<p>1. <b>Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.</b></p>

	ISSN: 2085-9996	Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b>	2. Beban Kerja secara <b>simultan berpengaruh signifikan</b> terhadap variabel <i>Turnover Intention (Y)</i> .
14.	Kurniawati, dkk (2018)  Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 95-102  P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923	Variabel Independent: <i>Work Family Conflict (X1)</i> <b>Beban Kerja (X2)</b> <i>Stres Kerja (Y)</i>  Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Interfening)</b>	Beban kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap intensi <i>turnover</i>
15.	Ramadhoani (2020)  FORUM EKONOMI  ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X	Variabel Independent: <b>Lingkungan kerja (X1)</b> <i>self efficacy (X2) work-family conflict (X3) dan employee engagement (X4)</i>  Variabel Dependent: <i>Turnover intention (Y)</i>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap <i>turn over intention</i>
16.	Pratiwi & Azizah (2019)  Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Oktober 2019 ISSN ?	Variabel Independent: <b>Beban Kerja (X1)</b> Ketidakpuasan Kerja (X2) Kompensasi (X3)  Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b>	Beban kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
17.	Kodratrriana (2018) Kajian Akuntansi, Volume 13, Nomor 1, Juni 2018  ISSN 1907 – 1442	Variabel Independent: Gaji (X1) Kepuasan Kerja (X2) <b>Komitmen Organisasi (X3)</b>  Variabel Dependent: <b>Turnover Intention (Y)</b>	Komitmen organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap <i>turnover intention</i>
18.	Safi'i (2015)	Variabel Independent: Budaya Organisasi (X1) <b>Komitmen Organisasi</b>	1. Komitmen organisasi secara <b>simultan</b>

	Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	<b>(X2)</b> Variabel Dependent: <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	<b>berpengaruh signifikan</b> terhadap <i>turnover</i> karyawan. 2. Secara parsial juga <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap <i>turnover</i> karyawan
19.	Fiona, dkk (2020) <i>International Journal of Social Science and Economics Invention</i> ISSN: 2455-6289 <i>Original article</i>	<b>Workload (X1)</b> <b>Pay Satisfaction (X2)</b> <b>Work Satisfaction (X3)</b> <b>Turnover Intention (Z)</b> <b>Performance of Employees (Y)</b>	<i>Effect of Workload on Turnover intention which shows the results proved to be significant and has support with the direction of direction of influence in this study.</i>
20.	Purwati, dkk (2020) <b>Jurnal Ilmiah Manajemen</b> Vol 8. No. 3, September 2020 (370-381) e-ISSN 2580-3743	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) <b>Beban Kerja (X3)</b> <b>Turnover Intention (Y)</b>	Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan

### C. Kerangka Pemikiran

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *turnover intention* yang dijadikan sebagai referensi penelitian ini bahwa banyak berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intentions* pada karyawan. *Turnover* karyawan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam perusahaan sehingga memunculkan sebuah pemikiran bahwa *turnover intention* dijadikan sebagai dasar penelitian, dengan faktor-faktor yang berkaitan terjadinya *turnover intentions*. Penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover*

*intentions* digambarkan dalam beberapa variabel yaitu variabel bebas terdiri dari Lingkungan kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Beban Kerja (X3) dan *turnover intention* (Y).

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Faktor yang dapat menyebabkan karyawan berpindah pekerjaan dapat kategorikan sebagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa pendorong yang berasal dari luar individu karyawan, seperti dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga. Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik; Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya, Meriandayani & Subudi (2018). Dalam penelitian Farida dan Melinda (2019) lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor terjadinya *turnover intention*. Yang berarti lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* selain itu beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan Suputra (2019), Komitmen Organisasi dan Beban Kerja menunjukkan adanya pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover*

*intention* karyawan. Khomariyah, dkk (2020) Beban kerja lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan argumentasi diatas maka hipotesis yang pertama yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman maka akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) Mobley (2002). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi, (2019), Ramadhoni, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan argumentasi diatas, maka hipotesis yang kedua yaitu:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) atau semangat belajar yang berkelanjutan. Komitmen karyawan pada organisasi

sangat penting dan diperlukan dalam organisasi bisnis karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati, Bagia (2015). Choong *et al.* (2012) dan Putra dan Suana (2016) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi dalam organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi serta akan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019), Meriandayani & Subudi (2019), Indrayani & Sudibya (2018) dan Lestari & Mujiati (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan argumentasi di atas, maka hipotesis ketiga yaitu:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

#### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan**

Pengertian Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Dhini (2010;16) dalam Ihsan, dkk (2018). Ketika target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan ini terpenuhi sesuai dengan harapan maka akan menciptakan keadaan

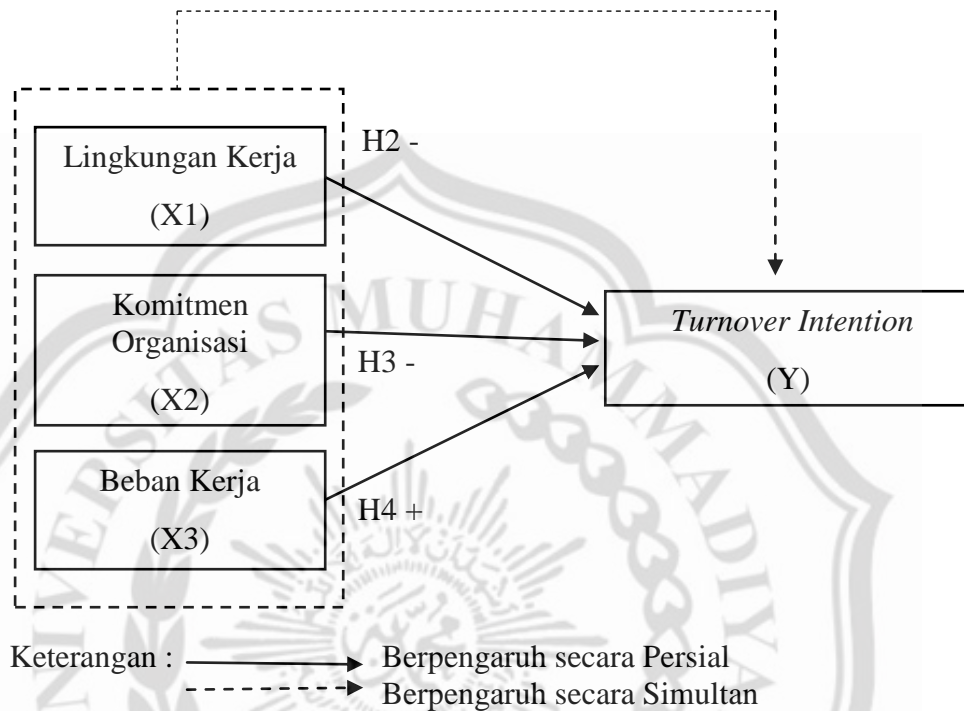
emosional yang positif, sehingga beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kondisi pekerjaan, berat atau tidaknya pekerjaan yang ditanggung dapat mengakibatkan *turnover intention*. Untuk itu, diperlukannya pembagian beban kerja secara adil pada karyawan untuk menekan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Penelitian dilakukan oleh Ryan Aulia Authar (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yaitu semakin tinggi beban kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention*. Berdasarkan argumentasi diatas, maka hipotesis keempat yaitu:

H4: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi kerangka pemikiran diatas maka tersaji kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Pemikiran**

H1



#### D. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian adalah :

H1 : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan