

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya sebagai masukan yang dapat diubah menjadi keluaran, yang dapat berupa barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan dalam operasi, manusia, dan lain-lain. Di antara berbagai jenis sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan. Perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia memerlukan suatu alat manajemen yang disebut dengan Human Resource Management (HRM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam suatu organisasi, namun dapat juga diartikan sebagai suatu kebijakan. Pemahaman lebih lanjut agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut penjelasan manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM dalam pencapaian untuk tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016:6).

Menurut Dessler dalam Kasmir (2019:07) “*Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern*” (manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM). Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dari berbagai sudut pandang. Meski berbeda dalam banyak hal, namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu memanusiakan masyarakat dan memberikan perlindungan sosial secara profesional dan adil, sesuai kuota masing-masing pekerja.

Adapun Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengelola hubungan serta peran pegawai agar berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dari penjelasan bisa dirangkum bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen, Hasibuan (2019:21) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*), program kepegawaian yaitu kegiatan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian (*organizing*), kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan cara menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.
3. Pengarahan (*directing*), kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian (*controlling*), kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*), pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*), kegiatan untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dan kebutuhan sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai akhir atau pensiun yang sudah ditentukan.
10. Kedisiplinan (*discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-

peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*), pemberhentian kontrak kerja karyawan bisa disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan penyebab lainnya.

### 3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Penjelasan komponen yang terdapat di manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:12) adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menanamkan modal untuk memperoleh keuntungan tergantung pada laba yang dapat dicapai perusahaan tersebut.

#### 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan pertama dalam perusahaan, jika tanpa mereka, aktivitas perusahaan akan terganggu. Karyawan sangat berperan dalam proses perencanaan, penentuan tujuan serta proses dan sistem untuk mencapainya.

#### 3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk mengatur orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam suatu perusahaan. Asas-asas kepemimpinan yaitu memiliki sikap tegas, adil dan rasional, bertindak konsisten dan jujur.

### 2.1.2. Komitmen Organisasi

#### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh cara perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan di tempat kerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tidak jarang orang-orang yang diangkat pada posisi tertentu menunjukkan komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Busro (2018:86) komitmen organisasi merupakan sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan, yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggungjawab, keberpihakan, dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dan memberikan usaha yang optimal, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan.

Komitmen organisasi adalah janji atau kontrak untuk melakukan sesuatu. Janji terhadap diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam sebuah tindakan.

Komitmen merupakan suatu pengakuan yang utuh, layaknya sebuah sikap sejati, yang terpancar dari karakter yang muncul dari dalam diri seseorang, (Samsuddin, 2018:61). Adapun Yusuf & Syarif (2017:27) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan yang tetap berada di dalam organisasi, aktif mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, bisa dirangkum bahwa komitmen organisasi yaitu sikap loyalitas dan kesediaan karyawan untuk memberikan usaha yang terbaik serta tetap bertahan menjadi anggota dalam suatu organisasi.

## 2. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator yang dikembangkan oleh Busro (2018:86) dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) dikaitkan dengan hubungan emosional anggota yang terlibat dalam suatu organisasi. Ini berarti, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasikan karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan sehingga terbentuk komitmen yang mengesankan (*want*). Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi atau karyawan yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen berkelanjutan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

### 3. Karakteristik Komitmen Kerja

Miner dalam Yusuf & Syarif (2017:31) mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat dikarakteristikan dalam tiga hal, yaitu:

1. Keyakinan yang kuat terhadap penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

#### 2.1.3. Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan, Manulang dalam Hafidulloh, Dkk (2021:39). Adapun menurut Nitisemito dalam Hafidulloh (2021:29). Disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan prinsip dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, Sadayan dalam Hafidulloh (2021:39) menyatakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan serta kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku disekitar.

##### 2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diisi sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi pada kenyataan masih banyak yang menyatakan bahwa disiplin itu banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Oleh karena itu perlu dilakukan pelaksanaan tindakan kedisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Handoko dalam Hafidulloh (2021:43) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu :

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dirancang untuk mendorong kegiatan pekerjaannya untuk mengikuti berbagai aturan standar untuk mencegah pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditimbulkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin

kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap kebijakan-kebijakan, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif ini dapat berupa hukuman atau tindakan *discipline* lainnya, yang seringkali ditunjukkan dalam bentuk skorsing. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

## 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang menentukan kedisiplinan karyawan dari suatu organisasi. Tohardi dalam Hafidulloh, Dkk (2021:44) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja yaitu :

1. *Punishment and reward*
2. Motivasi
3. Keteladanan pemimpin
4. Lingkungan sosial yang kondusif
5. Lingkungan Fisik yang nyaman

Adapun menurut Susilo dalam Hafidulloh, Dkk (2021:44) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan Disiplin

## 4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Arikunto dalam Hafidulloh, Dkk (2021:47) indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Ketepatan Waktu
  - a. Disiplin pada jam kehadiran dikantor
  - b. Disiplin saat jam kerja
  - c. Disiplin pada jam pulang kantor
  - d. Tingkat penyelesaian pekerjaan
2. Tingkat kepatuhan pada peraturan
  - a. Ketaatan pada peraturan
  - b. Ketaatan pada pakaian dinas atau atribut.

#### **2.1.4. Beban Kerja**

##### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja dan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu sudah ditentukan. Menurut Haryanto dalam Mahawati Eni (2021:50) Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok, selama periode waktu tertentu dalam jangka kegiatan normal. Dengan arti bahwa beban kerja merupakan kewajiban karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun Dewi et al., (2022:875) menyatakan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Jumlah pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang tersedia, dan setiap tugas yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dan seimbang dengan kemampuan fisik, kognitif, serta batasan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam batas waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

##### **2. Indikator Beban Kerja**

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan, maka digunakan beberapa indikator seperti yang dijelaskan oleh Koesomowidjojo (2017:33). Indikator tersebut antara lain :

##### **1. Kondisi pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan memiliki

SOP (*Standard Operating Procedure*) yang menjadi acuan setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP. Hal tersebut dapat berdampak pada sempitnya waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

## 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pekerjaan dengan banyaknya kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## 4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

## 3. Jenis-Jenis Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:22) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis beban kerja yang perlu diketahui, yaitu sebagai berikut:

### 1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif dapat menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang bersifat besar dan harus dilaksanakan. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang ditimbulkan akibat pekerjaan yang diberikan terlalu banyak atau pun terlalu sedikit. Contoh beban kerja kuantitatif adalah jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dibebankan.

### 2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang dibebankan. Beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi ketika karyawan tidak mampu untuk melakukan pekerjaannya ataupun tidak menggunakan kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan pekerjaannya tersebut. Contoh

beban kerja kualitatif adalah 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.

#### **2.1.5. *Turnover Intention***

##### **1. Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (Astiti et al., 2020:25). Tarigan et al., (2021:581), Mengemukakan Pergantian karyawan adalah proses di mana karyawan meninggalkan perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Adapun menurut Deswarta et al., (2021:58), secara definisi *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Pricelda dan Pramono (2021:713), mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan indikasi seberapa besar kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan beralih ke pekerjaan di tempat lain. Dari perspektif perusahaan, tingginya pergantian karyawan dapat mengakibatkan ketidakstabilan organisasi karena perlu melakukan perekrutan kembali untuk mengisi posisi yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya.

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

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* (Deswarta et al., 2021: 60) yaitu :

###### **1. Berfikir untuk keluar**

Pertimbangan untuk berfikir meninggalkan atau tetap tinggal dalam suatu organisasi sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang tidak terpenuhi.

###### **2. Mencari Pekerjaan Baru**

Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.

### 3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini muncul ketika karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan di luar organisasi yang menawarkan posisi dan gaji yang sesuai.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Iskandar & Rahadi (2021:106) faktor-faktor yang bisa berpengaruh kepada *turnover intention* adalah sebagai berikut:

#### 1. Usia

Karyawan yang lebih muda memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk keluar. Tingkat *turnover intention* yang sangat tinggi pada karyawan yang berusia muda penyebabnya karena mereka masih ingin untuk mencoba pekerjaan.

#### 2. Lama kerja

*Turnover intention* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja 2-3 tahun lebih. Rasa kejenuhan dan ingin mencoba tantangan baru adalah keadaan yang memungkinkan untuk terjadinya turnover.

#### 3. Beban kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat bisa mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja terlalu keras.

#### 4. Faktor lingkungan

Karyawan cenderung tertarik pada lingkungan yang nyaman, begitu juga dengan suasana fisik yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

#### 5. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang.

#### 6. Kepuasan gaji

Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab *turnover*, tapi persepsi karyawan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal kompensasi menjadi penyebab lebih kuat.

#### 7. Faktor organisasi

Saat pendatang baru memiliki profil nilai mendekati profil nilai organisasi, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja lebih besar.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan serta menemukan inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Disamping itu penelitian terdahulu juga membantu peneliti dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *turnover intention* dapat disajikan sebagai berikut:

Nurhasanah Lubis, Onsardi (2021) Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, Dengan sampel penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Bukit Agkasa Makmur Bengkulu yang berjumlah 113 orang. Hal ini berarti bahan sampel menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data uji penelitian, penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* dengan hasil koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,852$  atausekitar (852%) melalui uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) dalam penelitian ini dengan menggunakan uji f dan uji t, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja itu berarti nilai f sig <0.05 menunjukkan secara bersama sama dan yang berpengaruh yang signifikan.

Ida Bagus Gede Purwa Manuaba, I Gusti Made Suwandana (2022). Pengaruh stress kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dan dilakukan di Hotel Best Western Kamala Jimbaran Bali yang dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan sebanyak 49 orang dengan menggunakan metode sensus yang artinya seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pegumpulan data primer dilakukan dengan wawancara dan kuisisioner. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 83,1%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stress kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh sebesar 83,8%. Metode analisis data yang diterapkan dalam studi ini melibatkan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Sebaliknya, tingkat komitmen terhadap organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (2022). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover*

*intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yakni seluruh karyawan UD. Cahaya Dewata. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsiklasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil uji koefisien determinasi 55,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Begitu pula, beban kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, lingkungan kerja memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara keseluruhan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel bebas tersebut memiliki pengaruh sebesar 55,9% terhadap *turnover intention*.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

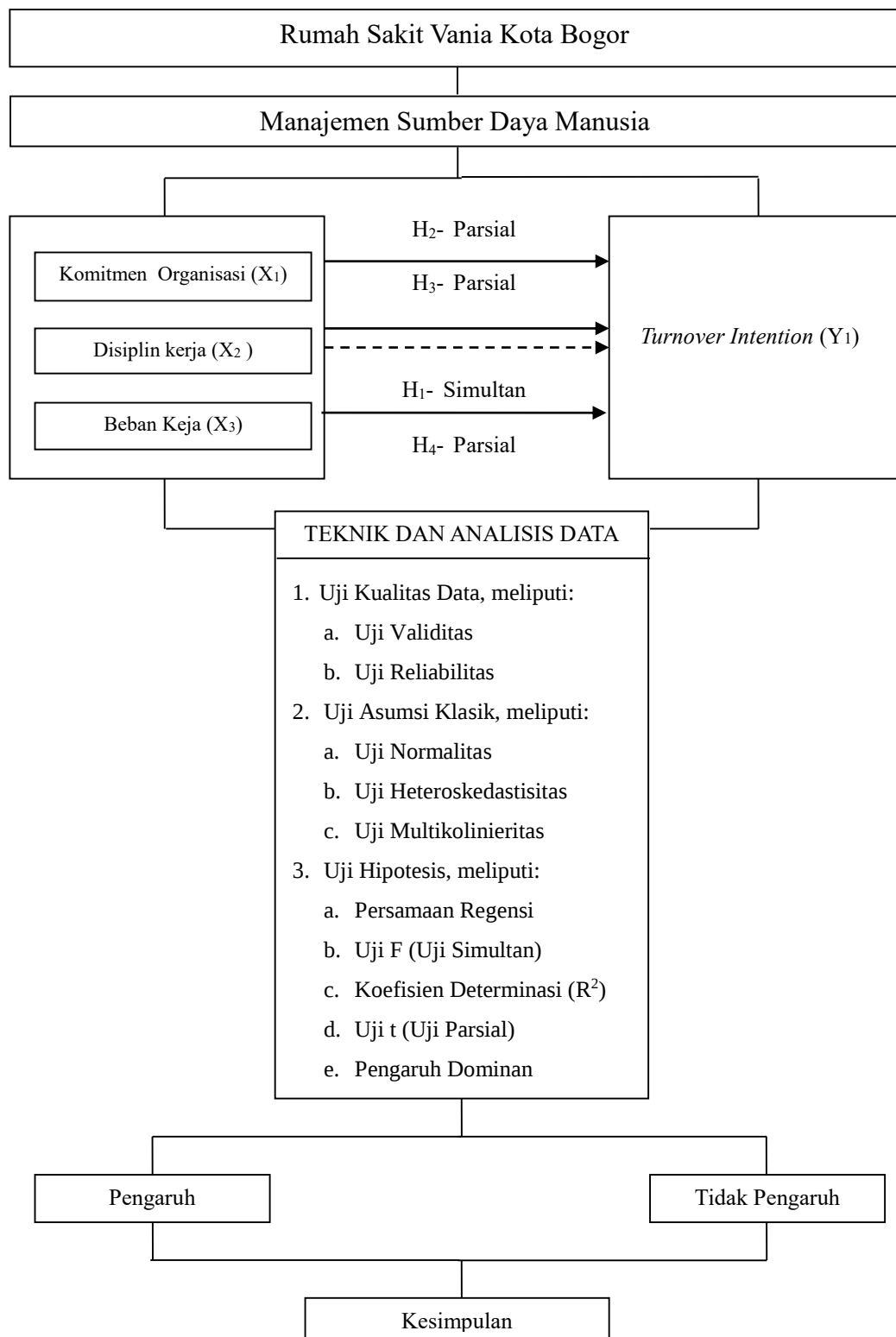
| PENELITI                                                     | JUDUL                                                                                                                                                                                                                           | VARIABEL                                                                                                                                                  | ANALISIS                | HASIL                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nurhasanah Lubis, Onsardi. (2021)                            | Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT.Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 2 Nomor 2 Juli 2021 e-ISSN 2721-5415 | Kompensasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) bersama-sama menunjukan pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> (Y) | Regresi Linier Berganda | 1. Uji koefisien determinasi 85,2%<br>2. Uji f, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i><br>3. Uji t, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>  |
| Ida Bagus Gede Purwa Manuaba, I Gusti Made Suwandana. (2022) | Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 5, 2022 : 1049-1068 ISSN : 2302-8912                                                                       | Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), <i>Turnover intention</i> (Y)                                                          | Regresi Linier Berganda | 1. Uji koefisien determinasi 83,1%.<br>2. Uji f, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i><br>3. Uji t, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                 |                         |                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina. (2022) | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2022, Vol. 2 (No. 1): Hal 104-110 e-ISSN 2774-7085 | Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban kerja( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) bersama-sama menunjukan pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> (Y) | Regresi Linier Berganda | 1. Uji koefisien determinasi 55,9%.<br>2. Uji f, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i><br>3. Uji t, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber: Kampus Terkait (2024)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2019:95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y). *Turnover Intention* sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh tiga variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasi sebagai ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Beban Kerja sebagai ( $X_3$ ). Sehingga kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian**

Sumber: Penulis (2024)

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian Sugiyono (2019:99). Dari pengertian tersebut penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0:\beta_i = 0$ , Berarti secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

$H_1:\beta_i \neq 0$ , Berarti secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

### 2. Hipotesis 2

$H_0:\beta_1 = 0$ , Berarti secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

$H_1:\beta_1 \neq 0$ , Berarti secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

### 3. Hipotesis 3

$H_0:\beta_2 = 0$ , Berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

$H_1:\beta_2 \neq 0$ , Berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

### 4. Hipotesis 4

$H_0:\beta_3 = 0$ , Berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.

$H_1:\beta_3 \neq 0$ , Berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania Bogor.