

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 Manajemen

Assauri (2004) mendefinisikan manajemen sebagai pelaksanaan tindakan atau usaha secara sistematis yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan atau koordinasi kegiatan individu.

Menurut Hasibuan (2006), manajemen dapat didefinisikan sebagai disiplin sistematis yang menggabungkan prinsip-prinsip ilmiah dan keterampilan artistik untuk mengoordinasikan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

##### 2.1.2 Proses *Management*

Menurut Siswanto (2007) Proses manajemen adalah rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi. Studi tentang fungsi manajemen secara garis besarnya termasuk perencanaan, pengelolaan, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan

Menurut Hani Handoko (2001) menyatakan “Proses-proses yang ada di dalam manajemen adalah membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan melakukan pengawasan”.

Menurut buku *management: a practical introduction* karya Kinicki dan Williams (2016), mereka membagi proses manajemen menjadi 4 fungsi, diantaranya:

1. *Planning*

*Planning* adalah proses menetapkan tujuan dan kemudian mencapainya. Selain itu, perencanaan dapat dicirikan sebagai pendekatan strategis untuk mengatasi ketidakpastian dengan merumuskan tindakan di masa depan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam bidang perencanaan strategis, sangat penting bagi manajer untuk memiliki pemahaman komprehensif tentang kondisi lingkungan yang dihadapi perusahaan. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk meramalkan dan meramalkan kondisi masa

depan, sekaligus menunjukkan kemahiran dalam mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Terdapat beberapa bentuk perencanaan yang berbeda, khususnya:

1. *Strategic Planning*

Mengacu pada proses merumuskan dan melaksanakan tujuan dan sasaran organisasi jangka panjang untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak pasti. Perencanaan strategis biasanya berasal dari visi dan misi organisasi secara menyeluruh. Mengingat semakin langkanya sumber daya, perencanaan strategis memainkan peran penting dalam merumuskan strategi bisnis jangka panjang perusahaan dalam jangka waktu 1 hingga 5 tahun.

2. *Tactical Planning*

Perencanaan taktis mengacu pada rencana yang bersifat jangka menengah yang bertujuan untuk memastikan kontribusi spesifik yang dapat ditawarkan oleh berbagai departemen atau unit kerja serupa dalam jangka waktu mulai dari 6 hingga 24 bulan.

3. *Operational Planning*

*Operational Planning* adalah proses manajemen strategis yang melibatkan perumusan dan implementasi rencana dan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Ini adalah pendekatan sistematis yang berfokus pada rencana ringkas dengan durasi yang sering berkisar antara satu hingga 52 minggu, yang bertujuan untuk mengidentifikasi cara paling efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang sekarang dapat diakses.

## 2. *Organizing*

*Organizing* adalah pemanfaatan fungsi manajemen sangat penting untuk mengawasi tugas, individu, dan berbagai sumber daya secara efektif agar berhasil mencapai tujuan kerja. Pengorganisasian tingkat organisasi memerlukan proses mengategorikan atau mengkonsolidasikan tugas ke dalam departemen yang berbeda untuk memfasilitasi koordinasi yang efisien. Kategorisasi dapat dilakukan berdasarkan beberapa kriteria, seperti fungsi, produk, geografi, atau konsumen.

### 3. *Leading*

*Leading* adalah studi ini mengeksplorasi beberapa strategi yang digunakan untuk menginspirasi, membimbing, dan memberikan pengaruh pada individu untuk menumbuhkan komitmen dan dedikasi yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi. *Leading* mencakup pemanfaatan saluran pengaruh informal dan sosial untuk memotivasi dan membujuk individu untuk terlibat dalam tindakan tertentu. Ketika seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, kemungkinan besar bawahannya akan menunjukkan antusiasme dalam menyalurkan upayanya menuju pencapaian tujuan organisasi.

### 4. *Controlling*

*Controlling* merupakan kegiatan penting yang melibatkan pengamatan dan evaluasi kinerja secara sistematis, dengan tujuan mengevaluasinya terhadap target yang telah ditentukan. Jika terdapat penyimpangan atau ketidaksesuaian yang teridentifikasi, tindakan perbaikan yang tepat akan diterapkan untuk mengatasi kekurangan atau kekurangan tersebut. Tujuan utama pengendalian adalah untuk memastikan pelaksanaan tugas yang tepat, sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan protokol yang ditetapkan. Metode pengujian pengendalian terdiri dari empat langkah berbeda, khususnya:

1. Melakukan penetapan standar. Kriteria pemantauan adalah tingkat kinerja yang diinginkan terhadap tujuan.
2. Pengukuran kinerja didasarkan pada laporan tertulis, laporan lisan,

- dan pengamatan pribadi.
3. Melakukan perbandingan kinerja yang diukur dengan standar yang telah ditetapkan
  4. Jika terdapat kinerja yang negatif, maka ambil tindakan seperlunya.

Sedangkan menurut Dessler (2017), Fungsi manajemen dibagi menjadi lima proses, Yaitu:

#### *1. Planning*

*Planning* adalah proses menetapkan tujuan dan tolok ukur, merumuskan peraturan dan protokol, serta menyusun strategi dan memproyeksikan hasil di masa depan

#### *2. Organizing*

*Organizing* adalah tindakan yang tercakup dalam konteks ini adalah alokasi tugas khusus kepada individu yang menduduki posisi lebih rendah, pembentukan unit organisasi, pendelegasian tanggung jawab kepada bawahan, pembentukan struktur hierarki untuk wewenang dan komunikasi, dan koordinasi upaya mereka yang berada di posisi yang lebih rendah. peran bawahan

#### *3. Staffing*

*Staffing* adalah kegiatan yang berkaitan dengan menentukan SDM seperti jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan potensial, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, *Counseling* dan menasihati karyawan, dan kompensasi bagi karyawan.

#### *4. Leading*

*Leading* adalah proses membuat orang lain menyelesaikan pekerjaannya, Menjaga moral, dan Memotivasi bawahan

#### *5. Controlling*

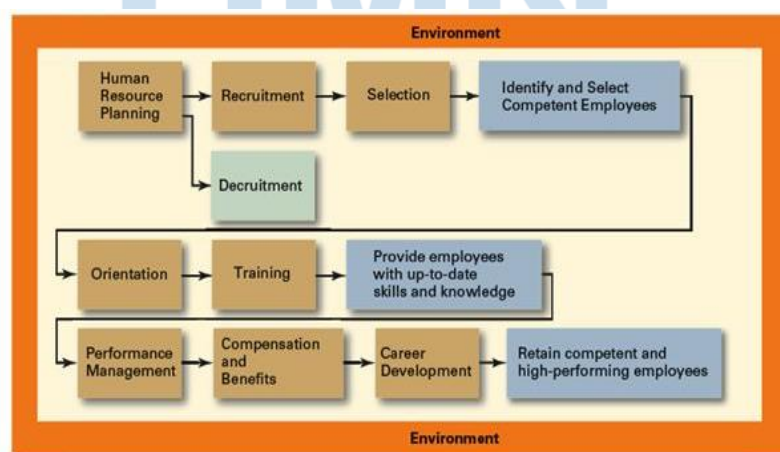
*Controlling* adalah kegiatan yang tercakup dalam domain berkaitan dengan penetapan tolok ukur, seperti kuota penjualan, standar kualitas, dan tingkat produksi. Selain itu, aktivitas ini mencakup evaluasi sejauh mana kinerja aktual sejalan dengan tolok ukur tersebut, dan kemudian menerapkan tindakan perbaikan yang diperlukan.

### 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014), konsep manajemen SDM melibatkan pengawasan individu dalam suatu organisasi melalui perencanaan strategis, perolehan dan pemilihan sumber daya manusia, mendorong pengembangan bakat, memfasilitasi perencanaan dan pertumbuhan karier, mengelola kompensasi dan tunjangan, memastikan pekerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan mengelola hubungan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Merencanakan, mencari, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

#### 2.1.3.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Robbins dan Coutler (2009) menggambarkan proses SDM sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Proses manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber: Robbins dan Coutler (2009)

### 1. *Human Resource Planning*

Sebuah proses dimana para manajer memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat dan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2. *Recruitment dan Derecruitment* Rekrutmen

Ini adalah proyek untuk menyaring, mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memenuhi syarat. Perampingan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengurangi jumlah karyawan dalam suatu organisasi.

### 3. *Selection*

Seleksi adalah sebuah proses memilih kandidat yang paling cocok untuk mengisi posisi tertentu.

### 4. *Orientation*

Ini adalah proses pelatihan di mana karyawan diperkenalkan dengan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi.

### 5. *Training*

*Training* merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia yang penting, termasuk pengembangan keterampilan karyawan.

### 6. *Performance Management*

*Performance Management* adalah proses menetapkan standar kinerja dan meninjau setiap kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan.

### 7. *Compensation dan Benefit*

*Compensation dan Benefit* adalah kemampuan untuk menarik dan mempertahankan individu yang memiliki bakat yang diperlukan sangat penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa penerapan sistem ini berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas strategis organisasi secara keseluruhan.

### 8. *Career Development*

*Carrer Development* merupakan suatu proses yang membawa karyawan ke posisi yang lebih tinggi, meningkatkan tanggung jawab dan meningkatkan pendapatan.

#### **2.1.4 Job stres**

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa stres kerja mengacu pada sensasi subjektif dari tekanan yang dialami karyawan selama mereka bekerja.

Fincham dan Rhodes (2001) mengusulkan bahwa stres kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai katalis atau pemicu stres, yang mengarah pada berbagai reaksi individu yang mencakup domain perilaku, fisiologis, dan psikologis.

Sedangkan menurut Septiari & Ardana (2016), stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tekanan pekerjaan ini bisa bersumber dari tugas atau pekerjaan, kepemimpinan dan lingkungan pekerjaan, yang memengaruhi perasaan, proses berpikir, dan keadaan karyawan.

##### **2.1.4.1 Faktor-Faktor yang menyebabkan terjadinya *Job stres***

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018) ada 4 faktor penyebab stres, faktor tersebut adalah:

1. Stresor diluar hal organisasi, termasuk perkembangan teknologi dan sosial, keluarga, perubahan, kondisi ekonomi, ras dan kelas, termasuk perbedaan persepsi mengenai peluang karyawan yang berbeda untuk mendapatkan bonus atau promosi.
2. Stresor organisasi, termasuk praktik dan strategi manajemen, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab yang berlebihan, kegagalan dalam menangani keluhan dan kompensasi.
3. Stresor kelompok, termasuk kurangnya kohesi dalam tim, seperti ketidakhadiran karyawan karena jadwal kerja, kendala atau mandat yang membatasi, dan kurangnya dukungan secara sosial bagi individu.
4. Stresor individu, meliputi kecenderungan individu seperti kepribadian,

persepsi, kontrol pribadi, ketidakberdayaan yang dipelajari, fleksibilitas psikologis, dan tingkat konflik rangkaian internal individu berdasarkan frustrasi individu.

Menurut Tewel, et al., (2017) terdapat dua faktor penyebab stres kerja, Yaitu:

1. Individu, Antara lain:

1. Konflik peran, terjadi ketika seorang individu harus menjalankan lebih dari satu peran
2. Beban kerja yang berlebihan (*Overload*) yang terjadi apabila pekerjaan yang tidak sesuai dengan beban kerjanya ditelantarkan begitu saja tanpa penyelesaian lebih lanjut.
3. Ambiguitas peran (*Role Ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman mengenai hak dan kewajiban karyawan di tempat kerja.

2. Kelompok dan Organisasi, Diantaranya:

1. Kurangnya konsensus di antara anggota kelompok kerja
2. Karena desainnya, Tidak mungkin melibatkan karyawan bekerja, melakukan praktik administrasi atau mengikuti keinginan anggota tim dengan mengesampingkan karyawan lain.
3. Budaya perusahaan
4. Kurangnya kesempatan karier bagi karyawan

#### 2.1.4.2 Jenis *Job Stres*

Menurut Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018), ada empat jenis stresor, antara lain:

1. *Eustres* (stres yang baik) adalah stres yang dapat menimbulkan rangsangan dan kegembiraan. Dapat meningkatkan kreativitas dan semangat.
2. *Distres* (Kecemasan) merupakan stres yang dapat memberikan dampak negatif bagi siapa pun yang mengalaminya, misalnya menyelesaikan permasalahan yang tidak menyenangkan dan menguras energi seseorang sehingga membuatnya lebih mudah



terserang berbagai penyakit.

3. *Hyperstres*, Adalah keadaan stres yang terjadi ketika seseorang dipaksa untuk melawan tekanan diluar kemampuannya.
4. *Hypostres*, Adalah stres yang disebabkan karena kurangnya rangsangan, Misalnya stres karena merasa bosan atau lelah dengan rutinitas pekerjaan.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, et al., 2019) Stres kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a) *Eustress* merupakan fenomena yang timbul dari keadaan sejahtera yang ditandai dengan respons positif dan konstruktif yang memiliki sifat bermanfaat. Konsep ini menggabungkan kesejahteraan individu dan organisasi secara keseluruhan, dengan fokus pada faktor-faktor seperti pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan pencapaian kinerja tingkat tinggi.
- b) *Distres* muncul sebagai akibat dari respons yang tidak sehat, negatif, dan destruktif yang mempunyai sifat merugikan. Dampak yang disebutkan di atas mencakup dampak terhadap manusia dan organisasi, yaitu berkembangnya penyakit kardiovaskular dan peningkatan angka ketidakhadiran akibat kesakitan dan kematian.

#### **2.1.4.3 Indikator *Job stres***

Menurut Massie et al. (2018) Indikator yang digunakan dalam indeks stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Persyaratan pekerjaan adalah faktor yang berkaitan yang memengaruhi kinerja seseorang, seperti sifat pekerjaan dan lokasi fisik pekerjaan
2. Tuntutan pekerjaan, yang mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu untuk melakukan tugas spesifik yang mereka lakukan dalam organisasi.

3. Tuntutan manusia meliputi tekanan dari karyawan lain
4. Gaya organisasi dan kelembagaan yang ditandai dengan belum jelasnya struktur organisasi dan belum adanya pemahaman mengenai kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan suatu organisasi memberikan iklim organisasi pada organisasi tersebut dan berbagai kelompok didalamnya dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan rasa cemas, takut dan khawatir.

Dalam penelitian, definisi dari *job stres* Septiari & Ardana (2016) dimana stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tekanan pekerjaan ini bisa bersumber dari tugas atau pekerjaan, kepemimpinan dan lingkungan pekerjaan, yang memengaruhi perasaan, proses berpikir, dan keadaan karyawan.

### **2.1.5 Work Overload**

Menurut Hartanti & Tjahjoanggoro (1999) beban kerja merupakan kondisi yang terjadi ketika lingkungan memberikan tuntutan diluar kemampuan individu.

Munandar (2011) memiliki pendapat bahwa beban kerja adalah ruang kerja dimana uraian tugas harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Sedangkan, menurut Nurhasanah et al. (2022), beban kerja adalah berbagai macam tugas dan kegiatan yang dikerjakan menurut aturan dan waktu yang diberikan untuk diselesaikan tepat waktu.

#### **2.1.5.1 Dimensi Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001), beban kerja memiliki beberapa aspek, diantaranya adalah:

1. Persyaratan fisik dimana kinerja yang optimal dapat difasilitasi oleh adanya persyaratan fisik yang spesifik dan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja dan kesejahteraan mental karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor fisik. Kesejahteraan fisik seorang karyawan dapat berdampak pada keadaan fisiologis dan psikologisnya. Dalam skenario ini, sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan agar mereka dapat memenuhi kewajiban dan tugas mereka secara efektif. Kinerja kerja yang efisien tidak hanya bergantung pada periode relaksasi yang cukup, namun juga penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai.

2. Beban kerja yang dialami karyawan sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, *shift*, atau kerja malam. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerjanya, baik ringan maupun berat. Konsep beban kerja dapat dikategorikan menjadi dua kelompok berbeda, yaitu:

3. Beban kerja yang berlebihan atau tidak mencukupi. Tenaga kerja dibebani dengan jumlah tugas yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun keterbatasan waktu.

4. Beban kerja yang berlebihan atau tidak berkualitas. Salah satu kekhawatiran utama yang diajukan oleh individu adalah beban kerja yang berlebihan atau kualitas tugas yang diberikan di bawah standar. Ketika seseorang mengalami rasa ketidakmampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu atau menggunakan keterampilan dan kemampuan personalnya secara efektif. Beban kerja yang tidak mencukupi dapat menyebabkan berkurangnya motivasi sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan semangat kerja bagi karyawan yang merasa dirinya stagnan dan tidak mampu menunjukkan keterampilan dan kemampuannya. Individu yang dimaksud.

### 2.1.5.2 Faktor yang memengaruhi Beban Kerja

Soleman (2011) berpendapat bahwa terdapat berbagai elemen yang dianggap berpengaruh dalam menentukan beban kerja. Pertimbangan tersebut mencakup hal-hal berikut:

1. Faktor Eksternal: Tekanan ekstrinsik yang berasal dari sumber di luar diri individu karyawan, seperti:

1. Penugasan yang meliputi berbagai kegiatan, seperti tugas di tempat kerja, tata ruang kerja, keadaan kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan beban penunjang. Meskipun kegiatan ini bersifat spiritual, kegiatan ini mengandung rasa tanggung jawab, karena sifat pekerjaan yang rumit dan makna yang terkandung di dalamnya.

2. Organisasi kerja yang mencakup beberapa aspek seperti jam kerja, waktu istirahat, *shift*, metode kerja, dan faktor terkait lainnya.

3. Lingkungan kerja dimana konteks saat ini dapat meningkatkan tingkat stres, yang mencakup faktor-faktor seperti tata letak fisik ruang kerja, penataan ruang yang terbatas, serta aspek biologis dan psikologis lingkungan kerja.

2. Faktor Internal: Mengacu pada unsur-unsur yang berasal dari dalam diri individu pekerja dan dipengaruhi oleh tuntutan eksternal sehingga menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk keadaan fisik individu seperti jenis kelamin, usia, tinggi badan, status gizi, dan status kesehatan. Unsur psikologis, antara lain motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan, mempunyai peran penting dalam membentuk perilaku dan proses kognitif manusia.

### **2.1.5.3 Indikator Beban kerja**

Menurut Karatepe (2013), berikut ini merupakan tanda-tanda kelebihan beban kerja:

1. Jam kerja, digunakan untuk mengukur waktu yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Jadwal kerja, suatu acuan dalam bekerja, dapat menjadi beban bagi seseorang jika pekerjaan tidak selesai dalam jangka waktu tertentu.
2. Beban pekerjaan, adalah beban yang dirasakan seseorang ketika sedang bekerja. Besar kecilnya beban kerja tergantung pada masing-masing orang yang menerima peran tersebut.
3. Kecepatan kerja, adalah waktu yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Biasanya organisasi menerapkan kecepatan operasional untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi dengan cepat.
4. Kerja keras, Umumnya setiap individu akan bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya. Setiap organisasi menginginkan agar setiap orang di dalam organisasinya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, definisi beban kerja yang digunakan adalah menurut Nurhasanah et al. (2022). Dimana, beban kerja adalah berbagai macam tugas dan kegiatan yang dikerjakan menurut aturan dan waktu yang diberikan untuk diselesaikan tepat waktu.

### **2.1.6 Work Environment**

Fahmi dkk. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka, baik yang mencakup faktor fisik maupun non fisik.

Afandi (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup beberapa faktor di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut termasuk namun tidak terbatas pada

suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kelayakan peralatan kerja.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja didefinisikan sebagai sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi kinerja tugas yang diserahkan kepadanya.

#### **2.1.6.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012), Jenis lingkungan kerja biasanya dibedakan menjadi fisik dan non fisik, Misalnya:

##### **1. Lingkungan kerja fisik atau berwujud**

Lingkungan kerja fisik atau material mengacu pada kumpulan keadaan kerja fisik di tempat kerja yang berpotensi berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja fisik atau material dapat dikategorikan menjadi dua kelompok berbeda, sebagai berikut:

1. Lingkungan yang bersentuhan langsung dengan karyawan. Misalnya: *Workstation, Furniture*, dan lain-lain.
2. Lingkungan umum disebut juga disebut sebagai lingkungan yang dapat memengaruhi pekerja, misalnya: kelembaban, suhu, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan lain-lain.

##### **2. Lingkungan kerja non-fisik atau tidak berwujud**

Lingkungan kerja yang tidak berwujud secara fisik adalah segala kondisi yang timbul akibat pekerjaan yang berkaitan dengan segala aktivitas di kantor, Seperti hubungan baik antar karyawan, Termasuk hubungan dengan atasan, Hubungan dengan karyawan dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja tim yang tidak dapat ditinggalkan.

### 2.1.6.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi keterampilan staf, Misalnya adalah:

#### 1. Penerangan

Cahaya atau *lighting* sangat bermanfaat bagi keselamatan dan kelancaran fungsi pekerja. Karena yang harus diperhatikan adalah pencahayaan (cahaya) harus terang, namun tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang akan memperlambat kinerja, menjadi kurang efisien dan akhirnya menghambat efisiensi kinerja, sehingga menyulitkan tercapainya tujuan organisasi.

#### 2. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan tertentu, suhu berbeda diamati di berbagai wilayah tubuh manusia. Tubuh manusia secara konsisten berupaya mempertahankan homeostatis di seluruh sistem fisiologis, agar dapat merespons dan beradaptasi secara efektif terhadap fluktuasi lingkungan eksternal. Meskipun demikian, kemampuan adaptasi tubuh manusia mempunyai batasan-batasan tertentu. Secara khusus, ambang batas atas kemampuan tubuh untuk beradaptasi dengan suhu eksternal terbatas. Pada kondisi panas, perubahan suhu tubuh tertinggi yang dapat ditampung adalah sekitar 20% dari nilai dasar, sedangkan pada situasi dingin, perubahan maksimumnya adalah sekitar 35% dari nilai dasar. Keterbatasan ini menentukan sejauh mana tubuh manusia dapat menyesuaikan diri terhadap variasi suhu di luar keadaan fisiologis normalnya.

#### 3. Kelembapan

Kelembapan mengacu pada jumlah uap air yang ada di atmosfer, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan sangat terkait dengan suhu udara, dan bersamaan dengan fluktuasi suhu, kelembapan, kecepatan udara, dan radiasi termal udara, secara kolektif berdampak pada keadaan fisiologis tubuh manusia dengan memfasilitasi penyerapan atau pembuangan panas dari tubuh. Adanya peningkatan suhu udara dan tingkat kelembapan di ruang tertutup menyebabkan pembuangan panas dari tubuh manusia, sebagian besar difasilitasi oleh proses penguapan. Konsekuensi lain yang diamati adalah peningkatan detak jantung, karena sirkulasi darah menjadi lebih kuat sebagai respons terhadap kebutuhan oksigen. Tubuh manusia secara konsisten berupaya mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.

#### 4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan unsur gas penting yang penting untuk kelangsungan hidup organisme hidup dan terlibat dalam proses metabolisme dalam tubuh. Kualitas udara suatu wilayah dianggap terganggu jika konsentrasi oksigennya berkurang dan terkontaminasi dengan gas berbahaya atau zat berbau yang menimbulkan risiko bagi kesejahteraan manusia. Kehadiran tanaman di tempat kerja diketahui mempunyai dampak psikologis, terutama dalam hal memastikan tingkat oksigen yang cukup di lingkungan kerja. Kedua pilihan tersebut akan menawarkan sensasi kesegaran dan kesejukan pada tubuh manusia. Merasakan sensasi kesejukan dan kesegaran saat bekerja mungkin dapat meningkatkan proses pemulihan tubuh yang lelah setelah melakukan aktivitas kerja.

#### 5. Kebisingan



Ini adalah salah satu polutan yang sedang dikerjakan secara aktif oleh para ahli. Ini tidak disarankan karena suaranya dapat mengganggu seiring dengan berjalannya waktu. Dan penelitian menunjukkan bahwa suara keras dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, maka kebisingan harus dihindari untuk meningkatkan efisiensi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja.

#### 6. Getaran mekanis

Getaran ini ditimbulkan oleh peralatan mekanis, dimana sebagian getaran tersebut mencapai anggota tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat dari yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau tidak sedap

Kehadiran bau di dalam lingkungan kantor dapat dianggap sebagai salah satu bentuk polusi, karena berpotensi memengaruhi fokus dan kemampuan kognitif karyawan. Kehadiran bau yang bertahan lama berpotensi memengaruhi ketajaman persepsi penciuman. Membangun sirkulasi udara yang cukup adalah pendekatan yang tepat untuk mengurangi bau mengganggu di lingkungan kerja.

#### 8. Skema warna

Memilih warna untuk tempat kerja memerlukan riset dan perencanaan yang matang. Padahal, skema warna tidak lepas dari penataan dekoratif. Hal ini bisa dimaklumi, karena warna mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap emosi. Warna secara alami membangkitkan emosi, sehingga sifat dan efeknya terkadang bisa menjadi berbagai macam seperti bahagia, sedih dan lain-lain.

## 9. Dekorasi

Dekorasi dalam desain interior menunjukkan pada skema warna yang baik. Karena dekorasi tidak hanya memengaruhi hasil pekerjaan saja, tetapi juga tata letak, warna, peralatan dan lain-lain.

## 10. Musik

Menurut para ahli, musik menenangkan yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangunkan dan memotivasi seseorang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu harus dipilih dengan cermat untuk dimainkan di tempat kerja. Musik yang tidak pantas diputar di tempat kerja dapat menyulitkan karyawan untuk berkonsentrasi dan dapat memengaruhi kinerjanya.

## 11. Keamanan

Menjaga lokasi dan kondisi lingkungan kerja harus mengutamakan keselamatan, menciptakan rasa aman dan percaya diri, Serta senantiasa memperbaiki situasi untuk keuntungan diri sendiri. Salah satu upayanya adalah dengan mengerahkan tenaga satuan petugas keamanan atau biasa yang disebut satpam.

### **2.1.6.3 Indikator *Work Environment***

Menurut Nitisemito (1992), terdapat berbagai indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Suasana lingkungan kerja, keadaan di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memengaruhi kinerja pekerjaan itu sendiri. Hal ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja,

kebersihan, penerangan, serta hubungan kerja antar orang di tempat kerja tersebut

2. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja harus harmonis dan seimbang dan tidak ada pilih kasih antar rekan kerja. Sebuah elemen yang memengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi yang baik ialah hubungan yang baik dengan para rekan kerjanya.
3. Tersedianya fasilitas kerja, artinya alat-alat yang digunakan untuk menunjang kelancaran operasional karyawan dapat digunakan secara optimal. Meski bukan fenomena baru, namun ketersediaan fasilitas kerja merupakan salah satu penunjang dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, definisi lingkungan kerja yang digunakan adalah menurut Nitisemito (2000). Dimana, lingkungan kerja didefinisikan sebagai sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi kinerja tugas yang diserahkan kepadanya.

### **2.1.7 Turnover Intention**

*Turnover Intention* mengacu pada kecenderungan seorang karyawan untuk secara sukarela keluar dari suatu perusahaan atau organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Tett dan Meyer (1993) dan Ali (2008). Hal ini juga berkaitan dengan tindakan yang disengaja untuk keluar dari suatu perusahaan atau organisasi.

Putra (2016) berpendapat bahwa *turnover Intention* mengacu pada kecenderungan atau aspirasi individu untuk secara sukarela menghentikan pekerjaannya. Fenomena ini dikaitkan dengan rasa ketidakpuasan yang menimbulkan motivasi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini dan mencari peluang alternatif.

Menurut Abdillah (2012) *turnover intention* didefinisikan sebagai niat untuk keluar dari situasi dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di

tempat lain dan *turnover* adalah kekuatan pendorong di belakang tenaga kerja.

### **2.1.7.1 Faktor-Faktor yang memengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mombley et al. (dalam Tsani 2016) menyebutkan faktor yang mendorong *turnover intention*, Antara lain:

#### 1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh para pemangku kepentingan atau *stakeholder*. Pencapaian tujuan tersebut membutuhkan dialog yang harus dilakukan secara kesinambungan antar elemen sebuah organisasi. Latar belakang, Usia, Status perkawinan merupakan karakteristik individu yang memengaruhi keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan.

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori berbeda: lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik mencakup berbagai elemen, termasuk pola cuaca, variasi suhu, struktur arsitektur, dan aktivitas konstruksi. Integrasi budaya sosial ke dalam lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kualitas kehidupan profesional disebut sebagai lingkungan sosial.

#### 3. Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subjektif individu terhadap keseluruhan pengalaman dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai faktor seperti pemenuhan seseorang. Elemen khusus ini adalah variabel psikologis yang mendapat perhatian penelitian tertinggi di kalangan individu. Komponen kebahagiaan berkaitan dengan kecenderungan individu untuk menghentikan afliasinya dengan perusahaan atau organisasi. Hal

ini mencakup kepuasan terhadap remunerasi dan peluang kemajuan, kepuasan terhadap supervisor yang baru diangkat, kepuasan terhadap kolega, dan keselarasan pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

#### 4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan berdedikasi dan loyal terhadap organisasi mereka. Ini mencakup keterikatan emosional, identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Langkah terakhir melibatkan penggabungan komitmen organisasi sebagai konstruksi konseptual yang juga mencakup proses sebagai cara aktivitas. Konstruksi komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mencakup reaksi emosional individu terhadap organisasi secara keseluruhan, sedangkan kepuasan berasal dari respons emosional terhadap komponen pekerjaan tertentu.

#### **2.1.7.2 Dampak *Turnover Intention***

Menurut Mobley dkk. (seperti yang dikutip dalam Khikmawati, 2015), tinggi rendahnya keinginan *turnover* pada karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak baik terhadap individu maupun organisasi sebagai berikut:

##### 1. Beban Kerja

Mengacu pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu organisasi terkadang disertai dengan peningkatan beban kerja, karena individu menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk keluar dari perusahaan. Akibatnya, hal ini memperburuk tekanan yang diberikan kepada karyawan yang tersisa selama periode ini.

##### 2. Biaya Terkait Penarikan Karyawan

Proses seleksi karyawan, pemecatan, dan pertimbangan selanjutnya untuk mengganti personel yang dipecat memerlukan investasi waktu yang besar dan mungkin memerlukan pelaksanaan wawancara.

### 3. Biaya Terkait Pendidikan dan Pelatihan

Hal ini berkaitan dengan jam operasional *supervisor*, departemen sumber daya manusia, dan personel terlatih. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk melayani mereka yang baru direkrut dalam organisasi. Ketika terdapat niat keluar yang tinggi dan diikuti peningkatan pengurangan staf, hal ini mengakibatkan peningkatan pengeluaran yang terkait dengan pelatihan karyawan.

### 4. Periode Fluktuatif

Pada periode yang berfluktuasi aktif, terdapat fenomena *lost output*, dimana penurunan jumlah tenaga kerja dapat mengakibatkan hilangnya volume produksi atau menghambat pencapaian target penjualan. Fenomena yang diamati dapat dikaitkan dengan terjadinya tingkat *turnover* yang signifikan. Terutama jika karyawan yang keluar tersebut memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

### 5. Karyawan Baru

Kehadiran personel baru dapat menyebabkan inefisiensi yang signifikan, karena dampak dari seringnya pergantian staf dapat mengakibatkan biaya yang tidak dapat dihindari bagi perusahaan. Namun, jika organisasi mengelola sumber daya manusianya secara efektif, sehingga menjamin retensi karyawan, maka pengeluaran yang boros tersebut dapat dikurangi.

### 6. Tekanan

Memberikan tekanan pada staf, sehingga menimbulkan stres. Stres yang dialami karyawan dapat timbul karena adanya kebutuhan

karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja yang asing. Salah satu konsekuensi yang paling merugikan dari situasi ini adalah karyawan yang masih bertahan menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk berhenti bekerja di organisasi.

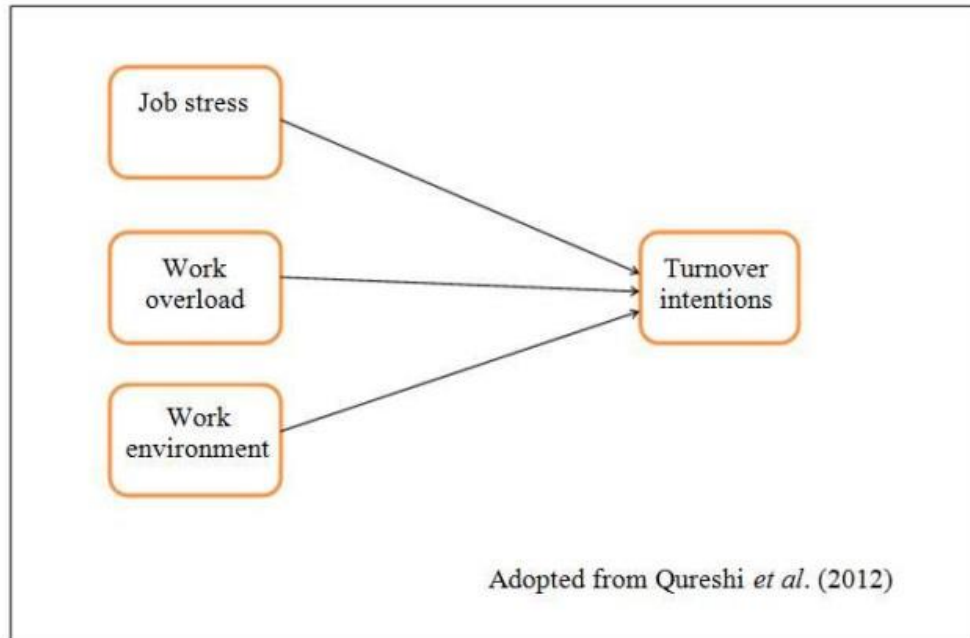
### **2.1.7.3 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al (dikutip dalam Halimah et al, 2016), indikator *turnover intention* meliputi:

1. Memiliki pikiran untuk keluar, hal ini menunjukkan niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan kerjanya. Dimulai dari ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini
2. Mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain, hal ini menunjukkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan baru. Karyawan tersebut akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang dianggapnya lebih baik.
3. Adanya niat untuk keluar, ini menunjukkan seseorang mencoba untuk keluar. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi, nantinya karyawan tersebut dapat memutuskan untuk mempertahankan pekerjaannya atau berhenti.

Dalam penelitian ini, definisi *turnover intention* yang digunakan adalah menurut Abdillah (2012), dimana, *turnover intention* didefinisikan sebagai niat untuk keluar dari situasi dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di tempat lain dan *turnover* adalah kekuatan pendorong di belakang tenaga kerja.

## 2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Sumber: Jurnal Utama Penulis

## 2.3 Hipotesis Penelitian

H1 : *Job stres* berdampak positif terhadap *Turnover intention*

H2 : *Work overload* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

H3 : *Work environment* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh *Job stres* terhadap *Turnover intention*

Stres kerja dapat memengaruhi faktor lain selain kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor terpenting. Menurut Nursyamsi (2012) stres kerja merupakan konseptualisasi ketergantungan pekerjaan individu terhadap karakteristik lingkungan yang dihadapi pekerja, termasuk ancaman yang mungkin mereka hadapi dalam suatu organisasi. Stres tersebut bisa



sangat parah sehingga karyawan jatuh sakit atau bahkan meninggalkan pekerjaannya (Manurung et Ratnawati, 2012). Saat berhadapan dengan masalah internal dan eksternal, Karyawan sering kali melihat dirinya berbeda, Sehingga stres pasti akan terjadi. Stres yang berlebihan tidak dapat ditolerir karena manusia kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri sepenuhnya. Akibatnya, dia tidak dapat membuat keputusan yang tepat dan membuatnya berperilaku tidak tertib. Efek lain yang terjadi termasuk rasa sakit fisik, perasaan putus asa, sering absen dan lain-lain. Tingkat stres tidak hilang, tetapi produktivitas dan performa kerja biasanya turun drastis. Arshadi dan Damiri (2013) menemukan hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* dalam sebuah penelitian.

H1 : *Job stres* berdampak positif terhadap *Turnover intention*

#### **2.4.2 Pengaruh *Work overload* terhadap *Turnover intention***

Sebagaimana dinyatakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara pada tahun 1997, beban kerja adalah kumpulan atau jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pejabat dalam jangka waktu tertentu. Fenomena beban kerja berlebihan merupakan pengalaman universal. Memang benar, adanya beban kerja yang berlebihan dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan tugas sering kali menjadi tuntutan dalam lingkungan kerja karyawan (Moore, 2000). Penelitian yang dilakukan oleh Bothma dan Roodt (2013) mengungkapkan adanya korelasi yang signifikan dan searah antara beban kerja dengan niat berpindah. Intinya, dapat diamati bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat beban kerja yang tinggi dan kecenderungan pergantian karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang lebih rendah cenderung mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja alternatif.

H2 : *Work overload* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

### 2.4.3 Pengaruh *Work environment* terhadap *Turnover intention*

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen, baik berwujud maupun tidak berwujud, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan. Fahmy dkk. (2021) melakukan penelitian. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu aspek fisik dan non fisik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan karyawan terhadap tanggung jawab profesionalnya. Karyawan yang berkinerja buruk mungkin memilih untuk secara sukarela berpisah dari organisasi atau secara aktif mencari peluang kerja alternatif. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk membangun dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meilano dan Nugraheni (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan niat berpindah. Menurut Dermawan dkk. (2012), penelitian mereka mengungkapkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya Dewi dkk. (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik terhadap *turnover intention*.

H3 : *Work environment* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

### 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1.	Audina, Vika; Kusmayadi, Tatang (2018)	Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi	Pengaruh <i>job Insecurity</i> dan <i>Job stres</i> terhadap <i>turnover Intention</i>	Kesimpulan dari penelitian ini, Ditemukan hubungan yang erat dan searah serta	Adanya penelitian ini digunakan peneliti untuk menjelaskan hubungan dari <i>job</i>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
				signifikan antara <i>Job stres</i> dan <i>turnover intention</i>	<i>stres</i> dan <i>turnover intention</i> dan menjelaskan mengenai definisi dari <i>job stres</i> dan <i>turnover intention</i>
2.	Putu Sofia Andi Dewi, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	<i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana</i>	Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan <i>turnover intention</i>	Dengan adanya penelitian ini, Peneliti menggunakannya untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i>
3.	Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat (2016)	Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya	Pengaruh <i>work life-balance</i> dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja	Adanya penelitian ini digunakan peneliti untuk menambahkan indikator pertanyaan mengenai <i>work environment</i> dan menjelaskan mengenai definisi dari <i>work environment</i>
4.	Riska Fii Ahsani, Sunarso,	<i>Research Fair Unisri</i>	<i>Work overload, turnover intention, dan</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat	Adanya penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
	Dorothea Ririn Indriastuti		<i>work family conflicts</i> pada pegawai perbankan di Surakarta	pengaruh positif antara <i>work overload</i> memiliki pengaruh dan searah dengan <i>turnover intention</i>	menjelaskan hubungan antara <i>work overload</i> terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Ezzah Nahrishah, Ani Murwani Muhar, Zuwina Miraza, Feri Ramadani (2021)	Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan	Dampak <i>Work Overload</i> terhadap stres kerja dan <i>turnover intention</i> dengan <i>leadership support</i> sebagai variabel moderasi	Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan tingginya angka stres kerja, hal yang akan terjadi adalah tingginya angka <i>turnover intention</i>	Adanya penelitian ini membuat peneliti mengetahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara <i>job stres</i> dengan <i>turnover intention</i>
6.	Tomi Kristiyanto, Nur Khasanah (2021)	Jurnal ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis & Akuntansi	Pengaruh beban kerja, <i>Job insecurity</i> dan gaya kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa <i>work overload</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Adanya penelitian ini, Peneliti dapat menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan
7.	Lilik Muviana (2022)	Jurnal Ilmu Manajemen	Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap <i>turnover intention</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang	Penelitian ini dapat menjelaskan definisi dari lingkungan kerja

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
			dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki peran yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	
8.	Muhammad Ridho Daennuri, Tedi Pitri, S.IP., MM	Jurnal STIE PASIM Sukabumi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada divisi <i>production planning inventory control</i> )	Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia I	Hasil penelitian ini adalah peneliti dapat menjelaskan definisi dari <i>Job stres</i>
9.	Boaz Yegar Sahaduta	<i>Repository</i> Universitas Brawijaya	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan <i>work</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah <i>work overload</i> memiliki	Hasil dari penelitian ini digunakan peneliti untuk menjelaskan

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
			<i>overload</i> terhadap <i>job stres</i> pada karyawan	pengaruh terhadap <i>job stres</i> . Hal ini ditunjukkan dengan semakin tinggi angka <i>work overload</i> maka semakin tinggi juga <i>job stres</i> nya	definisi dari <i>Work Overload</i>
10.	Tan Chi Keng, Nik Nur Azirah, Mohamed Nor, Yeoh Kah Ching	<i>International Journal Of Technology</i>	<i>Turnover Intention and Job Satisfaction among quantity surveiors</i>	Menurut Penelitian ini, 38,8% responden yang mereka survei berencana untuk keluar dari organisasi mereka saat ini. Sebagian besar responden tidak puas dengan peluang untuk naik jabatan, kompensasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi terkait pekerjaan.	Hasil dari penelitian ini, Digunakan peneliti untuk menjelaskan definisi dari <i>turnover intention</i>
11.	I Dewa Ayu Kadek Satrini, I Gede Riana, I Made Subusi	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	Pengaruh <i>Work overload</i> , Ambiguitas peran dan budaya organisasi	Menurut penelitian ini, pegawai di lingkungan BPS provinsi Bali memiliki kelebihan	Hasil penelitian ini digunakan peneliti untuk menjelaskan definisi dari <i>Work overload</i>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
			terhadap stres kerja	beban kerja dan ambiguitas peran serta budaya organisasi yang lemah sehingga menyebabkan stres kerja yang tinggi.	
12.	Atif Atique Siddiqui, Raja Ahmed Jamil (2015)	<i>American Journal of Economics and Business Administration</i>	<i>Antecedents of Employees' Turnover Intention: Evidence from private educational Institutions</i>	Menurut penelitian ini, disimpulkan bahwa <i>job stres, work overload</i> dan <i>work environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Hasil penelitian ini digunakan peneliti sebagai model penelitian
13.	Widyawati Aprilia Fitri (2023)	IAIN Surakarta <i>Repository</i>	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Mediasi (Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)	Menurut penelitian ini, disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Delta Dunia Tekstil III	Hasil penelitian ini digunakan peneliti untuk Pembahasan hasil uji hipotesis <i>work overload</i> terhadap <i>turnover intention</i>
14.	Aditya, Yongki & Santoso, Joko Bagio (2020)	<i>Repository STEI</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap	Menurut penelitian ini, disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif	Hasil penelitian ini digunakan peneliti untuk pembahasan hasil uji hipotesis <i>work environment</i>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
			<i>Turnover Intention</i> (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna)	terhadap <i>turnover intention</i>	terhadap <i>turnover intention</i>
15.	Syaifudin, Muhammad & Arifin Noor (2020)	Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis FEB UNISNU Jepara	Studi Faktor Anteseden <i>Turnover Intention</i>	Menurut penelitian ini, disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Hasil penelitian ini digunakan peneliti untuk pembahasan hasil uji hipotesis <i>Job stres</i> terhadap <i>turnover intention</i>

