

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output yang dapat berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam 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.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

Untuk memahami lebih lanjut supaya dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016:6)

Pendapat lain datang dari Mangkunegara (2013:2) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Sedangkan Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- 1) Perencanaan (*planning*), dilakukan melalui program kepegawaian yang meliputi 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 pegawai sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*maintenance*), kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan (*discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
- 11) Pemberhentian (*separation*), pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan penyebab lainnya.

c. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen 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 utama suatu perusahaan, karena tanpa mereka, aktivitas perusahaan akan terganggu. Karyawan berperan aktif 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 adalah bersikap tegas, adil dan rasional, bertindak konsisten dan jujur

2. *Turnover Intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Ronald & Milkha (2014:5) *turnover intention* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari

organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Menurut Elmi (2018:196) *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan keluar dari perusahaan dan harus segera digantikan.

Jadi kesimpulannya *turnover intention* adalah keinginan karyawan atau niat karyawan untuk berhenti melakukan pekerjaan keinginan untuk keluar dari organisasi.

b. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menurut Kartono (2017:44) adalah sebagai berikut:

1) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2) Mencari pekerjaan lain (*job search*)

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

3) Pikiran untuk keluar (*thinking of quit*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tingginya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor *turnover intention* Price dalam Kusbiantari (2013:94) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

- a) Tanggungjawab kekerabatan terhadap lingkungan, dimana semakin tinggi tanggung jawab tersebut maka *turnover intention* nya akan semakin rendah.
- b) Kesempatan kerja, jika dalam sebuah wilayah terdapat banyak kesempatan kerja maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

2) Faktor Individual

- a) Kepuasan kerja, dimana semakin besar kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin kecil juga intensi *turnover*-nya.

- b) Komitmen organisasi, jadi semakin loyal seorang karyawan terhadap lembaga tempat dia bekerja maka *turnover intention* nya akan semakin kecil.
- c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, dalam hal ini sangat jelas sekali jika semakin besar upaya karyawan dalam mencari pekerjaan lain maka semakin besar pula *turnover intention*
- d) Niat untuk tetap tinggal, hal ini juga sangat berpengaruh karena semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya maka semakin kecil *turnover intention* yang terjadi
- e) Pelatihan umum atau peningkatan kompensasi, jika semakin banyak dilakukan pelatihan dan transfer pengetahuan diantara para karyawan cepat serta merata maka *turnover intention* akan semakin kecil.
- f) Kemauan bekerja keras, jika kemauan seorang karyawan untuk bekerja keras sangatlah besar maka *turnover intention* semakin kecil.
- g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, jika perasaan negatif lebih besar dari pada perasaan positif maka yang akan dirasakan oleh karyawan adalah ketidak puasan dan mencari peluang kerja lain.

Sedangkan menurut Iskandar & Rahadi (2021:106) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) Usia

Karyawan yang lebih muda memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk keluar. Tingkat *turnover intention* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan 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.

4) Faktor lingkungan

Lokasi yang menyenangkan akan menarik bagi karyawan, demikian pula dengan lingkungan fisik yang bisa berpengaruh pada *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

d. Dampak *Turnover Intention*

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

2) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut

4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya

- 7) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
- 8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen 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 dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Komitmen organisasi adalah janji atau kontrak untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsuddin, 2018:61)

Sedangkan Yusuf & Syarif (2017:27) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu tercapainya tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dan kesediaan karyawan untuk memberikan usaha yang terbaik serta tetap bertahan menjadi anggota dalam suatu organisasi.

b. 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) berkaitan dengan hubungan emosional anggota yang terlibat dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasikan karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan sehingga membentuk 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-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (*need*).

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.

c. Karakteristik Komitmen Organisasi

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

- 1) Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

4. Beban Kerja

a. 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 tertentu.

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan dalam organisasi yang merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu (Astutik & Liana, 2022:228). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan kewajiban karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan Dewi *et al.*, (2022:875) menyatakan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, dalam setiap beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan karyawan yang menerima beban 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.

b. Indikator Beban Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja karyawan, 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 Procedur*) 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 karywannya untk 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 karywan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tidak seimbangny 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.

c. 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.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai bahan referensi untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel penelitian terhadap hubungan antara variabel penelitian lainnya. Hasil berbagai penelitian terdahulu dijadikan sebagai data pendukung sebagai dasar atau acuan berupa teori atau penemuan. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian peneliti yang sedang berjalan.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441 ISSN : 2302-8912	Ni Nyoman Yani Sri Lestari, Ni Wayan Mujiati. (2018)	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Adjusted R Square: 0,739
2	Pengaruh Komitmen Organisasional	R. Agung Bagus Dwi Cahya Mulia, Wayan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh

No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	dan Job Insecurity Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 12, 2018: 6622 - 6648 ISSN: 2302-8912	Gede Supartha. (2018)		negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil juga menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Adjusted R Square: 0,726
3	Effect of Compensation, Work Motivation & Organizational Commitments to Turnover Intention (Case Study : Zainuttagwa Medical Rehabilitation Special Hospital in Bekasi, Indonesia) European Journal of Business and Management Vol.11, No.18, 2019 ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)	Subhan Zaenal Abidin, Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc. (2019)	This research method uses quantitative methods using Statistical Product and Service Solutions (SPSS)	The results of this study indicate that compensation has a negative and significant effect on turnover intention, work motivation has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, and compensation, work motivation and organizational commitment simultaneous have negatif effect and significant to turnover intention. Adjusted R Square: 0,250
4	Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention International Journal for Innovation Education and	Idham Wahyono, Setyo Riyanto. (2020)	Multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS 23.0 for windows	The organizational commitment variable has a positive and significant effect on turnover intention, then for job stress variables to have a positive and significant effect on turnover intention and job satisfaction variables have a positive and significant effect on turnover intention and

No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	Research ISSN 2411-2933 October 2020			organizational commitment variables, job stress and job satisfaction have a positive and significant effect together on turnover intention Adjusted R Square: 0,433
5	The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta ISSN 2415-6663 (Print) ISSN 2415-6671 (Online) Published: 24.08.2020	Noviana Masta, Setyo Riyanto. (2020)	Multiple linear regression analysis	The results of the study showed that transformational leadership, perceived organizational support and workload variables have a significant effect on turnover intention. Adjusted R Square: 0,433
6	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	Nurhasanah Lubis, Onsardi. (2021)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Sedangkan Kompensasi (X ₁), Komitmen Organisasi(X ₂), dan Kepuasan Kerja (X ₃) bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> (Y) Adjusted R Square: 0,848

No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
7	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Tidar Property Group Malang Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol. 03 No. 01 Desember 2021:9-26 e-ISSN 2716-294X	Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, Tin Agustina K. (2021)	Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di Tidar Property Group Malang. 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di Tidar property Group Malang. Secara bersama-sama Beban kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> di Tidar Property Group Malang Adjusted R Square: 0,781
8	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung Jurnal Dimamu Volume 1 No. 1 Desember 2021 Hal : 23 – 36 e-ISSN: 2809-2228	Ayu Fuji Lestari, Yasir M.Fauzi, Adi Indradi Wazdi, Armansyah M. Sarusu. (2021)	Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Secara simultan komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung Adjusted R Square: 0,375
9	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina. (2022)	Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>

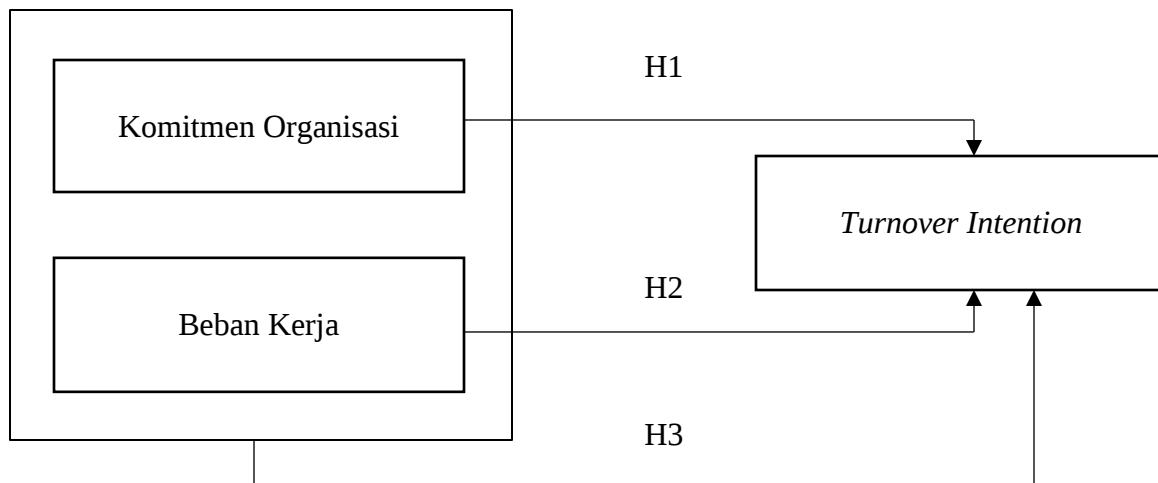
No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2022, Vol. 2 (No. 1): Hal 104-110 e-ISSN 2774-7085			<i>intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Adjusted R Square: 0,559
10	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera Jurnal Pendidikan Tambusai Halaman 11261-11280 Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022 ISSN: 2614-6754 (print) SSN: 2614-3097(online)	Ifan Johar Kuswahyudi, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu. (2022)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera Adjusted R Square: 0,788
11	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Cv Marvella Digital Copy & Printing Values, Volume 3, Nomor 3, Tahun	Ni Wayan Candra Dewi, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani. (2022)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di CV. Marvella Digital Copy & Printing. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> di CV. Marvella Digital Copy & Printing. Adjusted R Square: 0,371

No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	2022 e-ISSN: 2721-6810			
12	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 5, 2022 : 1049-1068 ISSN : 2302-8912	Ida Bagus Gede Purwa Manuaba, I Gusti Made Suwandana. (2022)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Adjusted R Square: 0,831
13	Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i> Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 1, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205	Yesi Puji Astutik, Lie Liana. (2022)	Regresi Linier Berganda	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan. Adjusted R Square: 0,453
14	The Influence Of Transformational Leadership Style, Workload And Job Satisfaction on Turnover Intention DIJMS Volume 3, Issue 3, January 2022 E-ISSN: 2686-522X, P-ISSN: 2686-5211	Evi Diana Situmorang, Nia Kusuma Wardhani. (2022)	Multiple regression analysis and assisted by SPSS version 26	The result of the study is that transformational leadership has a significant negative impact on employee turnover intention. Workload has a significant positive effect on employee turnover intention. Job satisfaction has a significant negative effect on employee turnover intention, and transformational leadership, workload and job

No	Judul	Nama Penulis & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
				satisfaction have a simultaneous and significant effect on employee turnover intention. Adjusted R Square: 0,569
15	The Influence of Organizational Commitment, Compensation and Employee Engagement on Turnover Intention General Management Vol. 23, No. 190/ October 2022 ISSN:1582-2559	Eka Desy Purnama, Arisetyanto Nugroho, Christina Catur Widayati, Purnamawati Helen Widjaja, Yuni Marsita. (2022)	The analytical method in this study uses SEM PLS	This study indicates that the organizational commitment variable has a positive and significant effect on turnover intention, compensation has a positive and significant effect on turnover intention, and employee engagement has a positive and significant effect on turnover intention.

C. 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 dua variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasi sebagai (X_1) dan Beban Kerja sebagai (X_2). Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Beban Kerja

Y : *Turnover Intention*

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian Sugiyono (2019:99). Kebenaran dugaan jawaban tersebut harus dibuktikan melalui penelitian ilmiah.

Dari pengertian hipotesis tersebut, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Inteniton*

Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan kesedian karyawan untuk terlibat aktif, loyal dan tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Karyawan

yang memiliki komitmen organisasi akan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dengan kata lain, komitmen organisasi sangat menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat membuat karyawannya memiliki komitmen organisasi yang baik agar karyawan dapat tetap bertahan dan tidak memilih perusahaan lain untuk bekerja.

Menurut Amalia (2020), Firdaus & Lusiana (2020) serta Andriawan & Games (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover inteniton*. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin kecil tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Setiawan & Harahap (2016), Khotimah *et al.*, (2019) dan Parashakti & Astuti (2023) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Inteniton*

Beban kerja merupakan sejumlah tugas seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Perusahaan harus mengatur agar setiap

karyawan memiliki beban kerja yang seimbang karena beban kerja yang berlebih dapat membuat karyawan merasa tertekan dan stress sehingga akan berujung pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Husin (2021), Widiyanto & Yunus (2021) serta Kamis *et al.*, (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Sedangkan pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Nisa *et al.*, (2019), Gayatri & Muttaqiyathun (2020) dan Risambessy (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Semakin tinggi *turnover intention* berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. *Turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tersebut harus mengevaluasi sistem yang ada agar tingkat *turnover intention* berada dalam kondisi normal. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah komitmen organisasi dan beban kerja.

Menurut Buulolo & Ratnasari, (2020), Sakul (2018) dan Indriati (2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Selanjutnya Farida & Melinda (2019), Farida & Melinda (2019) dan Kolompoy *et al.*, (2019) menyatakan komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen Organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan RS Vania