

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini, peneliti membahas mengenai teori yang digunakan sebagai landasan utama dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

Menurut Prasetio et al., (2020) Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan emosional yang sangat tinggi karena menghadapi beberapa tuntutan yang besar, menghadapi hambatan, serta memiliki kesempatan yang penting yang dapat berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik seorang karyawan. Lebih lanjut, menurut Gunawan, (2018) stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka tidak mampu memenuhi tugas-tugas pekerjaan yang semakin beragam dan terkadang saling bertentangan. Faktor-faktor seperti masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, serta tantangan lainnya juga turut menyebabkan stres yang sulit untuk dihindari. Karyawan yang tidak mendapat kejelasan mengenai tugas atau tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu penyelesaian tugas, tidak adanya dukungan atau fasilitas dalam pekerjaan merupakan contoh dari timbulnya stres kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah respons adaptasi seseorang terhadap berbagai tuntutan, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, yang dipandang sebagai peluang atau ancaman. Respons ini dapat diukur melalui dua faktor utama yaitu reaksi stres dan tuntutan (Nur, 2013). Dari beberapa penjelasan diatas, secara lebih khusus, stres mengacu pada tuntutan dan kendala yang terjadi pada karyawan. Tuntutan ialah tekanan atas pekerjaan atau tanggung jawab yang secara terus-menerus diberikan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan. Kendala merujuk pada kekuatan yang mencengah individu dari apa yang diinginkan.

Menurut Jamal & Baba, (1992) stres kerja ini adalah reaksi pada individu terhadap pekerjaan yang berlebihan dan tekanan di lingkungan kerja yang melawati batas kemampuannya. Stres kerja yang timbul dari berbagai faktor misalnya tekanan atau tuntutan pekerjaan yang meningkat, kondisi kerja, dan beban kerja akan berdampak pada kinerja atau performa karyawan. Hal ini digambarkan melalui kurva stres kerja, seperti berikut:



Gambar 2. 1 Kurva Stres

Sumber: Handoko (2014)

Berdasarkan gambar 2.1 diatas, kurva stres kerja menunjukkan berbagai tingkatan stres. Stres pada tingkat rendah dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah karena mereka merasa tidak ada tantangan untuk bekerja lebih keras. Stres pada tingkat optimal dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien serta meningkatkan antusiasme dan profesionalisme mereka. Selanjutnya, stres pada tingkat tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan karena mereka merasa tertekan dan tidak mampu menyelesaikan tugas.

Stres yang terjadi pada karyawan sering dipicu oleh beberapa faktor yang terjadi baik dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan juga dari luar (*external factor*) yang dapat membawa pengaruh berbeda dari individu tergantung dari bagaimana individu merespon penyebab stres tersebut. Ellitan & Anutan, (2007) menjabarkan empat poin faktor penyebab stres meliputi:

a. *Extra Organizational Stresor*

Stres yang berasal dari faktor eksternal organisasi seringkali disebabkan oleh perubahan dalam sosial dan teknologi, yang dapat mengubah gaya hidup masyarakat serta mempengaruhi kondisi ekonomi dan keuangan, sehingga memengaruhi cara kerja karyawan. Relokasi masyarakat dan dinamika dalam lingkungan keluarga juga merupakan faktor yang turut berperan.

b. *Organizational Stresor*

Faktor-faktor stres yang berasal dari internal organisasi mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, desain organisasi, proses kerja organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

c. *Group Stresor*

Faktor-faktor stres yang muncul dari internal kelompok organisasi disebabkan oleh kurangnya keserasian dalam melakukan tugas, terutama di tingkat bawahan, kurangnya dukungan dari manajemen atas, serta adanya konflik interpersonal dan antar kelompok.

d. *Individual Stresor*

Stres yang timbul dari internal individu disebabkan oleh konflik peran dan ambiguitas, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya pengawasan dari pihak manajemen atau atasan terhadap karyawan.

Stres kerja disebabkan oleh tuntutan yang diberikan oleh pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut, yang dapat menimbulkan tekanan pada karyawan. Faktor utama yang menyebabkan stres kerja adalah tuntutan pekerjaan dan waktu. Hal ini terjadi ketika karyawan dihadapkan pada banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Akibatnya, tekanan kerja meningkat dan mempengaruhi kinerja karyawan (M. Omar et al., 2020).

Dampak dari stres kerja yang sering terjadi akan menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, gugup, tegang, cemas, sulit tidur, dan suka menyendiri. Burhanudin et al., (2015) mendefinisikan tiga golongan dampak yang terjadi akibat stres kerja yaitu:

a. *Gejala Fisik*

Stres dapat menyebabkan gangguan metabolisme dalam tubuh manusia. Misalnya, stres dapat meningkatkan detak jantung dan laju pernapasan,

menaikkan tekanan darah, menyebabkan rasa nyeri, dan dalam kasus yang lebih serius, dapat memicu serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres kerja dapat mengakibatkan berbagai keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti rasa cemas, kekhawatiran, ketegangan emosional, kebosanan, dan kecenderungan menunda-nunda pekerjaan. Aspek pekerjaan seperti variasi tugas, makna pekerjaan, otonomi, dan umpan balik dari atasan dapat memicu stres dan mengurangi efektivitas serta kepuasan kerja karyawan.

c. Gejala Perilaku

Stres yang berhubungan dengan pola perilaku karyawan mencakup perubahan dalam produktivitas, meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan, tingginya tingkat absensi, perubahan pola makan dan gaya hidup, meningkatnya konsumsi minuman beralkohol dan rokok, kegelisahan, susah tidur, serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja.

Stres kerja dapat berdampak positif dan juga negatif terhadap karyawan. Dampak positifnya adalah karyawan akan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin sehingga karyawan akan merasa bahwa tugas yang ada adalah sebuah bentuk tantangan bukan tekanan. Sedangkan dampak negatifnya adalah menurunnya performa atau kinerja karyawan.

Stres merupakan pengalaman yang umum dialami oleh setiap individu, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Artinya, tidak mungkin untuk menghindari stres sepenuhnya, oleh karena itu, baik karyawan maupun manajer memiliki tanggung jawab untuk mengelolanya dengan baik. Ketika seseorang mampu mengatasi stres dengan efektif, itu dapat memiliki dampak fungsional yang positif. Sebaliknya, jika stres diabaikan, itu dapat memiliki dampak negatif baik pada individu maupun organisasi. Oleh karena itu, penting untuk diingat bahwa stres tidak selalu berdampak negatif, tetapi juga dapat memiliki konsekuensi positif bagi seseorang (Nur, 2013).

Menurut Burhanudin et al, (2015) terdapat beberapa tindakan yang dapat dilakukan dalam mengelola dan mengatasi stres, yaitu:

- a. Menerapkan manajemen waktu yang baik agar dapat membantu karyawan dalam mengatasi ketegangan dari adanya tuntutan tugas pekerjaan.
- b. Melakukan aktifitas olahraga, misalnya berenang, bersepeda, aerobik, dan berjalan kaki yang merupakan bentuk latihan fisik yang direkomendasikan pihak medis untuk mengatasi tingkat stres berlebihan.
- c. Melakukan relaksasi tubuh seperti meditasi dan teknik pengendalian fisiologis (*biofeedback*) untuk mengurangi ketegangan akibat stres yang berlebihan.
- d. Memperluas jaringan dukungan atau melakukan hubungan komunikasi lebih dekat dengan keluarga, teman, atau rekan kerja agar tingkat stres dapat menurun.

Selain pendekatan yang dilakukan tersebut, perlu juga adanya pendekatan yang dilakukan oleh organisasi tempat bekerja untuk mengurangi atau mengatasi stres, yaitu meliputi seleksi dan penempatan kerja yang baik, pelatihan dan pengembangan, menetapkan tujuan yang jelas, mendesain pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, memperbaiki komunikasi, penyediaan cuti panjang, serta melaksanakan program untuk kesejahteraan karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

Menurut Mellanie et al., (2019) beban kerja merujuk pada kumpulan aktivitas atau kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan atau unit organisasi dalam rentang waktu tertentu. Menurut Bruin & Taylor, (2006) beban kerja merupakan tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencakup berbagai aspek pekerjaan misalnya kompleksitas tugas, kuantitas, dan waktu yang dibutuhkan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengarah pada stres kerja, rasa lelah, serta turunnya kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Persepsi mengenai beban kerja yang dialami oleh individu dipengaruhi oleh berbagai faktor misalnya sumber daya yang tersedia, dukungan dari rekan kerja, dan kondisi kerja.

Artinya bahwa beban kerja ialah tugas atau tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan. Meskipun setiap pegawai memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya, namun meningkatnya beban kerja cenderung mendorong pegawai untuk memiliki persepsi yang negatif terhadap tugas yang diemban. Kondisi ini dapat

mengakibatkan timbulnya niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain (Indriati, 2021).

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 Tahun 2008, beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diemban oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung dari hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu yang tersedia. Penting bagi setiap pekerja untuk dapat menjalankan tugasnya dengan aman dan nyaman, tanpa mengancam dirinya sendiri atau orang lain di sekitarnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menyelaraskan kapasitas kerja individu, beban kerja yang ditanggung, dan kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Bruin & Taylor, (2006) beban kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang wajib dikerjakan serta diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja mencakup pandangan individu terhadap tuntutan pekerjaan serta kemampuan dalam memenuhinya. Beban kerja akan muncul disaat adanya tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan serta adanya ekspektasi yang terlalu tinggi dalam rentang waktu yang singkat.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan dampak negatif bagi pegawai secara umum. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan pengurangan aktivitas yang dapat menyebabkan kebosanan. Rasa bosan dalam pekerjaan atau beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan kurangnya fokus pada tugas-tugas yang ada, yang pada

akhirnya dapat membahayakan karyawan secara potensial (Firjatullah et al., 2023).

Setiap individu atau karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap beban kerja yang mereka hadapi. Namun, meningkatnya beban kerja cenderung menghasilkan persepsi yang negatif terhadap pekerjaan mereka. Beberapa faktor seperti tekanan atau tuntutan terhadap pekerjaan merupakan pemicu beban kerja karyawan. Menurut Gibson, (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tekanan Waktu

Tekanan waktu dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target, namun disisi lain tekanan waktu akan menjadi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan karena pemberian tugas dengan adanya waktu yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan akan menjadi terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dan akibatnya akan muncul kesalahan yang tidak seharusnya terjadi dan memicu stres kerja karyawan.

b. Jam Kerja atau Jadwal Kerja

Jam kerja atau jadwal kerja dapat mempengaruhi beban kerja karyawan karena hal ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Penyesuaian waktu antara pekerjaan dan di luar pekerjaan merupakan faktor dari jam kerja atau jadwal kerja. Standarnya, jam kerja selama satu minggu adalah 8 jam per hari. Terdapat tiga tipe jadwal kerja, yaitu: *long shift*, *night shift* & *flexible work schedule*.

c. Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran

Karyawan akan memiliki persepsi yang kurang baik terhadap pekerjaannya karena peran mereka yang tidak memiliki kejelasan serta adanya konflik yang terjadi, sehingga berakibat pada beban kerja karyawan.

d. Kebisingan

Beban kerja karyawan akan semakin berat apabila lingkungan kerja atau tempat kerja mereka sangat bising. Hal ini akan berdampak pada performa atau efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kebisingan tersebut dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga akan menurunkan efektivitasnya dalam penyelesaian tugas yang diberikan dan menambah beban kerja karyawan.

e. Banyaknya Informasi

Banyaknya informasi yang diterima secara langsung oleh karyawan dalam waktu yang bersamaan dapat menambah beban kerja karyawan. Informasi yang berlebihan yang diterima oleh karyawan akan berdampak pada proses kerja karyawan sehingga perlu adanya penanganan yang lebih baik.

f. Temperatur Ruangan yang Tinggi

Tingginya temperatur ruangan ditempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja dan juga kesehatan karyawan. Apabila kondisi ini terjadi ditempat kerja maka akan berdampak pada efektivitas kerja dan menghambat pekerjaan karyawan, sehingga apabila pekerjaan terhambat maka beban kerja akan semakin bertambah.

g. Gerakan Tubuh yang Berulang

Pekerjaan yang memerlukan tindakan fisik berulang memang sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan. Aktivitas seperti mengetik di depan komputer atau mengoperasikan mesin di lini perakitan, yang dilakukan dengan gerakan yang sama secara terus-menerus, akan menimbulkan rasa bosan yang akhirnya akan menurunkan tingkat perhatian serta konsentrasi karyawan.

h. Tanggung Jawab

Tanggung jawab atau kewajiban bagi sebagian orang merupakan beban kerja. Namun, jenis tanggung jawab yang berbeda memiliki efek yang berbeda pula sebagai pemicu terjadinya stres. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang dapat berakibat pada tekanan pekerjaan, sedangkan tanggung jawab terhadap barang cenderung mengurangi tekanan pada pekerjaan.

Menurut Putra (2012) indikator untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Target yang Harus Dicapai

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Misalnya terdapat keluhan dari pelanggan melalui panggilan, email, ataupun media sosial yang mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan masalah tersebut dalam waktu tertentu agar masalah segera ditangani dengan baik.

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup cara karyawan dalam melihat kondisi kerja mereka. Contohnya, dalam membuat keputusan untuk menyelesaikan masalah terkait keluhan pelanggan yang terjadi di luar jam kerja yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja berkaitan dengan waktu yang dipakai oleh karyawan dalam menangani masalah atau keluhan pelanggan. Misalnya, karyawan yang masuk secara bergantian (*shift*) dan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan masalah di luar jam kerja.

d. Standar Kerja

Standar kerja mencakup kesan karyawan terhadap pekerjaannya. Misalnya, perasaan karyawan yang memiliki anggapan bahwa beban kerja harus diatur dan diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.1.3 Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan keseimbangan antara dua peran yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sangat dibutuhkan untuk meminimalisir terjadinya konflik peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan. Menurut Omar, (2013) keseimbangan kehidupan-kerja merupakan keadaan individu yang mampu mengelola serta menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara efektif. Berhasilnya seorang karyawan dapat dikatakan seimbang jika karyawan dapat membagi waktu dan peran dengan baik dalam hal kehidupan dan pekerjaan.

Menurut Omar, (2013) keseimbangan kehidupan-kerja menjadi penting untuk kesejahteraan individu secara keseluruhan, karena keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kualitas hidup. Keseimbangan ini dapat dicapai melalui pengaturan waktu yang efektif, dukungan dari organisasi dan keluarga, serta penerapan kebijakan dan praktik kerja yang fleksibel. Menurut Wulansari, (2023) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Individual

Faktor yang berasal dari dalam diri sendiri yang memiliki pandangan terkait dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan kecerdasan emosional serta karakteristik kepribadian.

b. Faktor Organisasi

Faktor ini adalah faktor yang timbul dari dalam organisasi atau tempat kerja yang meliputi beban kerja, alur kerja, jadwal dan jam kerja, peran yang berlebihan, budaya dan struktur organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan, penghargaan, gaji, dukungan di tempat kerja, fasilitas, loyalitas, dan konflik kerja.

c. Faktor Kehidupan

Faktor yang berasal dari kehidupan pribadi yang mencakup tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dukungan keluarga, orang tua, dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Faktor-faktor yang dijelaskan diatas perlu diperhatikan bagi setiap individu dan organisasi agar terciptanya keseimbangan kehidupan-kerja. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk fokus pada pekerjaan, kehidupan sehari-hari, dan keluarga, sesuai dengan preferensi mereka, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Tanpa jadwal yang jelas dan fleksibilitas yang sesuai, karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja dan mungkin berisiko meninggalkan pekerjaan (Javed et al., 2014).

Menurut Rahmawati, (2016) cakupan kajian keseimbangan kehidupan kerja meliputi:

- a. Aspek pada tempat kerja, yang mencakup jenis pekerjaan, tipe tempat kerja, dan masalah di tempat kerja seperti beban kerja yang tidak masuk akal atau terlalu berat.
- b. Aspek pada kebutuhan hidup, yang meliputi kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat seperti perawatan anak, kebutuhan waktu untuk kepentingan pribadi karyawan seperti rekreasi, dan kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu.

Dalam mewujudkan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan, pihak organisasi dapat membuat kebijakan atau program yang mendukung setiap individu dalam memenuhi tanggung jawab kerja dan juga di luar kerja seperti program kesejahteraan karyawan misalnya *happy Friday*, yaitu karyawan diijinkan pulang dua jam lebih awal pada hari jumat terakhir setiap bulan, selanjutnya *refreshing day-of* yaitu karyawan diberi cuti dua minggu setiap tiga tahun guna menghabiskan waktu dengan keluarga serta menyegarkan pikiran dari

pekerjaan, yang terakhir ialah karyawan dapat memilih waktu kerja yang fleksibel sesuai dengan preferensi mereka (Kim, 2014). Kebijakan atau program ini akan mempengaruhi emosi, stres, dan persepsi karyawan serta membuat karyawan merasa didukung dalam pekerjaan dan juga kehidupan pribadi mereka.

Keseimbangan kehidupan-kerja bukanlah tentang mengatur setiap jam kerja karyawan secara ketat. Sebaliknya, itu mencakup fleksibilitas yang tepat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Masing-masing individu memiliki persepsi berbeda mengenai keseimbangan kehidupan-kerja, sehingga hal tersebut sangat beragam tergantung dari bagaimana individu tersebut memahaminya.

2.1.4 Niat untuk Keluar (*Intention to Leave*)

Keinginan (*Intention*) merupakan niat individu yang muncul untuk melakukan suatu tindakan, sementara *turnover* merujuk pada proses berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari pekerjaannya. Dengan demikian, *intention to leave* (niat untuk keluar) adalah tingkat keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Wahyuningsih et al., 2022). Lebih lanjut, Wahyuningsih et al., (2022) menjelaskan bahwa *turnover* adalah jumlah karyawan yang benar-benar meninggalkan organisasi dalam periode waktu tertentu, sementara *intention to leave* adalah evaluasi subjektif seseorang terhadap hubungannya dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Boshoff & Allen, (2000) niat untuk keluar (*intention to leave*) merupakan keinginan atau kecendrungan yang dirasakan oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dalam waktu dekat. Niat untuk keluar adalah ukuran seberapa besar keinginan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain, atau rencana konkret untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tiga bulan, enam bulan mendatang, atau bahkan satu hingga dua tahun ke depan (Hakim, 2016). Hal ini berkaitan dengan sikap yang memperlihatkan bahwa seorang karyawan sedang mempertimbangkan untuk berhenti bekerja serta akan mencari pekerjaan baru. Dengan kata lain, *intention to leave* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan yang belum sampai pada tahap pelaksanaan, seringkali hanya berupa pemikiran atau angan-angan belaka.

Banyak perusahaan menekankan pencapaian target yang tinggi dari karyawan, sering kali dengan menambah beban kerja yang berlebihan. Ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan dan karyawan karena tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Meskipun perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, keputusan untuk mengundurkan diri masih tetap ada (Widiyanto & Kheren, 2021). Beban kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena meningkatnya tuntutan kerja dapat mendorong karyawan mencari lingkungan kerja baru. Meskipun beban kerja merupakan bagian dari pekerjaan, terlalu banyak tugas dapat menjadi alasan

karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, stres kerja juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap *intention to leave*. Stres dalam pekerjaan merupakan pengalaman umum bagi banyak karyawan dan dapat mengurangi efektivitas mereka. Banyak karyawan bahkan perlu mengambil cuti untuk mengatasi konflik dan ketegangan yang timbul dari stres kerja yang mereka alami (Widiyanto & Kheren, 2021).

Keinginan karyawan untuk pindah dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap dinamika organisasi, terutama terkait dengan kepemimpinan dan praktek manajemen. Manajer yang efektif akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, ketidakadilan terhadap manajer dapat mengakibatkan kehilangan pemimpin yang berpotensi, menghambat perkembangan karyawan, dan mengurangi kinerja serta loyalitas organisasi (Javed et al., 2014). Menurut Javed et al., (2014) tingkat *turnover* karyawan dapat dipengaruhi secara negatif oleh persepsi dan pengalaman layanan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi terkait penyelesaian tugas-tugas tertentu. Ini disebabkan oleh tingginya tingkat stres kerja yang dapat menghambat kreativitas karyawan dan mengurangi kontribusi yang dapat diberikan kepada organisasi serta pekerjaan yang mereka lakukan. Stres yang berlebihan juga dapat mengurangi tingkat pemberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka.

Niat untuk keluar (*intention to leave*) saat ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Banyak

sekali faktor yang mendorong karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau pekerjaannya. Menurut Arianto & Wahyuningsih, (2022) faktor yang mempengaruhi niat keluar karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Variabel pribadi yang mencakup aspek seperti kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, senioritas, pelatihan profesi, profesionalisme, kebutuhan pertumbuhan pribadi yang terpenuhi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.
- b. Variabel organisasi yang mencakup faktor-faktor seperti sistem kompensasi, termasuk gaji dan kesempatan promosi, serta sejauh mana pekerjaan dalam suatu posisi menjadi rutinitas.

Menurut Hakim, (2016) ada berbagai faktor yang bisa memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, seperti loyalitas terhadap perusahaan, pencapaian kinerja individu, tekanan kerja, peluang pengembangan karir, kepuasan dalam bekerja, dan tingkat keterlibatan karyawan yang kurang. Menurut Boshoff & Allen, (2000) berbagai faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar ialah seperti ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang kurang, tekanan kerja yang tinggi, serta tidak ada peluang untuk mengembangkan karir.

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi. Hal ini mencakup menciptakan ketidakstabilan dalam tenaga kerja, penurunan produktivitas karyawan, atmosfer kerja yang tidak mendukung, dan juga meningkatkan biaya sumber daya manusia. Meningkatnya niat untuk keluar

(*intention to leave*) karyawan dalam perusahaan dijadikan peringatan bagi pihak perusahaan agar dapat melakukan evaluasi mengenai kebijakan serta praktik sumber daya manusianya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang berguna untuk menambah teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah dirangkum oleh penulis.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Omar, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020)	<i>Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia</i>	Hasilnya terdapat hubungan positif stres kerja dan beban kerja terhadap niat untuk keluar. Terdapat hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan niat untuk keluar.
2.	Jufri, A., & Mellanie, M. (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .

3.	Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020)	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar. Tidak adanya pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat keluar. Variabel kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan niat keluar.
4.	Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014)	<i>Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan</i>	Konflik peran dan stres kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Sedangkan, <i>work-life balance</i> tidak mempunyai hubungan positif dengan niat berpindah karyawan.
5.	Gregorius & Kheren (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada CV. Wan Qian	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada CV. Wan Qian.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat untuk Keluar Perusahaan

Menurut Fitriantini et al., (2019) stres kerja mengacu pada rasa tegang yang diakibatkan oleh tekanan yang dialami secara fisik maupun psikologis dalam diri karyawan yang mengakibatkan emosi tidak stabil, rasa tegang, dan tidak bahagia. Karyawan yang tidak dapat mengelola tingkat stresnya dapat menciptakan konflik dalam pekerjaan dan akan memunculkan sikap niat untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Omar et al., (2020) dengan judul *“Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia”* yang bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja terhadap niat untuk keluar. Dalam penelitian tersebut mendapati bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan niat untuk keluar. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Javed et al., (2014) dengan judul *“Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan”* mendapati bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan niat untuk keluar. Artinya bahwa stres kerja dapat memengaruhi karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh secara positif terhadap niat untuk keluar perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Niat untuk Keluar Perusahaan

Diketahui bahwa peningkatan beban kerja akan berdampak pada peningkatan stres kerja karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka. Ketika jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu meningkat, karyawan cenderung merasa terburu-buru dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres karena mereka mengalami peningkatan tekanan kerja (M. Omar et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Omar et al., (2020) dengan judul “*Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia*” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan niat untuk keluar. Penelitian yang dilakukan oleh Jufri & Mellanie, (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)” dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Hasil penelitian tersebut mendapati adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hanum Indriati, (2021) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai” pada BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap niat untuk keluar perusahaan.

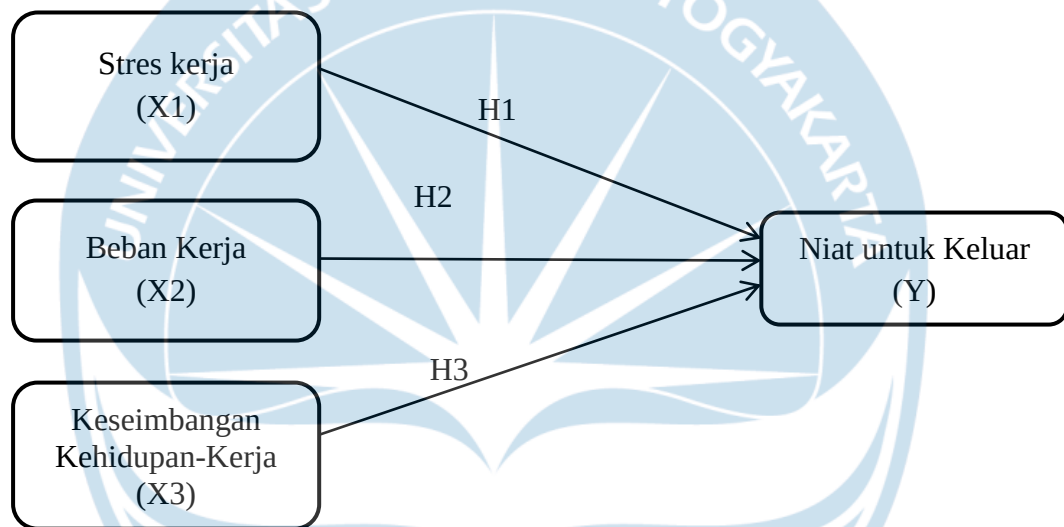
2.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Niat untuk Keluar Perusahaan

Keseimbangan kehidupan-kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur secara mandiri peran-peran antara pekerjaan dan segala kegiatan yang dianggap penting bagi kehidupan individu, seperti keluarga, partisipasi dalam kegiatan masyarakat, pengembangan pribadi, dan waktu untuk rekreasi (Gadzali, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Gadzali, (2020) yang berjudul “*Work-Life Balance and Intention to Quit: Study of Sharia Banking Manager in West Java*”. Hasil dari pengujian SPSS menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar perusahaan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Javed et al., (2014) yang berjudul “*Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan*” menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berdampak positif hubungannya dengan niat berpindah karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Omar et al., (2020) yang berjudul “*Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia*” menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan niat untuk keluar. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh secara negatif terhadap niat untuk keluar perusahaan.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah konsep dari penelitian yang digambarkan untuk memperlihatkan hubungan antara variabel independen (stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja) dan variabel dependen (niat untuk keluar) yang diteliti. Berdasarkan landasan teori maka kerangka pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

Diadaptasi dari (Omar et al., 2020)

Keterangan:

X1 : Stres Kerja

X2 : Beban Kerja

X3 : Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Y : Niat untuk Keluar