

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang umum dialami oleh setiap karyawan dalam lingkungan kerja, namun cara menghadapinya berbeda-beda tergantung pada individu masing-masing. Secara umum, stres ini muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara kapasitas atau kemampuan seseorang dengan tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang tidak menyenangkan, yang muncul ketika seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuannya dalam menghadapi atau menyelesaikan situasi tersebut (Nurendra & Saraswati, 2017). Apabila stres tidak ditangani secara efektif, hal ini dapat mengakibatkan seseorang mengalami hambatan dalam berinteraksi secara positif dengan orang-orang di sekitarnya, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sosial di luar pekerjaan. Kondisi ini dapat memunculkan berbagai dampak negatif bagi pegawai yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan berdampak buruk terhadap hasil dan performa kerjanya (Jalil, 2020). Apabila stres di tempat kerja terlalu tinggi, karyawan cenderung mengalami gangguan emosional yang dapat menghambat konsentrasi dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Karyawan akan kesulitan mengendalikan stres, yang memengaruhi kemampuan mereka dalam membuat keputusan dan menyebabkan perilaku yang tidak teratur. Dalam kondisi yang lebih

serius, penurunan kinerja yang drastis bisa menyebabkan masalah kesehatan atau ketidakmampuan untuk bekerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk berhenti bekerja (Muhammad Irfan, 2017). Stres kerja muncul ketika seorang karyawan merasa ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, yang kemudian berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik dan mentalnya. Kondisi ini menyebabkan tekanan yang berlebihan, yang pada akhirnya mengganggu kesejahteraan karyawan dan berdampak buruk pada dirinya (Prastiwi, 2022).

2.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan atau organisasi, yang terkadang melebihi kapasitas normal. Tugas-tugas tersebut harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan mengandalkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja (Prastiwi, 2022). Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu yang telah ditetapkan, namun volume atau tingkat kesulitan pekerjaan tersebut melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh karyawan (Husin, 2021). Beban kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikannya (Maulidah et al., 2022). Setiap individu memiliki batas kemampuan fisik dan mental yang berbeda, sehingga tingkat beban kerja yang diterima juga memberikan dampak yang bervariasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres berlebih, tekanan psikologis, bahkan

kejenuhan. Jika tekanan kerja terus berlangsung dan melampaui kemampuan karyawan, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong keinginan untuk mengundurkan diri demi mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan (Astuti et al., 2023).

2.3. Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja menjelaskan tentang kemampuan seorang individu dalam mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan berbagai aktivitas penting lainnya, seperti waktu bersama keluarga, keterlibatan dalam kegiatan sosial, pengembangan diri, serta waktu untuk rekreasi (Gadzali, 2020). Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap sebagai masalah utama secara global, yang memengaruhi pekerja dari berbagai tingkat, termasuk manajer dalam organisasi (Lewis & Humbert, 2010). Keseimbangan kehidupan-kerja adalah kemampuan individu untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan tanpa mengganggu aktivitas pribadi, dan juga memastikan kehidupan di luar pekerjaan tidak terganggu oleh tugas-tugas pekerjaan (Munir & Djaelani, 2022). Terdapat tiga konsep utama dalam keseimbangan kehidupan-kerja. Pertama, minimnya atau bahkan tidak adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kedua, tingkat keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan berbagai peran serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketiga, tercapainya kepuasan dalam melaksanakan peran-peran tersebut (Ratnasari et al., 2023). Keseimbangan kehidupan-kerja adalah kondisi di mana seseorang dapat mengatur dan membagi

antara tugas pekerjaan, kewajiban keluarga, dan tanggung jawab lainnya, sehingga tercipta keselarasan tanpa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap pekerjaan (Basalamah et al., 2023).

2.4. Intensi Untuk Keluar

Menurut Elizabeth (2012) intensi untuk keluar adalah keinginan untuk meninggalkan atau berpindah dari sebuah perusahaan, namun belum sampai pada tindakan nyata untuk benar-benar bekerja di tempat lain. Menurut Mobley (1986) dalam Prawisanti et al. (2018) intensi untuk keluar didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya atau berpindah ke tempat kerja lain atas pilihannya sendiri. Menurut Sheraz Ahmad et al. (2014) dalam Prawisanti et al. (2018) berpendapat bahwa keinginan karyawan untuk keluar membawa pengaruh negatif bagi keberhasilan organisasi, sebab hal ini memaksa organisasi mengeluarkan biaya perekrutan dan pelatihan guna mengganti karyawan yang meninggalkan organisasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Khalil et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar pada 99 karyawan di sebuah perusahaan asuransi yang berlokasi di Klang Valley, Malaysia. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk mengundurkan diri, sementara stres kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk keluar.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Yunharmini et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran mediasi stres kerja dalam hubungannya dengan *organizational climate* dan beban kerja terhadap intensi untuk keluar di Bank Melati Kantor Cabang Denpasar, yang menjadi objek penelitian karena adanya restrukturisasi institusi akibat perubahan nama dan kepemilikan saham. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan *organizational climate* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk keluar. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja dan *organizational climate* terhadap intensi untuk keluar.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Ahmad (2022). Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menganalisis dampak dari konflik interpersonal, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menemukan bahwa konflik interpersonal, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Lebang et al. (2021). Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menguji dampak keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, serta peran kepuasan kerja yang memediasi pengaruh antara variabel tersebut kepada karyawan Deputy Penindakan

Lembaga Anti Korupsi di Indonesia. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif stres kerja dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *turnover intention*, namun dengan mediasi kepuasan kerja terdapat pengaruh tidak langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>Works Stress, Workload, Work Life Balance, and Intention to Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia</i> – Muhamad Khalil Omar, Ainie Hairanie Aluwi, Muna Wadhiha Mohd Fauzi, Nurul Fatimah Hairpuddin	Uji Reliabilitas, Analisis Korelasi, dan Analisis Regresi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap intensi untuk keluar, sedangkan stres kerja dan keseimbangan-kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk keluar.
<i>Climate Organization and Workload the Effect of Work Stress and Intention to Leave Employees Bank Mandiri Taspen in Bali</i> - Ni Made Ary Yunharmini, Wayan Gede Supartha	<i>Path Analysis</i> , Analisis Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial, Uji Sobel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan <i>organizational climate</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap intensi untuk keluar. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja dan <i>organizational</i>

		<i>climate</i> untuk keluar.
<i>The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention</i> - Dr. Ahmad Fathulla Ahmad	Uji Reliabilitas, Analisis Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan.
<i>The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia</i> - Febria Angelina Lebang, Niken Ardiyanti	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) yang menggunakan pendekatan konfirmatori menggunakan Amos, Uji Reliabilitas dan Validitas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif stres kerja dengan <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Tidak terdapat pengaruh langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap <i>turnover intention</i> , namun dengan mediasi kepuasan kerja terdapat pengaruh tidak langsung keseimbangan kehidupan-kerja terhadap <i>turnover intention</i> .

2.6. Hipotesis

Stres kerja bisa menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Selain merugikan organisasi, kondisi ini juga bisa berdampak buruk bagi para karyawannya. Dalam penelitiannya, Paat et al. (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja biasanya muncul ketika beban kerja yang diterima melebihi kemampuannya untuk menanganinya. Karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan berbagai reaksi, baik secara fisik maupun mental, yang sulit untuk dihindari. Jika dibiarkan, kondisi ini bisa mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja lain. Lathif et al. (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa adanya faktor stres kerja yang berpengaruh besar terhadap keinginan untuk keluar. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi untuk keluar atau dapat dikatakan semakin meningkatnya stres kerja, maka intensi untuk keluar semakin besar. Pengaruh positif, berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga intensi untuk keluar dari pekerjaan, begitu juga sebaliknya. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif stres kerja terhadap intensi untuk keluar.

Peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres pada karyawan, yang berdampak negatif terhadap kondisi psikologis mereka. Kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, baik dari segi loyalitas maupun keterlibatan dalam pekerjaan. Ketika pekerjaan

yang harus diselesaikan makin banyak dalam waktu yang singkat, karyawan biasanya menjadi terburu-buru dalam bekerja dan hal ini bisa membuat tekanan kerja meningkat dan akhirnya menyebabkan karyawan merasa peningkatan tekanan kerja (Khalil et al., 2020). Seperti yang telah diketahui bahwa beban kerja yang semakin berat bisa membuat karyawan merasa stres. Jika dibiarkan, hal ini bisa membuat karyawan jadi kurang memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaannya, bahkan bisa menyebabkan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Badrianto et al. (2023) semakin menurun Beban Kerja pada karyawan maka semakin berkurang juga tingkat turnover intention yang terjadi, begitu juga sebaliknya. Pengaruh positif, berarti semakin besar atau berat beban kerja karyawan, maka semakin tinggi juga intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Dalam penelitian Astuti et al. (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Dari penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh positif beban kerja terhadap intensi untuk keluar.

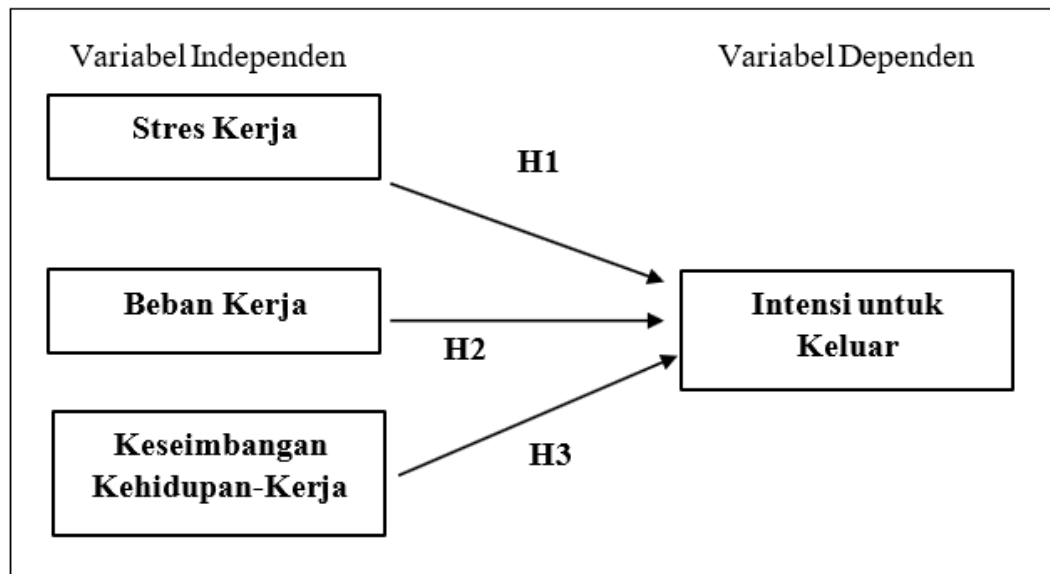
Keseimbangan kehidupan-kerja adalah kondisi di mana karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Dalam penelitian (Muhadi et al., 2022) dikatakan bahwa work life balance berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan isu penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan secara umum. Menurut Noor (2011) dalam Prayogi et al. (2019) keseimbangan kehidupan-kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan turnover intention. Penelitian tersebut

berhasil menemukan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Suifan et al. (2016) dalam Prayogi et al. (2019) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila karyawan tidak mendapatkan dukungan dari atasan dan tidak memperoleh otonomi kerja dari perusahaan. Menurut Prayogi et al. (2019) beberapa hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan Fayyazi dan Aslani (2015), Khan et al. (2014), serta Atiq et al. (2017) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, penerapan keseimbangan kehidupan-kerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk menekan keinginan karyawan keluar. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh positif keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar.

2.7. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen penelitian ini terdiri dari 3 item, yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan keseimbangan kehidupan-kerja (X3). Lalu untuk variabel dependen terdiri dari 1 item, yaitu intensi untuk keluar (Y1). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel independen tersebut dapat mempengaruhi intensi untuk keluar. Berikut ini adalah kerangka konseptual berdasarkan uraian di atas:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian