

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi yang semakin canggih dan berkembang ini, banyak perusahaan yang terus melakukan optimalisasi terhadap kualitas yang dimiliki agar mampu berkembang dengan perusahaan pesaing. Hal tersebut menjadikan perusahaan akan terus dipacu untuk dapat bersikap dinamis seiring dengan banyaknya perusahaan pesaing yang semakin kompetitif. Dalam meningkatkan kualitas perusahaan tentu saja tidak terlepas dengan peran dari sumber daya manusia yang dimiliki yaitu seluruh karyawan yang berada pada sebuah organisasi dan perusahaan tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang disebutkan dalam pasal 1 ayat 2 yaitu tenaga kerja atau karyawan merupakan seseorang yang mampu melakukan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan barang dan jasa baik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat maupun kebutuhan pribadi.

Menurut Titisari dan Ikhwan (2021) kegiatan usaha tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada aset perusahaan, dan karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini juga tidak terlepas dari manusia yang merupakan makhluk sosial dan memiliki hubungan interaksi satu dengan lainnya, melalui interaksi tersebut maka akan menimbulkan hubungan yang saling berpengaruh. Sumber daya manusia merupakan komponen mutlak dan sangat penting perannya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan. Perusahaan perlu memiliki pemahaman untuk melakukan pembinaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif, berkualitas dan terampil. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam bidang organisasi maupun industri, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mengendalikan biaya ketenagakerjaan dan mempertahankan kualitas menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Cascio, 1987)

Melakukan pengelolaan sumber daya manusia atau retensi karyawan (*employee retention*) merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan guna mencegah adanya peningkatan dalam *turnover* karyawan. *Turnover* merupakan salah satu permasalahan yang dapat menjadi ancaman bagi setiap perusahaan serta memiliki dampak yang serius apabila tingkat *turnover* ini terus meningkat. Menurut Hartono (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan tingkat intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* juga merupakan suatu kondisi karyawan yang memiliki kecenderungan atau niat secara sadar dalam mencari pekerjaan lain sebagai jalan alternatif di organisasi atau perusahaan yang berbeda (Abdillah, 2012). Putra dan Suana (2016) juga berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan sehingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lainnya.

PT Varash Saddan Nusantara atau Varash merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi obat tradisional, dengan visi misi menjadi perusahaan obat tradisional terbesar dan terbaik di Indonesia yang berbasis pada kearifan lokal dan warisan luhur nusantara. PT Varash Saddan Nusantara ini berdiri sejak tahun 2016, dengan jumlah karyawan yang semula hanya berkisaran 15 orang namun seiring berkembang perusahaan yang meningkat pesat, kini jumlah karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara sudah mencapai 130 karyawan. Namun, dalam beberapa tahun ini, perusahaan Varash menghadapi tantangan serius terkait meningkatnya *turnover intention* karyawan. Meningkatnya *turnover intention* ini dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Data Turnover Karyawan PT. Varash Saddam Nusantara

<b>PT. Varash Saddam Nusantara 2022-2024</b>		
<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Tidak Lanjut Masa Training	10 orang
2	Resign	10 orang
3	Berakhir Masa Kontrak	20 orang

Sumber: data karyawan tahun 2022-2024

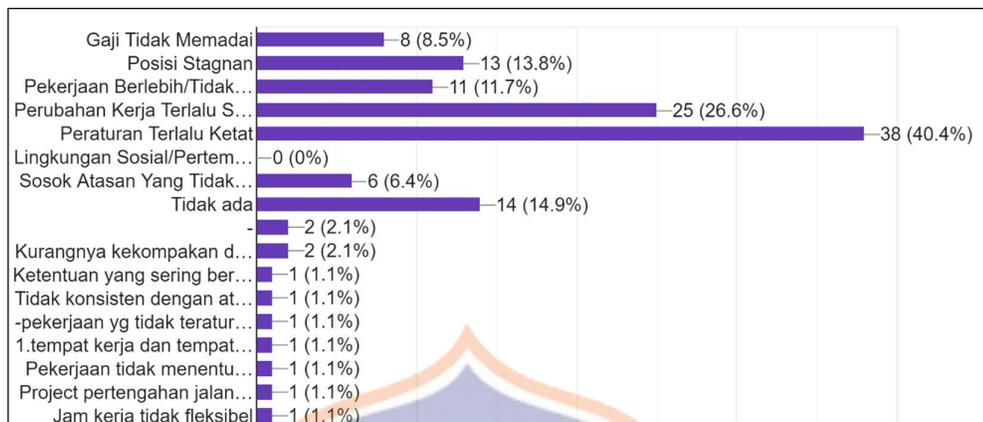
Pada poin pertama, karyawan baru akan menjalani masa pelatihan selama tiga bulan. Selama periode tersebut, atasan akan memberikan bimbingan serta arahan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diemban apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama masa pelatihan. Namun, setelah masa pelatihan berakhir beberapa karyawan memilih untuk tidak melanjutkan kontrak kerja. Keputusan tersebut dikarenakan karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan sesuai dengan harapan mereka dari perusahaan lain, terdapat ketidaksesuaian antara harapan karyawan seperti beban kerja, lingkungan kerja dan juga kompensasi seperti gaji, bonus maupun tunjangan. Sehingga hal tersebut dapat menjadi beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memilih untuk tidak melanjutkan kontrak kerja pada perusahaan Varash.

Pada poin kedua, karyawan yang mengundurkan diri yaitu karyawan yang sudah terikat kontrak namun memilih untuk mengakhiri masa kerjanya sebelum berakhirnya periode perjanjian kontrak. Berdasarkan beberapa wawancara, karyawan mengajukan pengunduran diri disebabkan oleh adanya tawaran pekerjaan baru pada perusahaan lain yang lebih memberikan peluang karir lebih besar. Selain menemukan peluang karir yang lebih baik, kompensasi dan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan lain lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh Varash. Perusahaan pesaing mampu memberikan penawaran kerja yang lebih menarik dikarenakan keterampilan, rekam jejak yang baik, pengalaman serta *portfolio* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga perusahaan pesaing bersedia mampu memberikan penawaran yang lebih tinggi apabila karyawan tersebut bersedia bergabung dengan perusahaan pesaing.

Tidak jauh berbeda dengan poin kedua, poin ketiga yaitu karyawan yang berakhir masa kontrak akan diberikan pilihan untuk melanjutkan kontrak atau memilih untuk memutuskan masa kerja kontraknya. Karyawan yang memilih untuk tidak melanjutkan kontrak pada perusahaan Varash mengungkapkan alasan seperti beban kerja yang berlebihan, peraturan perusahaan yang sering berubah serta ketidaksesuaian gaji dengan harapan mereka. Selain itu, beberapa karyawan melihat peluang yang lebih besar di perusahaan lain yaitu dengan pengembangan karir serta memperoleh kesempatan yang lebih baik untuk meningkatkan skill yang dimiliki. Setiap karyawan memiliki tujuan karir jangka panjang dengan mengembangkan keterampilan yang berkelanjutan. Dengan meningkatkan keterampilan, karyawan berharap dapat mencapai posisi yang lebih strategis, pencapaian yang besar dalam karir serta tantangan baru. Peningkatan keterampilan ini juga disadari oleh karyawan dapat memberikan peningkatan terhadap tunjangan, kompensasi yang lebih baik dan kesempatan untuk jenjang karir yang lebih tinggi.

Tingginya intensitas turnover karyawan tidak hanya menyebabkan permasalahan pada kontinuitas operasional perusahaan, tetapi akan memiliki dampak pada peningkatan biaya secara signifikan. Biaya ini mencakup proses rekrutmen untuk mencari karyawan baru, pelatihan untuk pembekalan guna menambah keterampilan yang diperlukan serta terdapat dampak kerugian akibat hilangnya pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sebelumnya. Setelah uraian yang dijabarkan pada tabel 1.1, terlihat adanya sejumlah permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja dan stabilitas operasional perusahaan Varash. Penjabaran permasalahan akan dijabarkan pada gambar 1.1.

**Gambar 1.1**  
**Data Survei Evaluasi Tahunan Karyawan**



Sumber: Survei Karyawan Tahun 2023

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.2 tersebut, diketahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan Varash ini ditingkat pertama yaitu peraturan yang terlalu ketat, lalu tingkat kedua adanya perubahan peraturan yang sering berubah-ubah, selanjutnya ditingkat ketiga dengan permasalahan posisi yang stagnan, ditingkat keempat pekerjaan yang berlebihan, dan yang terakhir yaitu gaji atau upah yang diberikan tidak memadai. Adanya peraturan yang terlalu ketat dan sering berubah-ubah membuat karyawan merasakan ketidaknyamanan. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasakan keterbatasan dalam mengembangkan kreativitas sehingga jika dibiarkan terus-menerus dapat menyebabkan penurunan kinerja. Tekanan yang dirasakan karyawan ini dapat mempengaruhi motivasi serta produktivitas karyawan dalam bekerja.

Posisi yang stagnan atau tidak adanya perkembangan dalam perusahaan, tentu saja menyebabkan karyawan kurang dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan yang tidak meningkat menyebabkan karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan terbatas, dan tidak adanya peluang untuk memiliki posisi yang lebih tinggi. Posisi stagnan ini sendiri tentu akan berpengaruh dengan upah atau gaji karyawan yang tidak meningkat. Hal tersebut membuat karyawan merasakan kurang termotivasi dalam bekerja. Apabila adanya jenjang karir dalam perusahaan tersebut, tentu saja karyawan akan terpacu untuk memberikan hasil dengan target yang melebihi target perusahaan.

*Turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan yang memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan yang dijalankan saat ini atau adanya ketersediaan alternatif pekerjaan yang lain (Robbins dan Judge, 2018). Tingkat *turnover intention* yang meningkat tentunya akan memberikan dampak yang serius bagi perusahaan, hal tersebut dikarenakan perusahaan harus melakukan *recruitment* karyawan dan melakukan pengadaan pembinaan bagi karyawan baru sehingga nantinya akan memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Selain itu, dampak bagi perusahaan akan memperlambat perkembangan serta kemajuan perusahaan dalam mencapai visi misi yang diharapkan. Tidak hanya itu, perusahaan juga akan kehilangan karyawan yang memiliki potensi besar, terkadang perusahaan akan sulit menemukan karyawan dengan potensi yang setara atau lebih besar dari karyawan sebelumnya. Intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan ini memiliki banyak faktor dan alasan yang menyebabkan adanya *turnover intention* yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Iskandar, dkk. 2015). Menurut Rismayanti, dkk (2018) *turnover intention* ini akan berdampak buruk bagi perusahaan atau organisasi jika keputusan karyawan berujung untuk meninggalkan perusahaan.

Beban kerja yang tinggi juga dapat menimbulkan kurangnya keseimbangan dalam melakukan perannya dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, ketidakseimbangan dari beban kerja yang tinggi ini dapat menjadi faktor meningkatnya *turnover intention* karyawan. Menurut Lestari (2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi yang dapat membebani seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Beban kerja dapat terjadi ketika banyaknya tugas yang diberikan dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut, dan beban kerja ini bisa dikatakan sebagai tuntutan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan selama periode waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro dan Suprpto (2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan yang mana semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi *turnover intention*. Setiap karyawan pada suatu

perusahaan tentunya akan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda. Jenis pekerjaan karyawan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu pekerjaan fisik dan pekerjaan mental. Pekerjaan fisik yaitu pekerjaan yang lebih mengandalkan kekuatan dalam diri dan kekuatan daya tahan tubuh, lalu pekerjaan mental dimana menuntut karyawan untuk dapat memproses informasi, mengambil keputusan serta perlunya konsentrasi.

Beban kerja yang terlalu tinggi, meskipun dari dalam aspek fisik maupun mental akan tetap berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Apabila karyawan menghadapi tekanan kerja yang melebihi kapasitasnya dapat menyebabkan penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini tentu saja akan mempengaruhi produktivitas tim serta organisasi secara keseluruhan. Menurut Munandar (2001) menyatakan bahwa sebaiknya masing-masing beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dan seimbang baik secara kemampuan kognitif, kemampuan fisik serta keterbatasan individu yang menerima beban tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ryca (2023) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaenal, dkk (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan, hal tersebut dikarenakan beban kerja tidak menjadi pengaruh yang paling tinggi dalam mempengaruhi tingkat *turnover*.

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya akan mempengaruhi lingkungan kerja pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu tantangan yang memiliki pengaruh besar dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang positif tentunya akan mendukung karyawan untuk menetap atau bertahan pada perusahaan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk maka karyawan akan memilih meninggalkan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus memahami serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan adanya *turnover intention*. Menurut Chiang dan Jang (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki hubungan

langsung dengan penurunan tingkat turnover. Namun, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan peningkatan turnover karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu mempengaruhi hubungan sesama rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain, sehingga hal tersebut mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan kepuasan bagi karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik (Bartkus *et al*, 1997).

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan karyawan dengan sesama karyawan, hubungan atasan dengan karyawan, sirkulasi udara, dan getaran mekanis ditempat kerja. Sehingga, hal tersebut dapat menjadi perhatian yang utama bagi perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan hubungan antar karyawan, meningkatkan produktivitas serta mendukung tercapainya tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Menurut Pertiwi, dkk (2024) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover karyawan*. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wafi dan Achmad (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover karyawan*.

Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan. Menurut Herzberg (1966) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higienis. Faktor motivasional ini meliputi pencapaian, pengakuan dan perkembangan pribadi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sementara, faktor higienis ini meliputi kondisi kerja yang buruk, hubungan yang tidak harmonis serta gaji yang tidak memadai sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan

tingkat keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi yang mengurangi kemungkinan karyawan untuk mencari peluang di tempat lain, namun sebaliknya apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut cenderung akan mencari pekerjaan sesuai dengan harapan mereka (Robbins, 2003). Peningkatan kepuasan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, yang mana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Swaminathan, 2013). Karyawan pada perusahaan seringkali menghadapi permasalahan yaitu dengan beban pekerjaan tinggi namun dengan tenggat waktu yang singkat. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan adanya tekanan bagi para karyawan, beban kerja yang tinggi tentu saja akan berpengaruh terhadap kelelahan emosional, penurunan motivasi serta menurunnya kualitas hasil kerja dan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Dalam situasi ini, kepuasan kerja pada karyawan memiliki pengaruh secara negatif. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen atau kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban kurang mendapat perhatian serta apresiasi dari pimpinannya, tanpa disadari apresiasi atas pencapaian yang dilakukan oleh karyawan baik berupa pujian, penghargaan maupun bentuk dukungan lainnya memiliki peran penting dan meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto dan Hidayati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Satrya (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada pembahasan diatas mengenai *turnover* karyawan yang meningkat pada PT. Varash Saddam Nusantara dengan beberapa permasalahan yang menjadi kendala dalam produktivitas dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, belum ada peneliti yang melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Varash Saddam

Nusantara. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Varash Saddan Nusantara”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Tingkat turnover karyawan meningkat terjadi akibat adanya tanggung jawab yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasakan beban kerja
- 2) Beban kerja yang tinggi menjadikan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, sehingga hal tersebut menjadikan tingkat kepuasan karyawan menurun.
- 3) Kepuasan kerja yang menurun menjadikan karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara sehingga terjadi peningkatan turnover karyawan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan penelitian lebih terarah, maka permasalahan pada penelitian ini lebih difokuskan pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Varash Saddan Nusantara.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, identifikasi serta pembatasan masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap turnover karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara?
- 2) Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara?
- 3) Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara?

- 4) Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara?
- 5) Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Varash Saddan Nusantara?

### 1.5 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Varash Saddan Nusantara.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Varash Saddan Nusantara.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Varash Saddan Nusantara.
- 4) Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Varash Saddan Nusantara.
- 5) Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Varash Saddan Nusantara.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun dua manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat serta kontribusi bagi penerapan ilmu ekonomi, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Varash Saddan Nusantara mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

### b. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini bermanfaat digunakan sebagai bahan informasi dalam menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya dalam beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## 1.7 Penjelasan Ilmiah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, diperlukan penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasannya perlu dijelaskan.

### a. Beban Kerja

Menurut Mudayana (2016) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang mana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

### b. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### c. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang muncul dari penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan mereka.

d. *Turnover Intention*

Menurut Astiti (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela maupun yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

### 1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara, maupu suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Menurut Arifin (2014 : 96) menyatakan bahwa asumsi merupakan suatu pertanyaan yang tidak diragukan lagi kebenarannya sebagai titik tolak dalam suatu penelitian. Berdasarkan dari pengertian asumsi diatas, maka asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

### 1.9 Rencana Publikasi

Hasil penelitian ini akan dipublikasikan pada *International Journal of Business, Economics and Management (IJBEM)*. Penelitian ini dipublikasikan dengan bertujuan agar hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui oleh publik, sehingga penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi masyarakat dan orang lain. Potensi jurnal untuk publikasi meliputi:

1. *International Journal of Business, Economics and Management (IJBEM)*

Jurnal ini diterbitkan oleh *Scientific and Literature Open Access Publishing (SLOAP)*. Jurnal ini merupakan jurnal internasional yang bereputasi secara berkala menerbitkan artikel ilmiah di bidang bisnis, ekonomi dan manajemen. Jurnal ini aktif dan terbit secara berkala serta dapat diakses secara daring oleh publik secara luas.