

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi yang kurang menyenangkan yang dirasakan karyawan ketika kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak seimbang dengan persyaratan dari sebuah pekerjaan. Karyawan akan menghadapi fenomena stres kerja ketika bekerja dan dapat ditangani dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan individu yang mengalami fenomena tersebut (Nurendra et al., 2017). Apabila stres kerja tidak dapat ditangani dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan interaksi orang secara positif dengan lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Karyawan yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif yang nantinya dapat berpengaruh pada prestasi kerja (Jalil, 2019). Menurut Ekhsan (2021) stres kerja yang berlebihan dapat memicu ketidakstabilan emosi karyawan sehingga berakibat pada kurangnya kontrol hasil kerja yang sedang dikerjakan. Berdasarkan Budiyono (2016) dalam Ihwanti et al. (2023) menyatakan salah satu akibat stres kerja yang berkaitan dengan perilaku mencakup produktivitas yang berubah, *turnover* karyawan yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, dan tingginya kecelakaan kerja. Egarini et al. (2022) menyampaikan stres kerja menciptakan suatu ketidakseimbangan serta ketidakmampuan karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir, dan pekerjaan. Situasi yang dirasakan seseorang ketika bekerja secara berlebih dapat menyebabkan rasa tertekan yang semakin besar yang dihadapi oleh karyawan dan dapat berdampak negatif terhadap diri karyawan.

2.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan banyaknya suatu aktivitas atau kewajiban berlebih yang harus diselesaikan oleh karyawan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan memaksimalkan keterampilan serta potensi karyawan (Egarini et al., 2022). Menurut Muslim (2022) dalam Lubis et al. (2023) mengatakan beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan jangka waktu penyelesaian tertentu dimana kapasitas pekerjaan berlebih dibandingkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi karyawan yang berlebih sehingga dapat memicu *overstress*, di sisi lain intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* (Astuti et al., 2023). Beban kerja merupakan suatu situasi dimana terdapat kesenjangan antara kapasitas karyawan dengan kemampuannya dalam menerima tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, beban kerja yang diterima karyawan harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik serta mental karyawan yang melaksanakan beban kerja tersebut (Maulidah et al., 2022). Menurut Staveland dan Hart (2015) dalam Solehah et al. (2019) beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi tuntutan tugas, keterampilan, perilaku, persepsi, serta lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja.

2.3. Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja berbicara tentang bagaimana karyawan secara mandiri mengatur peran antara pekerjaan dan kegiatan lain yang dianggap penting bagi individu termasuk keluarga, kegiatan masyarakat, pengembangan diri, dan rekreasi (Gadzali, 2020). Djaelani dan Munir (2022) dalam Mardikaningsih et

al. (2022) mendefinisikan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai cara yang dimiliki karyawan untuk dapat fokus dalam pekerjaan tanpa mengganggu kegiatan lain di luar pekerjaan dan sebaliknya. Greenhaus dan Allen (2011) dalam Ratnasari et al. (2023) memaparkan terdapat tiga konsep dalam keseimbangan kehidupan-kerja. Pertama, rendahnya atau tidak adanya konflik antara keluarga dan pekerjaan. Kedua, keterlibatan tinggi dalam memenuhi peran serta komitmen pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketiga, memiliki kepuasan dalam melaksanakan kedua peran tersebut.

Menurut Riadi (2017) dalam Basalamah et al. (2023) menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja adalah situasi dimana karyawan mampu mengelola dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab di luar hal tersebut. Tanggung jawab pekerjaan maupun non pekerjaan yang dikelola dengan baik tidak akan menimbulkan benturan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Pengelolaan tanggung jawab tersebut juga akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan.

2.4. Intensi untuk Keluar

Elizabeth (2012) dalam Made et al. (2016) mendefinisikan intensi untuk keluar sebagai keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya dalam perusahaan namun belum pada tahap realisasi benar-benar pindah ke perusahaan atau pekerjaan lain. Menurut Mobley (1986) dalam Prawisanti et al. (2018) niat untuk keluar didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain menurut keinginan karyawan sendiri. Menurut Husniati (2019) dalam Maulidah et al. (2022)

tingginya angka *turnover* dapat menjadi masalah dalam perusahaan karena akan mengganggu aktivitas perusahaan. Sebaliknya, *turnover* yang rendah memberikan tanda bahwa karyawan loyal terhadap perusahaan dengan adanya rasa memiliki, suka terhadap pekerjaannya, dan tingkat pengenalan organisasi serta lamanya bekerja dalam perusahaan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Khalil et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak 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 signifikan dan positif terhadap intensi untuk keluar, sedangkan stres kerja dan keseimbangan-kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk keluar.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Yunharmini et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi stres kerja dan hubungannya dengan *climate organization* dan beban kerja terhadap intensi untuk keluar di Bank Melati Kantor Cabang Denpasar sebagai objek penelitian dilatarbelakangi oleh adanya restrukturisasi institusi akibat adanya perubahan nama dan kepemilikan saham. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan *organizational climate* 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 *organizational climate* terhadap intensi untuk keluar.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Ahmad (2022). Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap niat berpindah karyawan. Penelitian tersebut menemukan konflik interpersonal, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan.

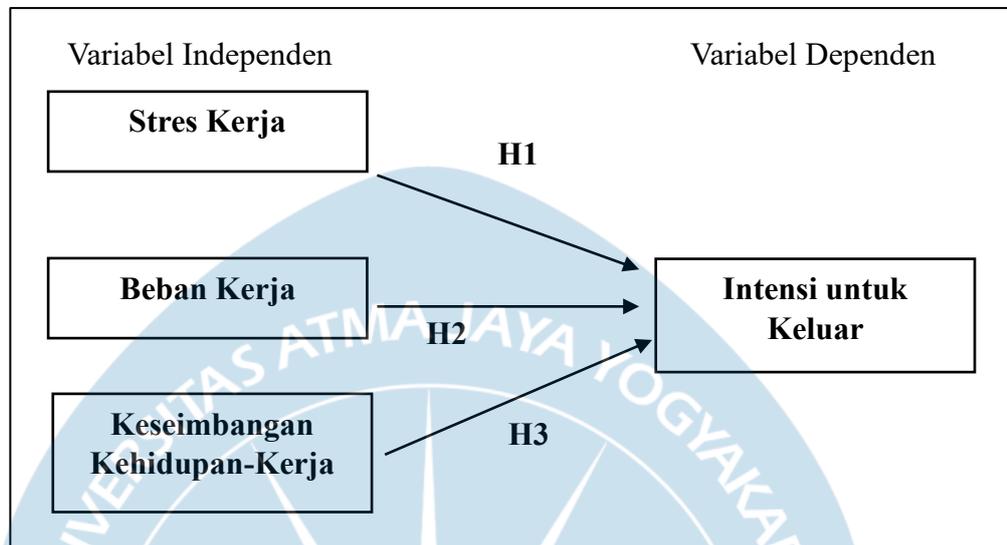
Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Lebang et al. (2021). Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* serta pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara variabel tersebut kepada karyawan Deputy Penindakan Lembaga Anti Korupsi di Indonesia. Terdapat pengaruh positif stres kerja dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Ditemukan juga 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 menunjukkan 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</i>	<i>Path Analysis</i> , Analisis	Hasil menemukan beban kerja dan <i>organizational climate</i>

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<p><i>Stress and Intention to Leave Employees Bank Mandiri Taspen in Bali</i> - Ni Made Ary Yunharmini, Wayan Gede Supartha</p>	<p>Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial, Uji Sobel</p>	<p>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 climate</i> terhadap intensi untuk keluar.</p>
<p><i>The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention</i> - Dr. Ahmad Fathulla Ahmad</p>	<p>Uji Reliabilitas, Analisis Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil menemukan konflik interpersonal, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan.</p>
<p><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</p>	<p><i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) yang menggunakan pendekatan konfirmatori menggunakan Amos, Uji Reliabilitas dan Validitas.</p>	<p>Hasil mengemukakan 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>.</p>

2.6. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

Sebagai aset sekaligus penggerak perusahaan, karyawan harus dikelola dengan baik agar memiliki loyalitas dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan, karyawan akan menghadapi beberapa tantangan maupun hambatan yang dapat membuat beban kerja maupun tingkat stres kerja meningkat. Rana dan Munir (2011) dalam Tauqeer et al. (2022) menjelaskan stres kerja merupakan kejadian yang dapat menimbulkan dampak mental maupun fisik terhadap kesehatan karyawan. Li j (2018) dalam Peter et al. (2021) menjelaskan bahwa stres yang terjadi di tempat kerja, situasi kerja yang buruk, dan frustrasi terhadap penghargaan memiliki hubungan dengan tingginya intensi para profesional untuk berhenti dan meninggalkan profesinya sebelum waktunya.

Berdasarkan Suwanto (2011) dalam Junaidi et al. (2020) beban kerja merupakan aktivitas yang harus diselesaikan perusahaan secara sistematis

menggunakan pengetahuan analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, atau seni manajemen lainnya dengan waktu yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, beban kerja yang terlalu banyak dipercaya dapat menyebabkan pergantian karyawan semakin meningkat. Terlebih apabila karyawan telah menemukan pekerjaan dengan beban kerja yang lebih rendah dari pekerjaannya saat ini.

Karyawan sebagai pekerja dalam perusahaan tidak hanya menghabiskan seluruh waktunya untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang mampu untuk mengelola waktu dan pembagian prioritas tentu bisa merasakan keseimbangan kehidupan-kerja yang berkualitas. Karyawan masih bisa menggunakan waktu di luar pekerjaan untuk pengembangan diri maupun kegiatan bersama keluarga seperti rekreasi maupun kegiatan masyarakat. Keseimbangan kehidupan-kerja yang baik menjadi salah satu faktor kunci karyawan untuk memutuskan tetap bekerja pada perusahaan. Ketidakmampuan untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan-kerja yang sesuai akan memperkuat intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Matsuo et al., 2023).

Kerangka penelitian di atas menunjukkan hubungan antara variabel stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar. Variabel independen mencakup stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja sedangkan variabel dependen adalah intensi untuk keluar.

2.7.Hipotesis

Stres kerja dapat menimbulkan ancaman bagi organisasi secara signifikan, selain itu berpotensi memberikan dampak negatif pada karyawan dan organisasi. Fauzi et al. (2022) menemukan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja dapat muncul akibat beban yang ditanggung karyawan melebihi kapasitasnya dan tidak mampu untuk dikendalikan karyawan. Stres kerja dapat ditandai dengan gejala fisik maupun psikis yang tidak dapat dihindari karyawan. Stres kerja yang muncul dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk mencari tempat kerja lain. Lathif et al. (2023) dalam penelitiannya menegaskan faktor stres kerja berpengaruh besar terhadap keinginan untuk keluar. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar atau dapat dikatakan semakin meningkatnya stres kerja, maka intensi untuk keluar semakin besar. Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

Beban kerja yang meningkat akan mempengaruhi stres kerja karyawan yang berakibat pada menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Semakin banyak beban kerja yang dipikul oleh karyawan maka karyawan akan cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya (Khalil et al., 2020). Adanya beban kerja yang berlebih, karyawan akan merasa tertekan dalam pekerjaannya dan mungkin bagi mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Penelitian Astuti et al. (2023) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Cahyaniz et al. (2023) melakukan penelitian yang

menyimpulkan semakin meningkatnya beban kerja karyawan maka *turnover intention* juga akan semakin meningkat. Dari penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan kondisi dimana kehidupan dunia kerja dan dunia luar kerja memiliki nilai yang seimbang sesuai dengan karyawan. Penelitian Basalamah et al. (2023) memaparkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yaitu ketika keseimbangan kehidupan-kerja meningkat, maka *turnover intention* akan menurun. Clark (2000) dalam Ratnasari et al. (2023) menyatakan ketika karyawan tidak mampu untuk memenuhi banyak peran sekaligus baik pekerjaan maupun keluarga, maka karyawan akan mengorbankan salah satu peran tersebut untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan, salah satunya adalah dengan meninggalkan pekerjaan saat ini. Ratnasari et al. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh signifikan dan negatif keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar.