

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, berbagai kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan juga dijalankan oleh sumber daya manusia. Meskipun di era modern seperti sekarang ini teknologi sudah sangat canggih, tetapi tetap saja peran sumber daya manusia sangatlah penting, SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardana, 2018).

Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan maka akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut SDM perusahaan adalah *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). Wijaya (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah intensitas keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan, berbagai macam alasan mendasari terjadinya *turnover intention* antara lain; adanya keinginan mendapat pekerjaan dengan jaminan lebih

baik. Sedangkan menurut Aburumman (2020) *Turnover* karyawan adalah kemampuan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, yang diklasifikasikan sebagai diskriminasi sukarela dan tidak sukarela, di samping itu disfungsi dalam pekerjaan yang menyebabkan berhenti dari pekerjaan, dan bahwa setiap jenis pergantian karyawan mempengaruhi organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda, dimana niat *turnover* karyawan terbentuk ketika individu merasakan pekerjaan mereka tidak memenuhi ambisi dan harapan mereka.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja, salah satu faktor terbesar adalah kompensasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang ingin bekerja di dalam suatu perusahaan dan tidak memilih perusahaan lainnya. Menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Sedangkan menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan memberikan dampak terhadap *turnover intention*.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofi (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oktavia (2020) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Afidah (2020)

menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di perusahaan ritel Purnama Toserba & Swalayan Bantul. Ervindo (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Setiawan, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi (secara parsial) terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah stres kerja. Stress kerja merupakan rasa tegang yang dipicu oleh tekanan yang dialami baik secara fisik maupun psikologis dalam diri pegawai sehingga emosi menjadi tidak stabil, tidak merasa tenang, dan tidak bahagia (Fitriantini, 2020). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia, menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made et al., (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Oktavia (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Amanda (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Rofi (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Menurut Rohman (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Sedangkan menurut Winarsunu (2018) beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas- tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Sedangkan menurut Rolos (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Beberapa penelitian mengenai beban kerja terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Yunus *et al.*, (2021) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Muhamad Sutikno (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian oleh Trisnawati (2021) menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Bogar *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Rumah Sakit Umum Puri Raharja disingkat RSU Puri Raharja merupakan Rumah Sakit Tipe C yang berlokasi di Jl. WR Supratman No.14-19, Dangin Puri Kangin, Denpasar Utara. Rumah Sakit Umum Puri Raharja merupakan rumah sakit berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT). RSU Puri Raharja merupakan salah satu rumah sakit swasta yang awalnya merupakan rumah bersalin yang didirikan pada tahun 1972. Seiring dengan perjalanan waktu pada tahun 1989 rumah bersalin berubah status menjadi Rumah Sakit Umum Puri Raharja dibawah pengelolaan Yayasan Kesejahteraan KORPRI Provinsi Bali. Pada tanggal 16 September 2003 RSU Puri Raharja berubah menjadi PT Puri Raharja yang sahamnya berasal dari Pemda Provinsi Bali, Yayasan KORPRI Jakarta, Yayasan Kesejahteraan KORPRI Bali.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan kepada 10 karyawan Poliklinik, 6 orang diantaranya menyatakan memiliki keinginan untuk keluar dan meninggalkan tempat bekerjanya saat ini yang disebabkan oleh kompensasi, beban kerja dan stres kerja yang dirasakan. Permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja yaitu banyaknya karyawan yang mengeluh dikarenakan beban kerja yang tinggi, kurangnya anggaran untuk pengadaan karyawan baru, serta pada saat pandemi Covid 19 yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif. Hal tersebut membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan pekerjaannya dengan mengambil pekerjaan ekstra di luar waktu kerja yang telah ditentukan. Karyawan sering diberikan pekerjaan di luar tugas pokok yang dimilikinya dan tak jarang melebihi standar jangka waktu pekerjaan, karyawan yang tidak berhasil dalam menghadapi situasi atau kondisi kerja yang sedemikian berat biasanya berkeinginan untuk keluar atau pindah kerja.

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi oleh karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja yaitu stress kerja, stress kerja ini biasanya muncul karena adanya beban kerja yang tinggi. Pada saat observasi peneliti berkomunikasi langsung dengan beberapa karyawan, didapatkan bahwa karyawan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik, sering merasa pusing, lelah, komunikasi yang kurang baik sehingga menyebabkan emosi yang tidak terkontrol antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pasien, sulit mendapatkan waktu untuk keluarga atau untuk menikmati suasana di luar perusahaan, serta kurangnya istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi.

Selain permasalahan beban kerja dan stress kerja terdapat pula permasalahan kompensasi pada karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja, dimana karyawan merasa kompensasi yang mereka dapatkan tidak cukup dan tidak sepadan dengan apa yang mereka kerjakan, jumlah tunjangan, bonus lembur, THR dan insentif dirasa tidak cukup belum lagi terdapat potongan-potongan di luar penghasilan yang didapat. Berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Puri Raharja menunjukkan kompensasi yang diperoleh karyawan mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Pendapatan Bersih Karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja**  
**Tahun 2022**

Bulan	Pendapatan Bersih Karyawan	Persentase (%)
Januari	Rp. 3.800.000	-
Februari	Rp. 3.750.000	-1,3%
Maret	Rp. 3.750.000	0,0%
April	Rp. 3.800.000	1,3%
Mei	Rp. 3.750.000	-1,3%
Juni	Rp. 3.700.000	-1,3%
Juli	Rp. 3.700.000	0,0%
Agustus	Rp. 3.600.000	-2,7%
September	Rp. 3.600.000	-0,0%
Oktober	Rp. 3.500.000	-2,8%
November	Rp. 3.400.000	-2,9%
Desember	Rp. 3.300.000	-2,9%

Sumber : Rumah Sakit Umum Puri Raharja (2023)

Dari tabel 1.1 dijelaskan bahwa Pendapatan Bersih karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja mengalami penurunan setiap bulannya. Hal ini dapat dilihat dari persentase penurunan pendapatan tertinggi yaitu pada bulan november dan desember yaitu sebesar -2,9%. Kemudian perbandingan pendapatan awal tahun sebesar Rp. 3.800.000 yang terus mengalami penurunan hingga akhir tahun

menjadi Rp. 3.300.000. Oleh karena itu, penurunan pendapatan ini memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja.

**Tabel 1.2**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan Poliklinik RSUD Puri Raharja**  
**Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	Persentase (%)
Januari	63	2	3	62	4,8%
Februari	62	4	1	65	1,5%
Maret	65	1	1	65	1,5%
April	65	5	3	67	4,5%
Mei	67	0	2	65	3,1%
Juni	65	0	1	64	1,6%
Juli	64	0	2	62	3,2%
Agustus	62	4	3	63	4,8%
September	63	3	1	65	1,5%
Oktober	65	3	2	66	3,0%
November	66	0	3	63	4,8%
Desember	63	2	5	60	8,3%

Sumber: Rumah Sakit Umum Puri Raharja (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan *turnover intention* karyawan khususnya pada Poliklinik RSUD Puri Raharja mengalami jumlah karyawan yang keluar dan masuk sangat fluktuatif (naik turun). Dilihat pada bulan januari persentase *turnover intention* sebesar 4,8%, kemudian mengalami penurunan pada bulan februari dan maret sebesar 1,5% lalu meningkat pada bulan april sebesar 4,5%. Persentase tertinggi terjadi pada bulan desember dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase *turnover intention* 8,3% dan terendah pada bulan februari, maret dan september dengan persentase 1,5%. Dengan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, akan menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang tinggi, salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen Amalia (2018).

Terdapat *research gap* yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofi (2021), Oktavia (2020) dan Afida (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ervindo (2020) dan Setiawan, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik tidak akan selalu mempunyai pengaruh langsung untuk tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Made *et al.*, (2018), Oktavia (2020) dan Amanda (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya stress kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya stress kerja tidak akan selalu mempunyai pengaruh langsung untuk tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini *et al.*, (2020), Yunus *et al.*, (2021) dan Muhamad Sutikno (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat *turnover*

*intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) dan Bogar *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja tidak akan selalu mempunyai pengaruh langsung untuk tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Poliklinik RSUD Puri Raharja Denpasar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, dan sebagai penerapan ilmu yang diperoleh serta merupakan aplikasi ilmu-ilmu teori dari penelitian ini dapat memberikan sebuah wawasan yang lebih luas bagi peneliti.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan tentang bagaimana pengaruh kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada Poliklinik RSUD Puri Raharja.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk menambah referensi di perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar sebagai bahan untuk referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengangkat seperti permasalahan yang serupa.

#### 2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan dan mengembangkan strategi kreatif untuk kebijakan perusahaan pada Poliklinik RSU Puri Raharja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Social Exchange Theory***

*Teori Social Exchange* digagas oleh Blau pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka bahwa sebuah organisasi dapat melakukan tindakan positif terhadap karyawan dengan harapan bahwa inisiatif tersebut akan mendapat balasan dalam hal kesetiaan terhadap organisasi, sehingga dapat mengurangi turnover intention. (Blau, 1964). Dalam hal ini, karyawan akan mengevaluasi perlakuan yang diterima dari organisasi untuk menentukan apakah akan melanjutkan hubungan atau tidak melanjutkan.

Teori pertukaran sosial dapat berhubungan dengan niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) melalui perspektif pertukaran yang terjadi di tempat kerja. Teori ini mengasumsikan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada pertukaran yang saling menguntungkan. Jika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak diakui atau mereka tidak mendapatkan imbalan yang diharapkan dari organisasi, mereka mungkin cenderung memiliki niat untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan serta imbalan yang memadai, mereka mungkin lebih cenderung untuk tetap tinggal. Hubungan antara variabel turnover intention dengan *Teori Social*

*Exchange* yaitu teori pertukaran sosial dapat menjelaskan bagaimana persepsi karyawan tentang keseimbangan antara investasi mereka dalam organisasi dan imbalan yang mereka terima dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tinggal atau pergi.

### **2.1.2 Turnover Intention**

#### **1. Pengertian Turnover Intention**

Menurut Syahronica, dkk. (2018) turnover intention adalah suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya. Januartha (2019) “turnover intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik” Dan menurut Yana (2019) *turnover intention* adalah bagian yang mendasar dari seseorang individu untuk keluar atau perpindahan seseorang dari satu organisasi ke organisasi lain, mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih baik dan serta keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Ningsih & Putra (2019), ada lima faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* :

### 1. Faktor Struktural

Faktor Struktural merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya seperti dukungan rekan kerja, rutinitas pekerjaan, dukungan atasan, pemerataan keadilan, beban kerja, keterampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, serta pengembangan karir.

### 2. Faktor *Pre-entry*

Faktor *Pre-entry* merupakan faktor yang meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk ketidaknyamanan.

### 3. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan merupakan yang berhubungan dengan hal di luar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia di luar perusahaan, serta jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

### 4. Faktor Serikat Pekerja

Faktor Serikat Pekerja merupakan keanggotaan seorang pegawai terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

### 5. Orientasi Pekerjaan

Orientasi Pekerjaan merupakan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktivitas atau usaha pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif di luar organisasi tempat bekerja saat ini.

### 3. Indikator *Turnover Intention*

Adapun Indikator *turnover intention* karyawan menurut Audina dan Kusmayadi (2018) diantaranya adalah :

#### 1. Pikiran Untuk Keluar

Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

#### 2. Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

#### 3. Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi Masa Mendatang

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

### 2.1.3 Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020). Menurut Akbar, *et al.*, (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kadarisman (2018) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c. Produktivitas kerja karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

d. Biaya Hidup/ *Cost of Living*

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka

tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e. **Kondisi Perekonomian Kerja**

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

### **3. Indikator Kompensasi**

Adapun indikator kompensasi menurut Rivai (2020) adalah sebagai berikut:

a. **Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai 16 tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

b. **Bonus**

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan

sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Contohnya: THR, Bonus Tahunan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan 17 sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

## 2.1.4 Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2018) stres kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Dan menurut Sunyoto (2019) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa, yang dimaksud dengan stres kerja adalah suatu tuntutan psikologis dan ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan yang dialami dalam pekerjaannya.

### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2018) faktor-faktor penyebab stres kerja itu ada 3 faktor yaitu:

#### 1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu justru akan menimbulkan dampak pengembangan struktur organisasi yang tidak menguntungkan terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan ada tiga hal yang dapat menyebabkan stres untuk karyawan misalnya:

- a) Perubahan keadaan bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.  
Bila ekonomi semakin menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, ada banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat menyebabkan individu merasa tidak nyaman. Misalnya, penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja
- c) Kemajuan Teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

## 2. Faktor organisasi

Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu :

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

### 3. Faktor Individu

Pada dasarnya faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

a) Hubungan pribadi dan keluarga merupakan sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- b) Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### 3. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut.

#### 1) Konflik

Perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.

#### 2) Komunikasi

Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.

#### 3) Waktu Kerja

Waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari maupun malam hari. Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

4) Sikap Pimpinan

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

5) Beban Kerja

Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebih salah satunya dilihat dari target perusahaan.

### 2.1.5 Beban Kerja

#### 1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Mahawati et.al (2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani maupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksanaannya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan Nabawi (2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebarang proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Achyana (2018), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:
  - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sasaran kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh dan tanggungjawab pekerjaan.
  - b) Perusahaan kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur perusahaan, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,

kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

### 3. Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2018) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini akan dikaji hasil penelitian sebelumnya berupa jurnal yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, antara lain sebagai berikut :

1. Astri *et al.*, (2020) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru, dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah Motivasi Kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas dan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat, sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.
2. Fitriantini *et al.*, (2020) meneliti Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan metode penelitian survey, teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan stress kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan beban kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat, sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan jumlah sampel yang berbeda.

3. Trisnawati (2021) meneliti Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, variabel beban kerja tidak

berpengaruh terhadap turnover intention dan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini adalah metode pengumpulan data, lokasi penelitian dan jumlah sampel yang berbeda.

4. Djapar (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan *Worklife Balance* Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Edly Kreasi. Objek penelitian ini adalah PT. Edly Kreasi, dengan 62 responden. Teori yang digunakan penelitian ini adalah teori stres kerja, *worklife balance* dan turnover intention. Variabel stres kerja dan variabel *worklife balance* merupakan variabel bebas, sedangkan variabel *turnover intention* merupakan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji F, uji t, dan  $R^2$ . Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Worklife balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan *worklife balance* berpengaruh positif

terhadap *turnover intention* Pada penelitian ini, *turnover intention* paling kuat dipengaruhi *work-life balance*.

5. Ervindo (2020) meneliti Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT Sukses Jaya Indah. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS Versi 25. Dari hasil uji t dan uji F, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, serta secara simultan kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Sukses Jaya Indah. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat, sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan jumlah sampel yang berbeda.
6. Kezia *et al.*, (2022) meneliti Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach.

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention di Grand Inna Bali Beach. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention di Grand Inna Bali Beach dan Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Grand Inna Bali Beach, Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Grand Inna Bali Beach, Stress kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention Grand Inna Bali Beach. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat, sama-sama menggunakan dokumentasi, wawancara dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

7. Manopo *et al.*, (2023) meneliti Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 58 Responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan

Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention. Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat, sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

8. Ifan *et al.*, (2022) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) terhadap turnover intention, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) terhadap turnover intention karyawan PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera, dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah Beban Kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja para

karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan jumlah sampel yang berbeda.

9. Kristiyanto dan Khasanah (2021) meneliti Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan antara lain uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selain uji instrumen, analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolinieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 55.346. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 82,7% yang dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan di bagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat, sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan jumlah sampel yang berbeda.

10. Sri *et al.*, (2021) meneliti “*The Influence Of Compensation And Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi dan stres kerja terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah 106 karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Ini menggunakan metode sampling jenuh untuk mengumpulkan data. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah analisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Sedangkan stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover turnover. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan *turnover Intention* sebagai variabel terikat,. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan jumlah sampel yang berbeda.