

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja yang diberikan karyawannya, demikianlah kinerja yang awal mulanya baik dapat berubah secara tidak langsung maupun secara langsung oleh perilaku karyawan. Salah satu perilakunya adalah keinginannya untuk keluar (*turnover intention*) (Fauziah dkk., 2021).

Berdasarkan Undang-Undang (UU) Perbankan No.7 tahun 1992 sebagaimana yang telah diubah menjadi UU No.10 tahun 1998, bahwa berdasarkan jenis kegiatan usahanya, bank dapat dibagi menjadi dua yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Jumlah BPR di Bali saat ini mencapai 137 BPR. Banyaknya jumlah BPR di Bali tentunya akan menimbulkan suatu persaingan yang ketat antar BPR dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif salah satu hal yang berperan penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Sandi dkk, 2019).

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Parasari Lukluk (PT. BPR Parasari Lukluk) beralamat di Kelurahan Lukluk, Kecamatan Mengwi,

Kabupaten Badung yang merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan budaya organisasi yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya dalam hal mengelola keuangan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi. *Turnover intention* dimiliki oleh hampir seluruh perusahaan yang bergerak baik di bidang jasa maupun barang.

Turnover intention adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku turnover itu (Ansory dan Indrasari, 2018:353). Dalam suatu organisasi perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat mengganggu kinerja perusahaan dan merugikan perusahaan, karena telah banyak biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru tersebut.

Turnover karyawan yang terjadi pada PT. BPR Parasari Lukluk dilihat dari data yang didapatkan menunjukkan adanya peningkatan intensitas karyawan keluar dari perusahaan yang mengganggu sistem operasional perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2019-2021 di PT. BPR Parasari Lukluk pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan masuk dan keluar PT. BPR Parasari Lukluk
Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Masuk (%)	Persentase Keluar (%)
2019	60	-	7	-	11,6
2020	53	4	6	7,54	11,3
2021	51	4	7	7,84	13,7

Sumber: PT. BPR Parasari Lukluk, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat *turnover intention* di PT. BPR Parasari Lukluk pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk tidak ada namun jumlah karyawan keluar cukup tinggi yaitu 11,6%. Di tahun 2020 jumlah karyawan keluar sebesar 11,3%. Pada tahun 2021 jumlah karyawan masuk sebesar 7,84%, namun jumlah karyawan yang keluar paling banyak yaitu 13,7%. *Turnover* karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5- 10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Susilo dan Sartya, 2019). Dari data tersebut diketahui bahwa perusahaan mengalami peningkatan intensitas karyawan keluar. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa adanya *turnover intention* yang tinggi di perusahaan tersebut dengan tingkat keluarnya karyawan pada tahun 2021 mencapai 13,7% dari tahun sebelumnya di PT. BPR Parasari Lukluk.

Menurut data observasi permasalahan terhadap karyawan PT. BPR Parasari Lukluk, ada indikasi rata-rata tentang keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kemudian mereka juga merasa tidak sanggup untuk melakukan *job rotation* yang mengakibatkan para karyawan harus mempelajari hal baru yang dirasa sulit bagi mereka yang akhirnya mengakibatkan stres bagi mereka. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh

terhadap *turnover intention*. Budaya Organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipahami bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Ewarati dkk., 2022).

Menurut Sutrisno (2018;2) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut Fahmi (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Dengan adanya budaya organisasi menyadarkan setiap anggota organisasi untuk menyadari apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Selain budaya organisasi, kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Pelaksanaan budaya organisasi sendiri menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan di PT. BPR Parasari Lukluk seperti tuntutan dalam merekrut nasabah agar mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan yang menyebabkan karyawan harus mencari nasabah sebanyak-banyaknya, tentunya hal ini dapat memicu stres kerja terhadap karyawan sehingga terjadilah *turnover intention*. Karyawan kurang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu

karyawan merasa bahwa atasan kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan.

Menurut penelitian Sari (2021) faktor budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Faarook (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda didapatkan Lysander dkk., (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perbandingan kompensasi ini menjadi salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan karena salah satu strategi dalam menekan terjadinya *turnover intention* karyawan yaitu dari pemberian kompensasi. (Kariani, 2021:2) Pengusaha harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi dalam mempekerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan kinerja setiap individu.

Tabel 1.2
Data Kompensasi PT. BPR Parasari Lukluk

Kompensasi	2019	2020	2021
Gaji Pokok	√	√	√
Tunjangan	√	-	√
Insentif	√	-	√
BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan	√	√	√

Sumber: PT. BPR Parasari Lukluk, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui pada Tahun 2019 karyawan BPR Parasari Lukluk mendapatkan gaji pokok, tunjangan, insentif dan BPJS,

Namun pada tahun 2020 karyawan hanya mendapatkan gaji pokok dan BPJS. Pada tahun 2021 karyawan sudah kembali mendapatkan tunjangan dan insentif namun jumlahnya masih belum maksimal. Menurut hasil observasi ditemukan bahwa pemberian gaji yang tidak tepat waktu dan gaji yang diberikan juga tidak sesuai UMR dan tergantung pada tingkat pendidikan karyawan. Dari permasalahan tersebut membuat karyawan merasa tidak betah dan merasa ingin keluar dari perusahaan tersebut. Menurut penelitian Hafni dan Sari (2019) faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rahayuningsih (2019) dan Saputra (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja.

Menurut Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sunandar (2018) bahwa karyawan yang memiliki beban pekerjaan tinggi, kebijakan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang tidak baik, konflik dan ketidakjelasan peran individu akan mengakibatkan karyawan mengalami stres. Apabila stres kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Adanya stres kerja berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan (Primayanti dkk., 2022).

Berdasarkan observasi permasalahan yang sering terjadi adalah karyawan dituntut untuk bekerja dengan target dan tanggung jawab yang tinggi dengan fasilitas minim yang diberikan. Stres yang berkepanjangan dapat

menyebabkan karyawan lelah dan merasa ingin keluar atau *turnover intention*. Menurut penelitian Kariyani (2021) dan Nasution (2019) mengatakan bahwa faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil berbeda didapatkan penelitian Tarigan (2021) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BPR Parasari Lukluk”. Fokus penelitian ini yaitu mengkaji pengaruh sebuah budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja dalam perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. BPR Parasari Lukluk.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai turnover intention karyawan pada suatu perusahaan serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di perkuliahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menambah wawasan mengenai budaya organisasi, kompensasi, stress kerja terhadap *turnover intention*.

- 2) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di perpustakaan sehingga dapat dijadikan bahan kajian penelitian baik bagi dosen dan mahasiswa yang berkepentingan yang juga membahas masalah yang sama.

- 3) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang memberikan pengaruh positif dalam perusahaan. Selain itu, penelitian ini

juga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Turnover intention disebabkan oleh perusahaan yang tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanan karyawan terhadap perusahaan. *Teori social exchange* apabila seorang pemimpin memberikan sumbangan atau timbal balik yang layak terhadap karyawannya maka pihak karyawan akan melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi loyalitas terhadap pekerjaan yang lebih banyak (Kariyani, 2021). Hal yang dapat disimpulkan dari teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) ini adalah bahwa apa yang seseorang mampu berikan kepada orang lain akan sangat berpengaruh dengan keberlangsungan kedepannya suatu hubungan tersebut. Orang akan puas ketika mereka menerima imbalan sesuai dengan pengeluaran mereka. Kepuasan inilah yang kemudian mendorong keberlangsungan hubungan yang terjaga dalam waktu yang lama.

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2018;2) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut

Fahmi (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan), misalkan budaya mendorong inovasi, masalah yang akan membuat seseorang berinisiatif dalam mengambil resiko, dan mencoba cara-cara baru untuk melakukan sesuatu atau memecahkan masalah.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kinicki (2017: 34) menyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi memiliki banyak fungsi, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Pengikat Organisasi (*organization binder*)

Budaya menjadi pengikat seluruh anggota organisasi terutama ketika organisasi harus menghadapi guncangan dari lingkungan dalam atau luar organisasi yang diakibatkan adanya perubahan. Budaya organisasi yang kuat akan mampu membawa organisasi bertahan dalam situasi dan kondisi apapun.

b) Pemersatu Organisasi (*integrator*)

Budaya dalam suatu organisasi dapat dipakai sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat, keterampilan dan seluruh kompetensi yang ada dalam organisasi.

c) Identitas (pembeda)

Menjadi ciri khas suatu organisasi yang mewakili visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga seluruh anggota organisasi akan memiliki etos kerja yang berkarakter dan seirama. Ciri khas organisasi yang dibangun melalui budaya juga dapat menjadi pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya meskipun pada jenis organisasi yang sama. *Competitive advantage* organisasi dapat dibangun melalui budaya organisasinya, dan ini sangat strategis karena tidak mudah ditiru oleh pesaing.

d) Motivator (komitmen)

Budaya organisasi yang kuat juga akan membangkitkan semangat anggota untuk bekerja lebih optimal, profesional dan berdedikasi penuh (komitmen) terhadap pekerjaan dan organisasinya. Anggota organisasi yang komit dan profesional akan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan organisasi.

e) Pedoman Kepemimpinan

Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi pemimpin pada setiap level dalam mengambil keputusan. Mayoritas keputusan mengacu kepada sistem yang selama ini sudah berjalan dengan sistematis sehingga dapat lebih mengeliminir subyektifitas dan penyimpangan dalam proses kepemimpinan.

f) Nilai Tambah Organisasi (*value enhancer*)

Budaya organisasi yang kuat akan memberi kebanggaan dan nilai tambah bagi seluruh *stakeholders*, sehingga kepercayaan terhadap organisasi menjadi lebih tinggi, sehingga organisasi dapat lebih leluasa dan optimal dalam setiap proses pengambilan keputusan.

g) Memantapkan Keyakinan Anggota

Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi, karena mereka yakin dan percaya terhadap organisasinya, sehingga dengan sendirinya budaya akan dapat berperan sebagai mekanisme sistem sosial yang akan melakukan kontrol atas perilaku seluruh anggota organisasi.

3) Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2017) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor–faktor tersebut sebagai berikut:

a) *Observed Behavioral Regularities* (keteraturan perilaku yang diamati)

yakni keteraturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b) *Norms* (norma) yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di

dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma–norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini

harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.

- c) *Dominant values* (nilai dominan) yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d) *Philosophy* (filosofi) yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e) *Rules* (aturan) yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
- f) *Organization climate* (iklim organisasi) yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi dan cara anggota memperlakukan dirinya dengan pelanggan atau orang lain.

4) Indikator Budaya Organisasi

Budaya pada hakikatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu bangunan, tidak akan cukup kuat untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun. Menurut Robbins & Judge (2017) terdapat tujuh indikator budaya organisasi dalam sebuah organisasi:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- c) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi pada orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f) Keagresifan. Sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting

karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau perusahaan untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut perusahaan dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

d) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Setiap karyawan menginginkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang mereka miliki. Maka dari itu, manajemen dalam suatu organisasi harus memperhatikan bahwa upah memberikan imbalan nyata kepada karyawan untuk layanan yang mereka tawarkan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Menurut UU Kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b dinyatakan bahwa upah adalah:

- a) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu. Dengan kata lain kompensasi sebenarnya menyangkut dua hal yaitu Kompensasi finansial (langsung dan tak langsung) serta kompensasi non finansial.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus

mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

c) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

d) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

e) Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi setiap perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Menurut Rahayuningsih (2019) Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non-

material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*). Organisasi apa pun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

c) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

d) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

e) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya

memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

f) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka semakin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

4) Indikator kompensasi

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang akan mengantarkan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Perusahaan wajib memberikan timbal balik untuk karyawannya dalam bentuk kompensasi. Disisi lain kompensasi adalah cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan bisa berbentuk uang maupun dalam bentuk lain tergantung kebijakan masing-masing dari perusahaan tersebut. Adapun indikator kompensasi menurut Handoko (2017) yaitu:

- a) Gaji yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- b) Tunjangan yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan.
- c) Insentif adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.

d) Penghargaan (*reward*) adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Menurut Umar (2017:234), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sunandar (2018) bahwa karyawan yang memiliki beban pekerjaan tinggi, kebijakan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang tidak baik, konflik dan ketidakjelasan peran individu akan mengakibatkan karyawan mengalami stres. Apabila stres kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri.

Mangkunegara (2017:157) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang

menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berpikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

2) Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, antara lain sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
- b) Pemberian upah yang rendah atau tidak sesuai.
- c) Waktu kerja yang tidak efisien dan kurang memadai.
- d) Permasalahan yang terjadi antara individu dengan pimpinan atau karyawan lainnya.
- e) Tekanan dari atasan yang selalu menuntut karyawannya.
- f) Pemberian upah yang rendah atau tidak sesuai.

3) Indikator stres kerja

Menurut Handoko (2017:200) indikator stress kerja sebagai berikut adalah:

- a) Beban kerja berlebihan

Setiap karyawan mempunyai kemampuan dan tenaga yang terbatas.

Untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik memerlukan waktu yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Jika beban kerja yang

diberikan berlebihan, karyawan akan merasa dibawah tekanan dan merasa kelelahan yang memicu terjadinya stres kerja. Akibat timbulnya stres kerja ini karyawan akan sulit untuk fokus dalam pekerjaannya.

b) Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan agar dapat terlaksana dengan baik. Jika karyawan bekerja dibawah tekanan waktu hal yang akan timbul adalah karyawan cenderung merasa gelisah dan panik. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi karyawan sehingga karyawan mengalami stres kerja.

c) Kualitas supervisi yang jelek

Agar tercapainya tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat memberikan contoh perlakuan yang baik kepada karyawannya. Misalnya pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang terkesan kaku dalam memberikan tugas dan tidak mau menerima saran dari karyawannya. Tentu saja hal ini mendorong terjadinya stres kerja jika karyawan dihadapkan dengan kesulitan dalam pekerjaan karyawan akan cenderung untuk bertanya maupun mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya. Sebagai pemimpin yang baik seharusnya memandang proses dalam menyelesaikan masalah dan bukan hanya berfokus pada hasil akhir.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a) Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b) Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c) Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.5 Turnover Intention

1) Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Aburumman (2020), *turnover* karyawan adalah kemampuan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, yang diklasifikasikan

sebagai diskriminasi sukarela dan tidak sukarela, disamping itu berfungsi 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. Laswitarni & Swaputra (2017) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Yuda dan Ardana, 2017). Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan:

Menurut Damayanti dkk (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a) Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- (1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
- (2) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*.

b) Faktor individual yang terdiri dari:

- (1) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover intention*.
- (2) Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*. Semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, semakin kecil *turnover intention*.
- (3) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*.
- (4) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*.
- (5) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*.
- (6) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*.
- (7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

3) Indikator *Turnover intention*

Indikator *turnover intention* menurut Rohman (2018) adalah:

- a) Kesempatan meninggalkan organisasi, adanya alternatif yang timbul dari dalam organisasi dimana kecenderungan karyawan melakukan *turnover intention* disebabkan karyawan melihat peluang untuk meninggalkan pekerjaan di dalam perusahaan yang bisa membuat karyawan tersebut berpersepsi untuk meninggalkan perusahaan sebelumnya.
- b) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang, mencerminkan individu berniat untuk keluar dari perusahaan dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan tingkat kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari perusahaan.
- c) Berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan.

Menurut Sismawati dan Lataruva (2020) menyatakan bahwa intensi *turnover* terkandung tiga aspek yaitu:

- a) *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh

teman di perusahaan lain.

b) *Intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan.

c) *Intention to quit* (Intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan mulai menunjukkan perilaku tertentu yang menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Penelitian Sari (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji determinasi, uji f dan uji t menggunakan bantuan perangkat lunak komputer SPSS 25 pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Lysander dkk., (2022) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang dengan sampel sebanyak 57 responden. Data diambil dengan cara mengirimkan kuesioner ke grup whatsapp dan aplikasi kerja “Dingtalk” karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang dengan teknik *probability sampling* dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji sobel test. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan secara parsial budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
- 3) Faaroek (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. Penelitian dilakukan dengan survei yang menggunakan kuesioner yang disebarakan pada bulan Desember 2020- Januari 2020 dimana responden

yang digunakan sebanyak 200 karyawan pada generasi milenial di Jabodetabek. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian pertama menunjukkan terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi karyawan milenial. Ke dua terdapat hubungan negatif signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial. Ketiga terdapat hubungan antara motivasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial. Selanjutnya, keempat motivasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Penelitian Hafni dan Sari (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru, dengan variabel terikat *turnover intention* dan variabel bebas kompensasi, stres kerja dan loyalitas karyawan. Dengan objek analisis yaitu pengaruh dari kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dari penelitian tersebut mendapatkan hasil sebagai berikut: variabel kompensasi memiliki nilai positif dan signifikan. Stres kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan. Variabel loyalitas karyawan, memiliki nilai yang positif dan signifikan.
- 2) Penelitian Rahayuningsih (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan BTN Syariah KC Solo, variabel terikat *turnover*

intention dan variabel bebas stres kerja, kompensasi, dan *job insecurity*. Yang dijadikan objek penelitian pengaruh dari stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Dari penelitian tersebut memperoleh hasil penelitian sebagai berikut: stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Kecamatan Solo. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo. *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo.

- 3) Saputra (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan di PT. Bintang Megah Abadi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi sederhana, uji hipotesis terdiri dari uji t dan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu turnover intention, hal ini

ditunjukkan dengan t-hitung sebesar $-2,984 >$ nilai t-tabel sebesar $-2,02439$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ arti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Besarnya pengaruh variabel kompensasi sebesar 0,190 atau 19% terhadap turnover intention. Sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Penelitian yang disusun oleh Kariyani (2021), dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan toko buku diskon togamas di Denpasar. Variabel terikat *turnover intention* dan variabel bebas *job insecurity*, kompensasi, dan stress kerja. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh dari *job insecurity*, kompensasi, dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan toko buku diskon togamas di Denpasar. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan toko buku diskon togamas di Denpasar yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas, uji koefisien determinasi, uji F test, Korelasi Berganda, uji T. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- 2) Penelitian Tarigan (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Stmik Stie Mikroskil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian ini juga berusaha membuktikan apakah kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai variabel intervening di dalam model penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan STMIK STIE Mikroskil. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik proportional random sampling menunjukkan bahwa sampel penelitian adalah 95 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STMIK STIE Mikroskil. Variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk variabel intervening yaitu kepuasan kerja tidak mampu meng-intervening pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan STMIK STIE Mikroskil.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati yang berjumlah 115 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sementara uji hipotesis menggunakan uji - t dan uji – F. Uji t untuk menguji pengaruh variabel secara parsial. Nilai t hitung variabel stres kerja (X1) lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,196 > 1,703$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,037 dan t hitung variabel kepuasan kerja (X2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($4,486 > 1,703$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Uji – F untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai F hitung \geq F tabel yaitu $38,630 > 3,59$. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 72,2 % dan 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penulisan ini. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan

memperhatikan waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan.

