

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan pariwisata di Bali seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas maupun dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu, cara atau proses mengatur hubungan dan peran didalam ruang lingkup sumber daya manusia yaitu pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya secara efektif dan efisien sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sinambela,2017).

Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*). Dimana seperti yang dinyatakan Abas, dkk (2018) Baik buruknya SDM akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi (Prasetyo, dkk 2017). Tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan akan

mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan, baik dalam segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. Kerugian dari segi sumber daya yaitu perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Dari segi motivasi, ada kemungkinan karyawan yang masih ada di perusahaan menjadi terpengaruh sehingga motivasi dan semangat kerjanya menurun. Perpindahan karyawan yang tidak efektif atau tidak mampu dikendalikan dengan baik, dapat mengganggu keseluruhan produktivitas perusahaan, dimulai dari semangat kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, kualitas dan kuantitas kerja bahkan jika tidak ditanggulangi dengan baik dapat menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan (Iqbal,2017).

Menurut Chung *et, al.* (2017) Pada dasarnya keinginan keluarnya karyawan mengacu pada kadar intensitas atau kemungkinan seseorang karyawan untuk pergi meninggalkan organisasi tempat dia berada. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti dengan meninggalkan organisasi dimana dia berada. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, dan suasana organisasi yang mendukung (Widyantara, 2017).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya stres kerja. Faktor stres kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting di dalam kehidupan individu. Stres adalah segala situasi dimana tuntutan non spesifik mengharuskan seorang individu untuk merespon atau melakukan tindakan dan fenomena universal dimana setiap orang mengalaminya sehingga dapat memberi dampak secara total baik fisik, emosi, intelektual, sosial, dan spiritual (Lucia, dkk 2017). Stres disebabkan karena seseorang mengalami ketegangan atau kecemasan dari adanya kondisi yang mempengaruhinya, baik dari luar maupun dari dalam. Stres kerja yang terlalu tinggi memberikan pengaruh buruk terhadap individu dan organisasi. Stres memiliki arti yang berbeda pada setiap individu tergantung bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapinya.

Menurut Winda, dkk (2018) semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2018), dan Ahn (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*, berbeda dengan hasil penelitian Wulansari dkk (2017) menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga mampu memicu pembentukan perilaku dari seorang individu. Lingkungan kerja adalah faktor yang kerap muncul, dimana kondisi tempat bekerja beserta fasilitas yang didapatkan karyawan dapat menunjang pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan

oleh Nitisemito (2018) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan. Pegawai yang bekerja dalam kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak mendapat fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan pegawai terhadap perusahaan (Tsani, 2018).

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan tingkat *turnover intention* akan menurun, sebaliknya lingkungan kerja yang negatif akan menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja dan akan mengakibatkan tingginya angka *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilano (2017) dan Nanda (2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dirasakan individu, semakin baik dan semakin nyaman pula karyawan bekerja sehingga niat *turnover intention* ada penurunan. Berbeda dengan hasil penelitian Meirina et al., (2018) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang,

barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi harus diberikan secara adil dan merata agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Saputra, 2017). Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan dapat juga diartikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi karyawan. . Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial seperti wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan (Suryo, 2017).

Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik akan cenderung termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya karena semakin tinggi kompensasi yang didapatkan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat yang dapat berakibat menurunnya angka *turnover intention* karyawan, sebaliknya jika kompensasi yang didapatkan karyawan semakin kecil maka dapat mengakibatkan tingginya angka *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang merasa hasil kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan akan lebih memilih menetap pada perusahaan tersebut, begitu sebaliknya karyawan yang merasa hasil kerja kerasnya tidak sebanding dengan timbal balik atau kompensasi yang didapatkan pada perusahaan itu tidak memuaskan akan membuat karyawan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Perusahaan yang memikirkan kompensasi yang di dapatkan karyawan maka akan memperoleh keuntungan yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hasil penelitian Kusumayadi (2019),

menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sebaliknya penelitian Sutikno (2020), Saputra dan Soehari (2019), menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Gumuh Sari Rekreasi merupakan tempat rekreasi keluarga yang sangat menarik, nyaman serta memiliki beragam fasilitas. Gumuh Sari Rekreasi menawarkan berbagai fasilitas rekreasi, seperti: kolam renang, GYM, lapangan futsal, dan juga restoran. Gumuh Sari Rekreasi berlokasi di Jl. Tegal Gumuh No.9, Desa Darmasaba, Kecamatan Abiansemal, Badung, Bali. Berdasarkan hasil observasi bahwa terjadinya *turnover intention* yang meningkat dialami oleh Gumuh Sari Rekreasi. Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengidentifikasi adanya suatu masalah yang mendasar pada suatu perusahaan. Data *turnover* karyawan Gumuh Sari Rekreasi selama 3 tahun terakhir, dapat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Voluntary Turnover Karyawan Gumuh Sari Rekreasi
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	<i>Turnover Rate</i>
2019	40	2	5	37	12,98%
2020	37	5	7	35	19,44%
2021	35	7	9	33	26,47%

Sumber: Manager Gumuh Sari Rekreasi (2022)

Tabel 1.1 dapat menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada Gumuh Sari Rekreasi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Di tahun 2019 persentase keluarnya karyawan sebesar 12,98% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak

5 orang. Di tahun 2020 persentase keluarnya karyawan sebesar 19,44 % dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 7 orang. Dan tahun 2021 persentase keluarnya karyawan sebesar 26,47% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 9 orang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 15 orang karyawan, faktor yang menjadi pemicu tingginya angka turnover pada Gumuh Sari Rekreasi yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Stres kerja terjadi karena perpindahan tugas yang sewaktu-waktu bisa berubah. Contohnya pada saat hari Sabtu dan Minggu jika di area kolam berenang ramai maka yang mendapat tugas pada lapangan futsal sementara dilihkan untuk menjadi *waiters* pada restoran. Dimana kadang kala karyawan yang tidak memiliki pengetahuan di bidang *waiters* akan merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut.

Selain stres kerja, lingkungan kerja yang terjadi pada Gumuh Sari Rekreasi juga menjadi alasan *turnover intention* karyawan meningkat, karena kurangnya fasilitas yang memadai pada Gumuh Sari Rekreasi. Dari segi lingkungan fisik penerangan, kebisingan, suhu udara merupakan hal yang sering dikeluhkan karyawan karena dapat mengganggu karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Masalah lain yang menjadi *turnover intention* pada Gumuh Sari Rekreasi ialah faktor kompensasi. Hasil dari wawancara, beberapa karyawan menyatakan tidak puas dengan kompensasi yang didapatkan. Sebelum terjadinya pandemi covid-19 karyawan mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 500.000 sedangkan selama pandemi sampai sekarang gaji karyawan tidak menentu tergantung dari jumlah pengunjung yang datang. Dengan hal ini

menjadi pemicu banyak terjadinya *turnover intention* karyawan pada Gumuh Sari Rekreasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention* karyawan dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Gumuh Sari Rekreasi di Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Gumuh Sari Rekreasi?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Gumuh Sari Rekreasi?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Gumuh Sari Rekreasi?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gumuh Sari Rekreasi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gumuh Sari Rekreasi.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Gumuh Sari Rekreasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan menambah ilmu pengetahuan terkait pengaruh stres kerja, lingkungan

kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* khususnya pada perusahaan.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pimpinan perusahaan Gumuh Sari Rekreasi agar dapat mengambil kebijakan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Penelitian ini didasarkan pada teori perilaku terencana atau yang biasa disebut dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB). Teori ini merupakan hasil pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) oleh Icek Ajzen menjadi *Theory of Planned Behavior* (TPB) pada tahun 1985 melalui sebuah artikelnya yang berjudul “*From intentions to actions: A Theory of Planned Behavior*” (Ajzen,1985). TPB ditunjukkan untuk memprediksi perilaku individu secara spesifik.

Mahyarni menyatakan perilaku seseorang tergantung pada keinginan berperilaku (*behavioral intention*) yang terdiri dari tiga komponen, yaitu: sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan pengendalian perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). Variabel sikap dan norma subjektif ada dalam “*Theory of Reasoned Action*”, sedangkan variabel ketiga muncul dalam “*Theory of Planned Behavior*”. *Theory of Planned Behavior* merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh. Individu tersebut memiliki halangan atau hambatan sehingga perilakunya tidak bisa semaunya sendiri.

Dalam dunia psikologi, teori perilaku yang direncanakan merupakan suatu teori terkait hubungan antara keyakinan dan perilaku. Teori inilah yang menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan

persepsi pengendalian perilaku, bersama-sama membentuk niat perilaku individu (Manuntung, 2018).

2.1.2 Turnover Intention

1) Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu (Parwita et al., 2019). Secara umum ketika karyawan melakukan pengunduran diri, maka pada sebelumnya mereka sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan seperti mencari posisi lain pada perusahaan berbeda (Kartika dan Purba, 2018).

Luz et al., (2018) dalam penelitiannya yang dilakukan pada perusahaan Teknologi, Informasi dan Komunikasi di Brazil, bahwa tingkat *turnover* menjadi salah satu masalah kritis dalam perusahaan yang mengharuskan seorang manajer memiliki kapasitas untuk memahami serta mengelola konsekuensi akibat dari *turnover*. *Turnover* (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018). Sedangkan menurut Kaswan (2017) *turnover intention* atau separasi pegawai terjadi ketika seorang karyawan berhenti menjadi anggota organisasi serta meninggalkan organisasi.

Menurut Elmi (2018) *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan keluar dari perusahaan atau organisasi dan harus segera digantikan. *Turnover Intention* dapat berupa pengunduran diri, pemberhentian,

perpindahan keluar unit organisasi, atau kematian anggota organisasi (Tiara dan Amri, 2017).

Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk mengurangnya. Para karyawan yang sering kali berkualifikasi adalah karyawan yang akan melakukan pengunduran diri karena mereka lebih leluasa bergerak. Di sisi lain, para karyawan yang berkualifikasi biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, karena jika banyak karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan, maka daya saingnya akan menurun. Di sinilah perusahaan harus mencari cara untuk memutarbalikkan kecenderungan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan low inisiatif atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja.

2) Faktor –Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Tedjo (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain:

a) Stres kerja

Stres adalah masalah yang sering dialami oleh karyawan. Stres merupakan segala situasi dimana tuntutan non spesifik mengharuskan seorang individu untuk merespon atau melakukan tindakan dan fenomena universal dimana setiap orang mengalaminya sehingga dapat memberi dampak secara total baik fisik, emosi, intelektual, sosial, dan spiritual. Stres disebabkan karena seseorang mengalami ketegangan atau kecemasan dari adanya kondisi yang mempengaruhinya, baik dari luar maupun dari dalam. Stres kerja yang terlalu tinggi memberikan pengaruh buruk terhadap individu dan organisasi. Stres memiliki arti yang berbeda pada setiap individu tergantung bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapinya.

b) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan merupakan sekelompok orang yang sedang melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi, dan jenis pekerjaan (tugas). Semakin bagus hubungan antar karyawan akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi begitupun sebaliknya semakin jelek hubungan karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa fisik maupun non fisik. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat mengurangi terjadinya *turnover*, memperoleh karyawan yang bermutu, dan karyawan juga merasa dihargai atas prestasi kerjanya.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

e) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, suara-aktif konstruktif, kesetiaan-pasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan.

f) Budaya organisasi

Budaya organisasi berperan dalam memberikan arah bagaimana perilaku dari anggota organisasi. Perilaku tersebut termasuk bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan perannya dalam organisasi.

g) Komitmen organisasi

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensi untuk meninggalkan perusahaan atau intensi *turnover*.

3) Indikator *Turnover Intention*

Menurut Haimah (2018) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*) (Robbins dan Judge, 2018). Menurut Ivanko dalam Hamali (2018) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2017) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak

stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

a) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan

negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

b) Faktor Organisasional

Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di

antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

c) Faktor Individu

Seorang yang bekerja dalam seminggu dengan jam kerja yang tinggi dapat menyebabkan masalah pada kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Tidak semua orang dapat menyelesaikan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan dapat meningkatkan stres.

3) Indikator Stres Kerja

Stres kerja diukur melalui empat indikator (Mangkunegara, 2017) yakni:

- a) Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- c) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- d) Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan juga mencakup interaksi dan hubungan atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

a) Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

(1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

- (2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- (3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- (4) Tingkat visual *privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- (1) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- (2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- (3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- (4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- (5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

b) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

c) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

d) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), pengertian kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ariandi (2018), mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan

diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Handoko (2018), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karena sesuatu tugas misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggungjawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas.

2) Faktor- Faktor Kompensasi

Menurut Malayu H Hasibuan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e) Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

3) Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Anwari (2018) yaitu:

- a) Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b) Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus 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*).
- c) Tunjangan pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* dan telah dipublikasikan secara ilmiah berupa jurnal digunakan sebagai kajian empiris, adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Paat dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji f dan uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 2) Penelitian Nasution (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Itrntion*”. sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang tenaga medis PT. Industri Farmasi Gracia Pharmindo Cabang Sumatr Utara. Teknik pengisian data penelitian ini menggunakan wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Anallisis Jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menggunakan teknik analisis jalur, segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 3) Penelitian Haholongan (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan Dari *School of Economics and Business Telkom University*”. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.
- 4) Penelitian dari Ainayah Oksa Dwiyanthi (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Oppo Kota Bima”. Populasi yang digunakan berjumlah 100 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Stress kerja mempunyai pengaruh lingkungan kerja pada pegawai oppo kota bima dimana nilai t hitung sebesar 8,325 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja, lingkungan kerja dan turnover intention bahwa koefisien korelasi R diperoleh sebesar 0,828. Variabel stress kerja mempengaruhi lingkungan kerja dan *turnover intention* hanya sebesar 82,8% terhadap *turnover intention* sedangkan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dari penelitian tersebut

dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan sama- sama menggunakan teknik analisis linier berganda. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi menggunakan studi pustaka, waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

- 5) Penelitian Lauren (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT,”X”. populasi dalam penelitian ini berjumlah 464 orang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 82 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan PLS (*Partial Least Square*) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention*. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan PLS (*Partial Least Square*), waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, teknik analisis data, dan metode pengumpulan data.
- 6) Penelitian Sartono (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan pada 95 responden. Ternik pengambilan sampel yang

digunakan yaitu purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* dan menggunakan teknik analisis data uji regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, teknik analisis data, dan metode pengumpulan data.

