

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Indah Permai merupakan distributor yang bergerak dibidang usaha penjualan, sehingga Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama penggerak dalam bisnis ini. Permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kinerja para distributor PT. Indah Permai dilihat dari tidak tercapainya target yang diberikan para leader. Karena SDM berperan penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu penting untuk mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. (Redaputri dan Barusman, 2018).

Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang mudah beradaptasi, cakap, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, memiliki inisiatif yang tinggi, mentaati peraturan yang berlaku, serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan semaksimal mungkin (Pranata dan Netra, 2019). Menurut Tanandy (2017) sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi dari organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Noor, 2017). Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar setiap tenaga kerja mampu melakukan pekerjaannya secara optimal. Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang dapat membantu terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan (Rahman dan Syahrizal, 2019). Sumber daya manusia menjadi penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Nendah, 2017). Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Septasari, 2022).

*Turnover Intention* adalah keinginan seorang untuk keluar meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Santhanam, *et al.*, 2017). Seperti Sopiha dan Sangadji (2018) mengatakan juga bahwa *turnover intention* pada intinya yaitu berhendak pindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Menurut Margareta dan Riana (2020) *turnover intention* adalah niat keinginan keluar karyawan terhadap suatu organisasi dikarenakan kemauan sendiri. Dari uraian ketiga pendapat pengertian *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang

menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Indikator *turnover intention* menurut Kartono (2017) yaitu pikiran untuk keluar.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari beberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Jessica, 2017). Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan (Sholikhah, dkk., 2020). Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan memikirkan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan (Antani, 2022).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi (Sedarmayanti, 2017). Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya semakin rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi finansial sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan (Devi dan Sudibia, 2017).

Kompensasi adalah semua pedapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi, pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Roring, 2017).

Penelitian mengenai hubungan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Netra (2019) bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Artinya apabila kompensasi finansial rendah maka *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika kompensasi finansial tinggi maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Menurut Ningsih dan Putra (2019) kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa kompensasi finansial yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Menurut Ramlawati, *et al.*, (2020) kompensasi finansial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kompensasi finansial tinggi belum tentu

memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain kompensasi finansial adalah beban kerja (Rosyad, 2017). Riani dan Putra, (2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Ariyati dan Mahera (2018) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Rizky, dkk., (2021) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Mahera (2018). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya beban kerja berpengaruh Rachmad secara signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut (2018), beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan dan konsistenitas pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut

Riani dan Putra (2018) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Menurut Altahtoo (2018) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja yang lebih tinggi akan menyebabkan *turnover intention* yang lebih tinggi. Menurut Rizky, dkk., (2021) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa tidak berpengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

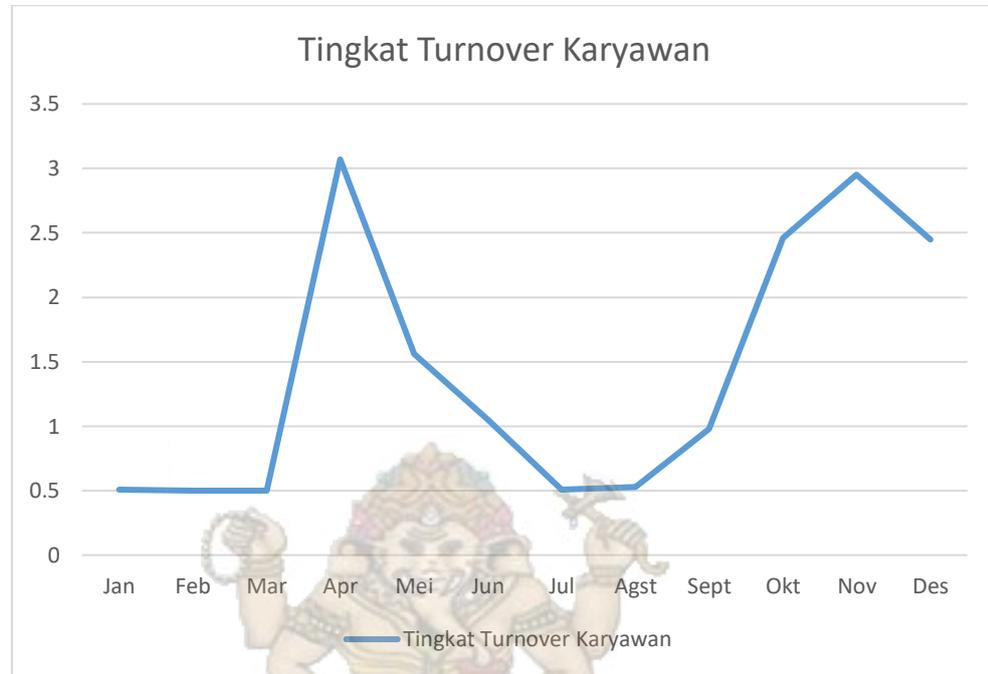
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja (Aristawati, 2019). Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Rizki dan Ekawaty, 2021). Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah dibebankan (Risky, dkk., 2019). Lingkungan kerja dalam

penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja (Nitisemito, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Khristanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman. Menurut Efentris dan Chandra (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja maka akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

PT. Indah Permai merupakan salah satu perusahaan distributor air minum dalam kemasan (Aqua dan Vit) yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Semenjak didirikannya perusahaan ini dari tahun 2003, tingkat *turnover* dapat dilihat cukup signifikan. Perekrutan karyawan dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional perusahaan ini dapat berjalan dengan baik. Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di PT. Indah Permai yang menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi dan jumlah karyawan sehingga terlihat pada tabel berikut:

**Gambar 1.1**  
**Presentase *Turnover Intention* Karyawantahun 2021**



Sumber : HRD PT. Indah Permai, 2021.

Dari gambar 1.1 diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan bervariasi di tahun 2021 dari bulan Januari hingga bulan Desember dengan jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2021 adalah sebanyak 191 orang. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami fluktuasi, jumlah *turnover intention* pada bulan april dan november yang mengalami peningkatan diantara bulan lainnya pada tahun 2021, ditemukan fenomena bahwa tingginya tingkat perputaran karyawan tersebut sebagai bukti tingginya karyawan untuk pindah kerja diakibatkan karena pihak manajemen kurang mampu mengelola karyawan dengan baik sehingga menyebabkan karyawan berkeinginan berpindah kerja. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada bulan april dan

november tahun 2021 tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan *turnover intention* pada bulan dan tahun berikutnya pada karyawan PT. Indah Permai. Karyawan yang di maksud yakni karyawan berbagai departemen baik karyawan kontrak maupun *part time*.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi finansial pada PT. Indah Permai berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Indah Permai yaitu pemberian gaji yang telah diberikan, tidak mampu (masih belum mencukupi) untuk kehidupan karyawan dan bonus yang diberikan kepada karyawan kurang merata dan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Berikut ini data kompensasi karyawan PT. Indah Permai tahun 2022.

**Tabel 1.2**  
**Data Kompensasi Karyawan PT. Indah Permai tahun 2022**

No	Bulan	Gaji (Rp)	Uang Makan (Rp)	Tunjangan Kerja (Rp)
1	Januari	176,376,700	30,097,500	59,995,755
2	Februari	176,376,700	30,097,500	59,995,755
3	Maret	176,376,700	30,097,500	59,995,755
4	April	176,376,700	30,747,900	59,995,755
5	Mei	176,376,700	30,747,900	59,995,755
6	Juni	184,215,500	31,416,300	60,128,994
7	Juli	184,215,500	31,416,300	60,128,994
8	Agustus	186,615,500	32,084,700	60,128,994
9	September	186,615,500	32,084,700	60,128,994
10	Oktober	186,615,500	32,084,700	60,128,994
11	November	186,615,500	32,084,700	60,128,994
12	Desember	186,615,500	32,084,700	60,128,994
	<b>TOTAL</b>	<b>2,183,392,000</b>	<b>374,990,400</b>	<b>720,881,403</b>

Sumber : PT. Indah Permai, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, upah yang diterima karyawan PT. Indah Permai masuk tergolong rendah atau di bawah standar UMR (Upah Minimum

Regional) di Denpasar. Namun dalam pemberian atau pembagian gaji, pihak perusahaan sering mengalami kendala seperti tidak lancarnya pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan sebagian karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Selain masalah kompensasi finansial, beban kerja juga menjadi faktor penting penyebab terjadinya *turnover intention* (Agung dan Eliyana, 2022). Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di PT. Indah Permai masalah yang terkait dengan beban kerja yakni adanya *double job* yang harus dikerjakan sehingga *jobdisct* yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu. Target yang harus dicapai dan sejumlah tugas-tugas yang berlebihan sehingga karyawan sering melakukan lembur. Hal ini menyebabkan besarnya beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* yakni lingkungan kerja fisik (Fatikasari, dkk., 2022). Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan pada PT. Indah Permai berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Indah Permai yaitu kurangnya penerangan ruangan, kebersihan lingkungan dan juga ada beberapa karyawan pada PT. Indah Permai adalah masyarakat lokal dan sanak saudara dari pemilik perusahaan sehingga ada beberapa karyawan yang berasal dari luar keluarga merasa diperlakukan tidak adil terutama dalam hal waktu kerja. Karyawan yang merasa memiliki kedekatan dengan pemilik perusahaan bisa bekerja ataupun

pulang sesukanya dan masih kurangnya penerangan saat malam hari sehingga karyawan yang melakukan lembur merasa tidak nyaman.

Berdasarkan hasil observasi dan fenomena yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Indah Permai Denpasar”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indah Permai.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap khasanan ilmu pengetahuan terkait mengenai pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Indah Permai.

##### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi perusahaan adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan stres kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* sehingga kiranya dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang dapat merugikan perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Role Theory***

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*role theory*). Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Linton (1936). Teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi (Rafsanjani, 2021). Dalam ketiga ilmu tersebut. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu. Posisi aktor dalam teater (sandiwara) itu kemudian dianalogikan dengan posisi seorang dalam masyarakat. Sebagaimana halnya dalam teater. Posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan daripadanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran.

Menurut Linton (1936) seorang antropolog, telah mengembangkan teori peran. Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh budaya (Noviyanti, dkk., 2019). Teori ini juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik (Jannah

dan Junaidi, 2020). Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berfikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat meningkatkan beban kerja seseorang. (Rahma, 2019).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, dan harus dikontrol sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan (Susilo dan Satrya, 2019). Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut, hendak disertai oleh alasan-alasan yang jelas pada waktu yang tepat, agar perusahaan siap dan dapat mencari penggantinya.

Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri (Arnanta dan Utama, 2017). Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada penelitian ini antara lain kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja (Andreas, 2020).

Kompensasi perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan

hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan (Saputra, *et al.*, 2022). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Novi dan Susanti, 2020). Menurut Suartina (2021), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah (Novi dan Susanti, 2020).

Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Jika kompensasi yang tidak memuaskan terhadap hasil kerja baik secara finansial maupun non finansial dan perusahaan tidak bisa memberikan hal yang dituntut oleh karyawan maka karyawan cenderung memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari lapangan pekerjaan lain diluar sana yang menawarkan pemberian kompensasi yang lebih besar. Pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Indah

Permai (Novi dan Susanti, 2020). Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa secara parsial, variable kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variable *turnover intention* (Astuti dan Dewi, 2022).

Selain faktor diatas beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Trisnawati, 2021). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak selalu berakibat secara fisik, melainkan juga secara psikis (Rachmah, 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja (Andreas, 2020). Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia/karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017).

### 2.1.2 *Turnover Intention*

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

*Turnover* diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang seringkali diukur dengan interval tertentu (misalnya dalam jangka waktu enam bulan kedepan). *Turnover intention* merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Hom, *et al.*, 2017). Karyawan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* karena merasa tidak puas serta melihat kesempatan karir pada perusahaan lainnya (Sudjai, 2021). Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau proses kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Adriani, 2018).

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Irfan, 2017). Tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga (Jimmy, 2019).

*Turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah perusahaan yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Menurut Naifudin dan Umdiana (2017) *turnover intention* adalah niat seseorang

untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Kesimpulannya *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

## 2. Jenis-jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal (Kasmir, 2018), yaitu :

### a. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

b. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya

**3. Faktor-faktor *Turnover Intention***

Menurut Rahayuningsih (2018), 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*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari :

1) Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover intention*-nya.

2) Komitmen terhadap Lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3) Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4) Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar upaya niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5) Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6) Kemauan berkerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

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 tetep bertahan yang kemudian terrealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

#### 4. Dampak *Turnover Intention*

*Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, hilangnya biaya-biaya peluang strategis (Subekti, 2018).

Karisma (2019) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

- a. Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
- b. Biaya latihan, menyangkut pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- g. Banyak pemberosan karena adanya karyawan baru.

h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami menundaan penyerahan.

### **5. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Subekti (2018), indikator yang digunakan untuk mengetahui *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Pikiran untuk keluar

Saat karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.

b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain.

c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan, karena mereka menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun, sehingga mereka berencana akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja karena jika mereka tetap bertahan maka mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.

### 2.1.3 Kompensasi Finansial

#### 1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Mutholib, 2019). Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan inidivu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Wulandari, 2017)

Menurut Robbins, *et al.*, (2018) kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi. Motivasi diberikan dengan tujuan agar karyawan termotivasi Jadi secara umum kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan (Mauli, 2018). Kompensasi ini bisa meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Maulidiyah, dkk., 2021).

Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Mutholib, 2019).

##### a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung adalah terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

## b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Kesimpulannya kompensasi merupakan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dalam kurun waktu harian atau bulanan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan

## 2. Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial

Dari beberapa teori yang dijelaskan oleh para ahli mengenai kompensasi finansial dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk kompensasi finansial antara lain sebagai berikut:

### a. Gaji

Menurut Kasmir (2018) menjelaskan, gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan. Penentuan besarnya gaji pokok didasarkan kepada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk.

b. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.

c. Tunjangan

Menurut Kasmir (2018) menjelaskan, kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan estasi perusahaan secara keseluruhan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

**3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Finansial**

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) dan Enny (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

- a. Memperoleh personel yang berkualitas, maksudnya kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik perhatian tenaga kerja yang berkualitas.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada, maksudnya pekerja bisa saja keluar apabila kompensasi tidak kompetitif dibanding organisasi (perusahaan) lain yang berakibat berkurangnya karyawan. Oleh karena itu pimpinan organisasi (perusahaan) perlu mempertimbangkan mana yang menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari karyawan baru dengan konsekuensi harus melatih lagi.
- c. Memastikan keadilan, maksudnya manajemen organisasi (perusahaan) bekerja keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai

relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang Sama mendapat pembayaran yang Sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar yang diterima oleh karyawan perusahaan lain.

- d. Menghargai perilaku yang diinginkan, maksudnya pembayaran kompensasi harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan berfungsi sebagai insentif untuk perilaku yang akan datang. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.
- e. Mengawasi atau mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

#### **4. Indikator Kompensasi Finansial**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kompensasi finansial dari teori Kasmir (2018). Untuk mengukur kompensasi finansial ada 3 indikator yaitu:

- a. Gaji, yaitu pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan
- c. Tunjangan, yaitu pembayaran yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

## 2.1.4 Beban Kerja

### 1. Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Utami, 2019). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Riani dan Putra (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Rizky, dkk., (2021) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Rachmad (2018) menyatakan beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kuantitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterlampiran dan potensi dari pekerja. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik

maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Ariyati dan Mahera, 2018).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

### **a. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja.

#### b. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi : pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

### 3. Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati dan Carollina (2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu :

#### a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

#### b. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

#### c. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### 4. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesinmesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

c. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## 2.1.5 Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Saputra, *et al.*, (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab pekerja bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dalam melakukan pekerjaannya, ada beberapa pekerja yang semangat dan ada yang kurang semangat. Suprayitno dan Sukir (2017) menjelaskan bahwa ketika karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, hal tersebut dapat mengganggu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Demikian itu terjadi sebab pekerja tidak bisa mengerahkan pikiran dan tenaganya dengan semaksimal mungkin.

Menurut Koestanto dan Ardi (2017), hubungan baik antar sesama rekan kerja dan interaksi karyawan dengan pimpinan juga dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan ketika bekerja. Lingkungan kerja ialah suatu hal yang berada di sekeliling pekerja, di mana akan memberikan dampak dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan kelengkapan alat kerja (Afandi, 2018). Fahmy, *et al.*, (2021)

mengungkapkan lingkungan kerja sebagai apa saja yang berada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### **a. Lingkungan kerja fisik**

#### **1) Pencahayaan**

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

## 2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

## 3) Tata letak ruangan

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

## 4) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

## 5) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

## 6) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan dengan pimpinan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai

antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

- 2) Hubungan sesama rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

### **3. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, Aspek-Aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018) tersebut adalah sebagai berikut :

#### **a. Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- 1) Pelayanan makan dan minum.
- 2) Pelayanan kesehatan.
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### 4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2019) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

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

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya atau peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini.

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

1. Raharjo (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dengan variabel *dependent turnover intention*. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *proporsional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda yang diolah dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* kompensasi finansial. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya pada Rumah Makan Bidadari Bali.

2. Andreas (2020), dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* kompensasi finansial. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada

PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Harper Hotel Kuta.

3. Listia (2020), dengan judul yaitu Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Turnover Intention*. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sample jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS for windows versi 25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* kompensasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana penelitian sebelumnya pada PT. Nusantara Sakti Kebumen. Kedua dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020.
4. Sariyathi (2018), dengan judul yaitu Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Malls Di Gianyar. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dengan variabel *dependen* niat keluar. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh

atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* kompensasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana penelitian sebelumnya pada Hardy's Malls di Gianyar. Kedua dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018.

5. Wirabawa dan Ayu (2019), dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *saturate sampling* yang artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* kompensasi finansial. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana

penelitian sebelumnya pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Kedua dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019.

### 2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

1. Riani dan Putra (2017), dengan judul yaitu pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.
2. Ainun (2017), dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial dan, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Bagian Marketing Pada

Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitiann ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.

3. Altahtoo (2018), dengan judul yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis reliability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan

4. Hanum (2021), dengan judul yaitu Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *population sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya pada BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
5. Fitriantini, dkk., (2020), dengan judul yaitu Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga

Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya pada RSUD Kota Mataram.

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

1. Erwinda (2021), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *reliability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya

menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2021. Kedua pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Neuronworks Indonesia.

2. Ridwan (2017), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisyoner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 16 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Prawita dan Suartina (2022), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Populasi yang digunakan di penelitian ini sebanyak 40 responden yakni seluruh karyawan UD. Cahaya Dewata dan sampel yang digunakan di penelitian ini yaitu sampel jenuh atau sensus. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian UD. Cahaya Dewata.
4. Marzuqi (2021), dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di *outsourcing* PT. Shelter Nusa Indah berjumlah 80 karyawan. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2021. Kedua pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian PT. Shelter Nusa Indah.

5. Meriandayani dan Subadi (2019), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel *dependen turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 298 dengan sampel 75 responden melalui *proportionate random sampling*. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *independen* lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependen turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dapat dilihat tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan

pada tahun 2019. Kedua pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai, dimana pada penelitian Koperasi Pasar Srinadi.

