

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Setiap perusahaan di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepas perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya (Mangkunegara, 2019). Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Sylvia dkk., 2019). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Ardana dkk. (2012:3) mengemukakan sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan

Dalam kondisi pesaingan yang serba kompetitif seperti sekarang kehilangan karyawan terbaik telah menjadi sesuatu yang tidak hanya harus dibayar mahal dengan menggunakan uang tetapi juga dengan waktu dan tenaga. Sebuah perusahaan sepatutnya mendalami alasan umum yang mendorong karyawan terbaik meninggalkan pekerjaannya. Hal ini diperlukan untuk mempertimbangkan strategi manajemen SDM perusahaan dengan harapan meminimalkan kemungkinan terjadinya *turnover* pada karyawan terlepas dari faktor diluar kendali seperti tawaran kerja baru, pertimbangan personal karyawan atau faktor lainnya.

Turnover intention merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Saeka dan Suana, 2019). Niat berpindah diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang seringkali diukur dengan interval tertentu. Pawesti & Wikansari (2019) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan pemikiran yang menggambarkan untuk keluar dari perusahaan dengan tujuan untuk mencari dan memperoleh pekerjaan lain.

Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar merupakan salah satu obyek wisata yang cukup terkenal di Gianyar. Dalam operasionalnya, pihak manajemen selalu berupaya menekan *turnover intention* karyawan agar operasional karyawan tidak terganggu dengan adanya *turnover intention* karyawan. Namun dalam kenyataanya masih terjadi *turnover intention* karyawan dalam operasional perusahaan. Berikut data *turnover intention* karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar selama empat tahun terakhir

Tabel 1.1
Turnover Karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir	Turnover Rate (%)
2019	77	5	18	64	12,77
2020	64	11	12	63	9,45
2021	63	12	9	66	6,98
2022	66	9	8	67	6,02

Sumber : Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat digambarkan mengenai kondisi secara umum dari karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar dimana pada empat tahun terakhir *turnover rate* karyawan mengalami fluktuasi dimana *turnover* pada tahun 2019 sebesar 12,77 %, pada tahun 2020 sebesar 9,45 %, tahun 2021 sebesar 6,98%, dan pada tahun 2022 sebesar 6,02%. Hal ini menunjukkan belum konsistennya *turnover intention* karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Martoyo (2018:20) menyatakan kepuasan pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila

karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*

Penelitian yang dilakukan Rijasawitri dan Suana (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2018), Fitriantini dkk (2020) dan Dewi dan Agustina (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berlawanan dengan penelitian Tampubolon dan Sagala (2020) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, masalah *turnover intention* karyawan disebabkan karena adanya masalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang keberatan jika diminta membantu karyawan lain atau membantu mengerjakan pekerjaan karyawan lain yang sedang libur.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Robbins dan Judge (2019) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan

memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukan acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, maka akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi

Penelitian yang dilakukan Parashakti dan Apriliani (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih dan Surabaya (2021), Bawawa dkk (2021) dan Sukanti dkk (2021) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berlawanan dengan penelitian Ardianto dan Bhukori (2021) yang menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa terjadi masalah komitmen organisasional dimana karyawan kurang merasakan manfaat dengan bekerja di Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar seperti manfaat ekonomi dan sosial yang diperoleh.

Karyawan juga menyatakan kurang mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan saat bekerja sehingga karyawan hanya sekedar bekerja saja.

Selain itu, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Mangkunegara (2019:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Setiap individu atau karyawan pastinya menginginkan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaannya, akan tetapi beberapa perusahaan kurang memperhatikan pembagian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dalam hal ini, organisasi atau perusahaan harus dapat mengatur pembagian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan karyawan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi *turnover* karyawan dan juga pencapaian perusahaan

Penelitian yang dilakukan Putri dan Waskito (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kompensasi maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sartono dkk (2018), Lubis dan Onsardi (2021) dan Metariani dan Heryanda (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berlawanan dengan penelitian Zulfa dan Asisah (2020) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain itu terjadi juga masalah kompensasi yang diberikan. Karyawan menyatakan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar memberikan bonus yang tidak

sesuai dengan kontribusi karyawan dalam bekerja dimana selisih bonus untuk karyawan yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target sangat sedikit sehingga karyawan merasa jenuh dalam bekerja. Karyawan juga menyatakan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar kurang memberikan penghargaan atas karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
 - b) Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.
- 2) Manfaat praktis :
 - a) Bagi mahasiswa
 - (1) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

(2) Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar dalam menentukan kebijakan kepuasan kerja, komitmen organisasional, kompensasi dan *turnover intention*.

c) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior merupakan teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia juga pada keyakinan bahwa target tingkah laku berada dibawah control kesadaran individu (Mangkunegara, 2019). Perilaku tidak hanya bergantung pada intensi seseorang, melainkan juga pada faktor lain yang tidak ada dibawah kontrol individu, misalnya ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menampilkan tingkah laku tersebut (Ajzen, 2019).

Theory of planned behavior berkaitan dengan beberapa norma diantaranya norma subyektif dimana Sulistimo (2019) menyatakan bahwa norma subyektif adalah seorang individu yang akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya dapat menerima apa yang akan dilakukannya. Sehingga, *normative beliefs* menghasilkan kesadaran akan tekanan dari lingkungan sosial atau norma subyektif. Jogiyanto (2019) menyatakan bahawa, norma-norma subyektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

Begitupula yang terjadi di Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar dimana tingkah laku manusia dapat tercermin dari adanya *turnover intention* karena adanya dorongan yang membuat karyawan meninggalkan perusahaan. Ada beberapa faktor yang diindikasikan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi yang dalam penelitian ini merupakan variabel bebas.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Manullang (2019:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Prakosa (2019:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Martoyo (2018:20) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau

berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/pegawai.

Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fiscer (2018) yaitu :

a. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaanya.

b. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018:182) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain :

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Demikian pula dengan promosi, pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil.

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi menyatakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu ekstrim. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dengan fasilitas yang lebih bersih dan relative modern, dan dengan peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja pegawai meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Kesesuaian pribadi pada pekerjaan.

Afandi (2018:82) menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

e. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator variabel kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018) karena sesuai dengan keadaan di lokasi penelitian

2.1.3 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Moorhead dan Griffin (2019:134)) mengatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge (2019) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Suparyadi, (2019) komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Mathis dan Jackson (2019) menyatakan komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap individu memihak suatu organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Hasibuan (2018) terbentuknya komitmen suatu organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan

secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana

Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

3. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Steers (2019) ada tiga indikator dalam menguraikan komitmen, yaitu:

- a. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.
- c. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Menurut Kaswan (2019) komitmen organisasional terdiri atas tiga indikator yaitu:

a) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b) Komitmen Kelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c) Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator variabel komitmen organisasi menurut Kaswan (2019) karena sesuai dengan keadaan di lokasi penelitian

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2019:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Hamali (2019) menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi

Menurut Fahmi (2019:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontrak prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat

timbulnya demotivasi kerja dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2019:127) antara lain sebagai berikut.

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan 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/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. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres 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/*Cost of Living*.

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. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

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.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2019) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung :

a. Gaji.

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

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai balas jasa yang telah dilaksanakan apabila memenuhi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang yang nilainya di atas gaji normalnya.

c. Penghargaan

Penghargaan atau reward adalah penghargaan non finansial yang didapat bila seseorang bekerja dengan baik.

d. Tunjangan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2019:445) adalah sebagai berikut :

a. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator variabel kompensasi menurut Rivai (2019) karena sesuai dengan keadaan di lokasi penelitian

2.1.5 *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Saeka dan Suana, 2019). Niat berpindah diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang seringkali diukur dengan interval tertentu. Pawesti &

Wikansari (2019) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan pemikiran yang menggambarkan untuk keluar dari perusahaan dengan tujuan untuk mencari dan memperoleh pekerjaan lain.

Turnover intention juga dapat diartikan sebagai proses yang kompleks dan muncul dari respon psikologis negatif dalam kondisi pekerjaan atau organisasi tertentu dan hal ini berkembang mejadi sebuah keputusan dalam suatu perilaku yang mendorong untuk memutuskan dan mungkin menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau untuk mencari peluang kerja yang lebih baik (Simone et al., 2018:4).

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan *turnover intention* dapat diartikan niatan seseorang atau karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan karena tidak merasa nyaman di tempat kerja, dan keinginan tersebut dapat diprediksi.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (2019) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang

mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2019) menyatakan bahwa indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Memikirkan untuk keluar mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Pencarian alternatif pekerjaan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Niat untuk keluar mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Haimah dkk (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 mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir 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 untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator variabel *turnover intention* menurut Haimah dkk (2018) karena sesuai dengan keadaan di lokasi penelitian

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Martoyo (2018:20) menyatakan kepuasan pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaanya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaanya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan begitu juga sebaliknya jika karyawan kurang merasa puas akan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain dan berusaha meninggalkan perusahaan

Penelitian yang dilakukan Rijasawitri dan Suana (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2018), Fitriantini dkk

(2020) dan Dewi dan Agustina (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2019) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, maka akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan Parashakti dan Apriliani (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih dan Surabaya (2021), Bawawa dkk (2021) dan Sukanti dkk (2021)

yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.3 Hubungan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mangkunegara (2019:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Setiap individu atau karyawan pastinya menginginkan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaannya, akan tetapi beberapa perusahaan kurang memperhatikan pembagian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dalam hal ini, organisasi atau perusahaan harus dapat mengatur pembagian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan karyawan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi *turnover* karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Putri dan Waskito (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kompensasi maka *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sartono dkk (2018), Lubis dan Onsardi (2021) dan Metariani dan Heryanda (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Tabel 2.1
Mapping Jurnal

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		KK	KO	KS	TI	
1	Sartono dkk (2018) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>		√	√	√	Hasil menunjukan kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Fitriyani (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sanbe Farma Unit III	√	√		√	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Tampubolon dan Sagala (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS	√	√		√	Hasil menunjukan kepuasan tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	Fitriantini dkk (2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Zulfa dan Asisah (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen)			√	√	Hasil menunjukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i>
6	Rijasawitri dan Suana (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif

	Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i>					terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7	Dewi dan Agustina (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	√			√	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8	Bawawa dkk (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. SIG Asia Kota Bitung	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Parashakti dan Apriliani (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	Sukanti dkk (2021) Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
11	Lubis dan Onsardi (2021) Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu)	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
12	Ratnaningsih dan Surabaya (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
13	Ardianto dan Bhukori (2021) <i>Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap turnover intention</i>	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
14	Putri dan Waskito (2022) <i>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo</i>	√		√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
15	Metariani dan Heryanda (2022) <i>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada</i>			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

Keterangan :

KK : Kepuasan Kerja

KO : Komitmen Organisasional

KS : Kompensasi

TI : *Turnover Intention*