

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu wadah yang terdiri dari sekumpulan manusia yang bekerja secara bersama-sama untuk menjalankan fungsi manajemen, yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen produksi operasi, dan manajemen pemasaran. Perusahaan merupakan sebuah organisasi modern yang memiliki aktivitas proses produksi barang atau jasa untuk mencapai tujuannya, baik perusahaan dagang (*merchandising*), perusahaan jasa (*service*) dan perusahaan manufaktur (*manufacturing*) (Septiyani 2019). Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam usaha mempertahankan eksistensinya, setiap perusahaan berupaya memenuhi permintaan produk atau jasa.

Perusahaan jasa merupakan salah satu perusahaan yang perkembangannya sangat pesat, karena disebabkan oleh besarnya jumlah penduduk sehingga kebutuhan akan perusahaan jasa juga semakin besar dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Perusahaan jasa yaitu perusahaan yang mempunyai aktivitas dalam penyediaan segala jenis pelayanan kepada konsumen yang memerlukannya (Hanggara 2019). Sebagaimana diketahui bahwa pada dasarnya suatu perusahaan jasa menjalankan usahanya melalui transaksi penjualan jasa setiap hari, yang nantinya penjualan jasa tersebut dapat menghasilkan pendapatan bagi perusahaan.

CV. Pondok Antik Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *General Contractor & Wooden Factory*. Didirikan sejak tahun 1992 yang memiliki alamat di Br. Akta Lembeng Ketewel Sukawati Gianyar. Perusahaan ini bergerak pada industri jasa yang mengerjakan proyek pembangunan, renovasi bangunan serta berbagai layanan terkait konstruksi. Ada beberapa jenis pekerjaan yang ditangani oleh CV. Pondok Antik Gianyar, seperti rumah pribadi, perkantoran, gudang dan proyek konstruksi lainnya. Dalam melaksanakan kegiatannya didukung oleh tenaga ahli yang memiliki pengalaman dibidangnya masing-masing. Selain itu dalam pelaksanaan dilapangan ditangani oleh orang-orang yang berkompeten dan dengan didukung peralatan yang cukup memadai.

Karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan perusahaan atau 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 tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (Astiti, *et al.*, 2020). Taringan, *et al.*, (2021), mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. *Turnover*

intention merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya (Deswarta, *et al.*, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas 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. Fenomena yang berkaitan dengan *turnover intention* pada CV. Pondok Antik Gianyar berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan diperoleh data di CV. Pondok Antik Gianyar yang menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan CV. Pondok Antik Gianyar
Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Presentase
2020	50	5	2	47	10,31%
2021	47	6	4	45	13,04%
2022	45	8	4	41	18,60%
2023	41	10	5	36	25,97%

Sumber: CV. Pondok Antik Gianyar (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat *turnover* yang terjadi pada CV. Pondok Antik Gianyar dari tahun ke tahun terus meningkat. Dari hasil

perhitungan tingkat *turnover* pada tahun 2020 sampai 2023 di CV. Pondok Antik Gianyar berturut-turut sebesar 10,31%, 13,04%, 18,60%, dan 25,97% yang lebih besar dari 10%. Mengacu pada pendapat Ningsih dan Putra (2019) persentase *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada optimalnya kegiatan perusahaan.

Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya (Dhananjaya, 2019). Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa atas pekerjaan mereka (Latifa, 2020). Menurut Gunawan (2022) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus. Kompensasi finansial baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung diberi perusahaan kepada karyawan supaya produktivitas kerja karyawannya semakin baik (Hinaya, 2019). 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). Dari pengertian kompensasi finansial diatas, dapat disimpulkan 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.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi finansial pada CV. Pondok Antik Gianyar berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar 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 pada CV. Pondok Antik Gianyar tahun 2020-2023.

Tabel 1.2
Jumlah Gaji dan Insentif Karyawan Pada
CV. Pondok Antik Gianyar Tahun 2020-2023

Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)
Kepala Perusahaan	1	3.000.000	500.000
Kepala Pelaksana	2	2.600.000	400.000
Pelaksana Bg. Struktur	5	2.500.000	300.000
Pelaksana Bg. Arsitektur	6	2.500.000	300.000
Admin Kantor	3	2.100.000	200.000
Staff Kantor	8	2.000.000	150.000
Bagian Gudang	11	1.800.000	150.000
Jumlah	36	16.500.000	2.000.000

Sumber: CV. Pondok Antik Gianyar (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar tahun 2020-2023. Dari tabel diatas dapat dilihat gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa kurang dan masih di bawah UMR (Upah Minimum Regional) Gianyar yaitu senilai Rp. 2.900.000, sedangkan gaji karyawan yang dibawah UMR Gianyar yaitu senilai Rp. 1.800.000 sampai Rp. 2.600.000. Dalam pemberian atau pembagian gaji, pihak perusahaan juga sering mengalami kendala seperti tidak

lancarnya pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan sebagian karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian mengenai hubungan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Dhananjaya dan Dewi (2019), Astawa dan Supata (2020), Prasetyo (2023) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Pranata dan Netra (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain masalah kompensasi finansial, beban kerja juga menjadi faktor penting penyebab terjadinya *turnover intention* (Agung dan Eliyana, 2022). Menurut Munandar (2021:30) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. 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. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam 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 (Vanchapo, 2020:1). 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.

Adapun fenomena yang terjadi terkait beban kerja pada CV. Pondok Antik Gianyar berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan 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.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Malonda, dkk., (2023), Suprianto dan Joesyiana (2023), Firmansyah dan Damayanti (2023), dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda di temukan oleh Rizky, dkk., (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja (Aristawati, 2019). 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). Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Darmadi, (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para

karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Rizki dan Ekawaty, 2021). Berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan yaitu kurangnya penerangan ruangan, kebersihan lingkungan dan juga ada beberapa karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar 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.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2019), Aditya dan Santoso (2020), Mangumbahang (2023) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda di temukan oleh Efentris dan Chandra

(2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara 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 CV. Pondok Antik Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Pondok Antik Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis dengan paparan sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai kompensasi finansial, beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.
 - b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya pencegahan *turnover intention* khususnya melalui kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada CV. Pondok Antik Gianyar.
 - b) Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Social exchange theory* merupakan teori yang dipelopori oleh Blau (1964) dan Homans (1961). Teori pertukaran sosial melihat dimana perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Seperti halnya ketika kita di dalam suatu organisasi terdapat orang lain yang meminta bantuan pada kita, kita membantunya dan sebaliknya ketika kita meminta bantuan, maka orang lain dalam organisasi tersebut membantunya. Sehingga ada unsur timbal balik dimana semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan. Jadi perilaku seseorang dimunculkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan. Pada umumnya masyarakat membangun hubungan sosial yang terdiri dari unsur imbalan, pengorbanan, dan keuntungan, sehingga kita dan orang lain dalam hubungan tersebut dipandang sebagai perilaku yang saling mempengaruhi.

Penerapan teori *Social Exchange* dengan penelitian kali ini yaitu adanya *turnover intention* karyawan disebabkan karena perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan teori *Social Exchange*, apabila seorang pemimpin memberikan sumbangan atau timbal balik yang layak terhadap karyawannya maka pihak karyawan akan melakukan tindakan

balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi loyalitas terhadap pekerjaan yang lebih banyak.

2.1.2 *Turnover Intention*

1) *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (Astiti, *et al.*, 2020). Menurut Deswarta, *et al.*, (2021), secara definisi *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa *turnover intention* bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan penjelasan *turnover intention* dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

2) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention*

Menurut Novitasari (2022: 306) terdapat faktor penyebab keluar dari perusahaan atau *outsourcing*, faktor pendukungnya adalah faktor lingkungan yang terdiri dari:

a) Gaji

Apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu.

b) Pengakuan hasil kerja

Apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja.

c) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

d) Hubungan interpersonal

Apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

e) Tantangan pekerjaan itu sendiri

Apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

f) Kenaikan jabatan (promosi)

Apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain.

3) Dampak *Turnover Intention*

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 pemborosan karena adanya karyawan baru.
- h) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami menundaan penyerahan.

4) Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Mobley (2021) yaitu:

- a) Pikiran 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 perusahaan 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.

Menurut Waskito & Putri (2021) indikator *turnover intention*, adalah:

- a) Tingkat absensi yang meningkat.
- b) Mulai jenuh bekerja, ditandai malas bekerja.
- c) Peningkatan pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan.
- d) Meningkatnya protes terhadap atasan mengenai kebijakan perusahaan kepada pimpinan.
- e) Perilaku yang berbeda dari biasanya, seperti rasa tanggung jawab mulai menurun.

Menurut Harnoto dan Sahro (2021) indikator *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

a) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

b) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*.

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.1.3 Kompensasi Finansial

1) Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Mutholib, 2019). Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Mutholib, 2019). Kompensasi finansial langsung adalah terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung adalah meliputi seluruh imbalan finansial yang

tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Menurut Wilson (2019), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Umar (2020) kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi.

Dari pengertian kompensasi finansial diatas, dapat disimpulkan 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.

2) Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Kasmir (2019:241), kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi keuangan (Finansial)

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.

a) Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlah diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya, besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerja karyawan

b) Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Biasanya diberikan dalam dua jenis, bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan dan bonus khusus untuk individu atau kelompok tertentu saja.

d) Komisi

Komisi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

e) Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

2. Kompensasi bukan keuangan (Non Finansial)

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian

dalam pekerjaan. Selanjutnya adalah lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang berkompeten, kerabat kerja yang menyenangkan.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensai Finansial

Menurut Kasmir (2019:251), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan

Merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima, artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

b) Pengalaman

Artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja menjadi pertimbangan, dengan waktu kerja semakin lama maka jasa yang diberikan kepada perusahaan juga lebih lama.

c) Beban Pekerjaan dan Tanggung jawab

Hal ini menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

d) Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasi. karyawan yang memperoleh jabatan baru, yang lebih tinggi dari jabatan

sebelumnya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan peningkatan kompensasi yang diterima.

e) Jenjang Kepangkatan atau Golongan

Ini juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Pengkat yang lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih tinggi dan kenaikan yang diterima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

f) Prestasi Kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik.

4) Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Dhananjaya (2019) adapun indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

a) Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup.

Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dalam pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Kesesuaian insentif dengan harapan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

c) Kesesuaian tunjangan dengan harapan.

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Menurut Sabatini, *et al.*, (2021) ada tiga indikator di dalam kompensasi finansial yaitu:

a) Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

b) Bonus

Bonus merupakan kompensasi finansial yang merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk prestasi kerja yang diberikan untuk perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut Kasman (2022) menyebutkan bahwa indikator kompensasi finansial terdiri dari:

a) Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap per bulan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan

alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

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). Beban Kerja menurut Johari, *et al.*, (2021:30) beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar, Harini *et al.*, (2021:30) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian beban kerja 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

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Kolompoy (2019) adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja bioligis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

3) Dampak Beban Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal-hal seperti:

a) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

c) Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan, ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

4) Indikator Beban Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai, perlu mengidentifikasi indikator beban kerja tersebut, antara lain (Irianto Loka, 2019):

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Dilihat dari mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi pekerjaan

Meliputi bagaimana pandangan yang dimiliki seorang individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil suatu keputusan secara terburu-buru, serta mengerjakan suatu pekerjaan yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya penggunaan waktu yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sedikit.

d) Standar Pekerjaan

Suatu perasaan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, atau situasi kerja yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif atau agar tetap tepat sasaran. Misalnya, perasaan dan situasi yang timbul karena beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator beban kerja menurut Hermawan (2022) adalah sebagai berikut:

a) Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja

Menunjukkan suatu sikap atau strategi dimana seseorang atau organisasi berusaha meningkatkan efesiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan secara terus menerus. Artinya, pelaku atau organisasi kerja selalu mencari cara untuk menemukan, menilai, dan memperbaiki proses atau prosedur kerja agar memperoleh hasil yang lebih baik.

b) Menyelesaikan tugas yang menantang

Mewakili bakat atau dedikasi individu atau tim untuk mengelola dan menyelesaikan tugas secara efektif yang memerlukan upaya lebih besar atau pemecahan masalah yang lebih sulit.

c) Target yang Harus Dicapai

Mengacu pada sasaran atau sasaran tepat yang diharapkan dicapai oleh seseorang, tim atau organisasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran kinerja tertentu telah ditentukan dan diantisipasi untuk dicapai sebagai bagian dari tugas atau proyek yang dilaksanakan.

d) Standar Pekerjaan

Mengacu pada kriteria atau pengukuran kinerja yang dikembangkan untuk menilai sejauh mana suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu telah dilaksanakan atau diselesaikan.

Sementara itu menurut Ali, *et al.*, (2022) indikator-indikator beban kerja yaitu:

a) Banyaknya Pekerjaan

b) Target Kerja

c) Kebosanan

- d) Standar Pekerjaan
- e) Kondisi Pekerjaan

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019:56), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2019:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saputra, *et al.*, (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab pekerja bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan, dan dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas untuk pekerjaan karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga mendukung pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pekerja di perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny Mahmudah (2019:58) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

- a) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Syardiansah dan Utami (2019), terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut ini:

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisisensi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Lingkungan kerja secara langsung diantaranya adalah seperti dibawah ini:

- a) Tata letak area kerja
- b) Cahaya ruangan
- c) Suhu dan kelembapan

- d) Kebisingan suara yang mempengaruhi fokus kerja
- e) Suasana kerja
- f) Keamanan pekerjaan karyawan

2. Lingkungan non fisik

Merupakan semua kondisi yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika hubungan kerja sesama karyawan maupun hubungan kerja dengan atasan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

b) Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

c) Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

d) Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

Menurut Purnami, *et al.*, (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.

b) Keadaan udara di tempat kerja

Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Fasilitas kerja

Merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat didalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.

d) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

e) Keamanan di tempat kerja

Perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Prihantoro (2019:21), indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

a) Hubungan antar pegawai

Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, mau berbagi atau pun saling menguatkan satu sama lain di tengah tekanan atau pun keadaan yang sulit pada saat melakukan pekerjaan.

b) Suasana kerja

Suasana yang harmonis, tenang (jauh dari gangguan kebisingan), yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Kemudian, suasana yang adem, santai. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan bagian-bagiannya.

c) Fasilitas-fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para pegawai semangat, cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atau produktivitas yang lebih baik lagi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Penelitian dilakukan oleh Dhananjaya dan Dewi (2019), dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar yang berjumlah 47 orang tidak termasuk pimpinan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *saturate sampling* yang artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 2) Penelitian dilakukan oleh Astawa dan Supata (2020), dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan

kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu dengan pengambilan sampel jenuh. Jumlah responden yang digunakan 65 karyawan Harper Hotel Kuta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap niat berpindah karyawan Harper Hotel Kuta. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- 3) Penelitian dilakukan oleh Prasetyo (2020), dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Distribusi Kosmetika Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan pada bagian distribusi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan menggunakan uji regresi linear berganda, koefisien determinasi R^2 dan uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Distribusi Kosmetika Indonesia. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 4) Penelitian dilakukan oleh Arip (2023), dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Turnover Intention Karyawan Pada PT. Indah Permai Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Indah Permai Denpasar. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- 5) Penelitian dilakukan oleh Andari. dkk., (2024), dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden pada setiap divisi yang mewakili total populasi 3.362. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda dengan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

1) Penelitian dilakukan oleh Malonda, dkk., (2023), dengan judul yaitu *The Influence of Leadership Style, Workload, and Career Development on Turnover Intention Outpower Employees at PT PLN (Persero) Marisa Customer Service Unit*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, dimana teknik penelitiannya menggunakan teknik sensus sampling yaitu dengan cara meneliti seluruhnya karyawan *outsourcing*, berdasarkan kuesioner yang disebar sebanyak 60 orang secara online bantuan (Google Formulir). Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

2) Penelitian dilakukan oleh Suprianto dan Joesyiana (2023), dengan judul yaitu *The Influence of Workload and Job Stress on Turnover Intention of PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru Employees*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yanmarindo Perkasa Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik Sensus, Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 154 responden yang merupakan karyawan PT Yanmarindo Perkasa Pekanbaru.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan literatur, sedangkan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* karyawan PT Yanmarindo Perkasa Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

3) Penelitian dilakukan oleh Firmansyah dan Damayanti (2023), dengan judul yaitu *The Effect of Job Satisfaction, Work Stress and Workload on the Turnover Intention of PT. "X" Sidoarjo*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pemasaran dan penjualan di PT. "X" Sidoarjo. Metode yang dipilih untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 62 karyawan. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda melalui aplikasi IBM SPSS versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

4) Penelitian dilakukan oleh Basar dan Supiyadi (2024), dengan judul yaitu *The influence of workload, work stress and work environment on turnover intention in the Herbal liquid production department*. Penelitian ini

menggunakan teknik sampling sensus karena populasinya terbatas yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- 5) Penelitian dilakukan oleh Cipta, dkk., (2024), dengan judul yaitu Pengaruh Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Marketing Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah sampel 58 karyawan marketing kontrak PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan marketing pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

- 1) Penelitian dilakukan oleh Putra dan Utama (2019), dengan judul yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Mayaloka Villas Seminyak dengan sampel sebanyak 34 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 2) Penelitian dilakukan oleh Aditya dan Santoso (2020), dengan judul yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, yang dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan

menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- 3) Penelitian dilakukan oleh Mangumbahang (2023), dengan judul yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 orang dengan besaran sampel sebanyak 58 orang. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 4) Penelitian dilakukan oleh Nurramadhania dan Idulfilastri (2023), dengan judul yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *nonprobability sampling* pada 258 partisipan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

5) Penelitian dilakukan oleh Salehah, dkk., (2023), dengan judul yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 32 orang dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Deskriptif dan verifikatif adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

