

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Turnover Intention***

##### 2.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Robbin dalam Rukhviyanti dan Susanti (2020) berpendapat bahwa *turnover* merupakan tindakan pemberhentian karyawan secara permanen dari sebuah perusahaan, baik yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan bersangkutan maupun dilakukan oleh pihak perusahaan. Witasari dalam Asmara (2017) mengemukakan *turnover intention* sebagai sebuah niat dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat beberapa ahli dan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover* merupakan suatu kenyataan yang harus diterima oleh pihak perusahaan bahwa karyawan mereka pergi meninggalkan pekerjaannya, sedangkan *turnover intention* berkaitan dengan hasil evaluasi individu terhadap pengalaman selama mereka bekerja dalam sebuah perusahaan.

##### 2.1.2 Jenis *Turnover Intention*

Judge dan Robbins dalam Asmara (2017), berpendapat bahwa terdapat dua (2) macam jenis *turnover intention*, yaitu *voluntary turnover intention* dan *involuntary turnover intention*. *Voluntary turnover intention* merupakan fenomena dimana karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan atas inisiatif sendiri secara sukarela. Sedangkan *involuntary turnover intention* merupakan fenomena

dimana karyawan harus keluar dari perusahaan akibat adanya faktor organisasi maupun kepentingan mendesak lainnya diluar kehendak karyawan bersangkutan.

Ada beberapa penyebab yang memicu terjadinya *voluntary turnover intention* dan *involuntary turnover intention*. *Voluntary turnover intention* (perpindahan karyawan atas inisiatif sendiri secara sukarela) biasanya disebabkan oleh beberapa alasan, yaitu karyawan bersangkutan akan melanjutkan pendidikan lanjutan, sudah diterima atau mendapat panggilan kerja di perusahaan yang lebih baik, berpindah tempat domisili, serta karena pensiun.

Di lain sisi, *involuntary turnover intention* (perpindahan karyawan karena situasi tertentu yang tidak dikehendaki) disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat sebagai PHK). PHK merupakan tindakan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena alasan normatif ataupun kepentingan. Alasan normatif terjadi akibat adanya pelanggaran yang dilakukan pekerja terhadap perjanjian atau kontrak kerja yang telah disetujui. Alasan kepentingan terjadi karena pihak pekerja menuntut hak mereka kepada pihak perusahaan (Sitepu, 2021).

### 2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Indikator merupakan sebuah alat ukur untuk menilai suatu variabel. *Turnover intention* tidak terjadi secara tiba-tiba tanpa dilandasi sebuah alasan yang matang. Ada beberapa indikator penyebab terjadinya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Mobley dalam Gani et al. (2022) mengatakan bahwa ada tiga (3) indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, antara lain:

1. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan

Karyawan cenderung memikirkan dan mempertimbangkan keputusan mereka untuk berhenti dari pekerjaan yang mereka lakukan atau tekuni saat ini. Hal ini biasanya dimulai dengan rasa ketidakpuasan dari karyawan bersangkutan dan kemudian diikuti oleh keinginan berhenti dari pekerjaan.

2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan

Keinginan ini muncul karena karyawan bersangkutan belum atau tidak menemukan solusi untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pikiran untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Karyawan tersebut akan mencari cara agar dapat keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Karyawan merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka tekuni saat ini. Beberapa di antara mereka bekerja tidak sesuai dengan kompetensi atau kemampuan yang mereka miliki. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan.

#### 2.1.4 Dampak *Turnover Intention*

Dampak merupakan sebuah pengaruh, baik pengaruh positif maupun negatif yang dihasilkan dari suatu peristiwa atau kejadian. Fenomena *turnover intention* memiliki dampak positif maupun negatif bagi sebuah perusahaan. Riley dalam

Asmara (2017) mengatakan bahwa ada beberapa dampak positif yang dapat diambil dari kejadian *turnover*, antara lain:

1. Perusahaan mendapatkan umpan balik (*feedback*) untuk dapat memperbaiki kebijakan yang dimiliki.
2. Meningkatkan efisiensi suatu perusahaan.
3. Perusahaan dapat melakukan upaya tindakan pencegahan dan pengurangan terjadinya *turnover intention*.
4. Perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya buruk dan tidak kompeten.

Di samping dampak positif, ada pula dampak negatif yang ditimbulkan dari fenomena *turnover intention*. Menurut Harvida dan Wijaya (2020) beberapa dampak negatif tersebut, antara lain:

1. Perusahaan terancam kehilangan karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik.
2. Meningkatkan anggaran perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru di perusahaan.
3. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat membuat kondisi perusahaan menjadi tidak stabil.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Definisi Kompensasi**

Bangun dalam Waskito dan Putri (2022) berpendapat bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas sumbangsih yang

mereka berikan, baik berupa tenaga, pikiran, maupun kinerja lainnya. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai segala hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang, barang, maupun penghargaan sebagai bentuk imbal jasa perusahaan terhadap karyawan bersangkutan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli dan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk tanggung jawab pihak perusahaan terhadap para pekerja atau karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk memajukan perusahaan.

### 2.2.2 Indikator Kompensasi

Indikator merupakan sebuah alat ukur untuk menilai suatu variabel. Menurut Mondy dalam Gani et al. (2022), indikator kompensasi tersebut antara lain:

#### 1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan jenis kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Hasibuan dalam Andreani et al. (2020) mengklasifikasikan kompensasi finansial menjadi dua (2) kelompok: *Pertama*, kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang dibayarkan pihak perusahaan secara langsung, contoh: upah, gaji, dan insentif. *Kedua*, kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial tidak langsung merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang dibayarkan dalam bentuk pembiayaan lainnya, contoh: Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan fasilitas kantor lainnya (mobil dinas, dan sebagainya).

## 2. Kompensasi non-finansial

Kompensasi non-finansial merupakan jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk bukan uang. Simamora dalam Andreani et al. (2020) mengelompokkan kompensasi non-finansial menjadi dua (2) bagian, yaitu: *Pertama*, kompensasi non-finansial berkaitan dengan pekerjaan. Kompensasi non-finansial berkaitan dengan pekerjaan merupakan bentuk kompensasi dalam bentuk bukan uang yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang karyawan tekuni, contoh: tanggung jawab baru yang dipercayakan perusahaan kepada karyawan, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan atau *skill* karyawan, serta penghargaan atas kinerja baik yang dicapai oleh karyawan. *Kedua*, kompensasi non-finansial berkaitan dengan lingkungan kerja, contoh: fasilitas yang memadai, serta pembagian kerja yang rata sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diemban.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Indriyani et al. (2019), ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi karyawan: *Pertama*, tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan berperan penting pada pemberian kompensasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang seringkali dikaitkan dengan makin tinggi tingkat profesionalitas seseorang. Tingginya tingkat profesionalitas seseorang diharapkan mampu memberi sumbangsih lebih terhadap perusahaan.

*Kedua*, pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja tidak kalah penting untuk dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi. Semakin banyak atau lama pengalaman kerja karyawan, mereka akan menjadi lebih mahir di bidang yang ditekuni. Kemahiran tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan sehingga menjadi lebih maksimal.

*Ketiga*, beban kerja. Beban kerja merupakan kuantitas tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Beban kerja yang diemban oleh masing-masing karyawan tentu menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan kompensasi. Semakin besar beban kerja seseorang, maka semakin besar juga tanggung jawab yang dimiliki terhadap perusahaan.

*Keempat*, jabatan. Jabatan merupakan posisi atau kedudukan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu perusahaan. Jabatan dalam suatu perusahaan memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin besar dan berat beban kerja serta tanggung jawab yang harus diemban.

*Kelima*, prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian karyawan dalam sebuah perusahaan terhadap target kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Prestasi kerja penting untuk diapresiasi dengan cara pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi diharapkan mampu menambah semangat karyawan bersangkutan agar dapat terus memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

#### 2.2.4 Dampak Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki dampak terhadap para karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir dalam Roza dan Luturlean (2019), ada beberapa dampak positif pemberian kompensasi kepada karyawan:

1. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan
2. Meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan
3. Meningkatkan kinerja karyawan
4. Mengurangi konflik kerja yang terjadi
5. Menciptakan rasa kebanggaan dan kepuasan karyawan
6. Meningkatkan performa perusahaan

### 2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Gani et al. (2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan pengaturan kerja, metode kerja, serta alat perkakas yang digunakan dalam mempermudah pekerjaan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala unsur yang dapat memengaruhi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, serta dapat memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli dan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan dan bersinggungan secara langsung maupun tidak langsung dengan karyawan, sehingga dapat menimbulkan dampak yang baik atau buruk terhadap kinerja yang mereka lakukan.



### 2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Burhannudin et al. (2019) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yakni: *Pertama*, perhatian dan dukungan pimpinan. Peran dan perhatian dari pihak pimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan juga mampu membuat karyawan merasa dihargai.

*Kedua*, kerjasama antar kelompok. Kerjasama merupakan suatu kolaborasi dalam mencapai tujuan tertentu. Hubungan yang baik antar pekerja dan kelompok dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dipupuk. Dengan terciptanya kerjasama dan hubungan yang baik antar rekan kerja, pekerjaan apapun menjadi lebih ringan dan suasana kerja menjadi menyenangkan.

*Ketiga*, kelancaran komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak yang lain. Komunikasi yang baik dan terbuka antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan memegang peran penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Segala bentuk permasalahan dapat segera diatasi dan segala bentuk kesalahpahaman dapat dihindari saat komunikasi terjaga.

### 2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019) membagi lingkungan kerja menjadi dua (2) jenis, yaitu: *Pertama*, lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi yang berbentuk fisik di dalam sebuah perusahaan

dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa contoh dari lingkungan kerja fisik, yakni: bangunan, peralatan kerja, serta sarana angkutan atau transportasi.

*Kedua*, lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua kondisi yang tidak terlihat di dalam sebuah perusahaan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa contoh dari lingkungan kerja non-fisik, yakni contoh: suasana kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.

#### 2.3.4 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Indikator merupakan sebuah alat ukur untuk menilai suatu variabel. Nitisemito dalam Burhannudin et al. (2019) berpendapat bahwa ada beberapa indikator pengukuran lingkungan kerja. Indikator tersebut, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, serta mengurangi adanya kekeliruan.

- b. Suhu dan sirkulasi udara

Suhu dan sirkulasi udara berperan penting bagi lingkungan kerja. Ketersediaan ventilasi, sirkulasi udara yang baik, dan suhu ruangan yang cukup dapat membuat karyawan menjadi sehat. Karyawan yang sehat akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

c. Ketenangan

Suara bising merupakan hal yang sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tenang dan jauh dari kebisingan sangat penting untuk dipertimbangkan demi kenyamanan kerja para karyawan.

d. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan betah dan bersemangat menjalani aktivitas.

e. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa tenang dan aman dalam bekerja. Penerapan keamanan di dalam sebuah perusahaan salah satunya ialah melalui penyediaan pos penjagaan yang dijaga oleh pihak keamanan (*security*).

f. Keselamatan kerja

Lingkungan perusahaan yang dilengkapi dengan alat keselamatan kerja dapat mencegah dan mengurangi angka kecelakaan kerja terjadi. Beberapa contoh alat keselamatan kerja, yaitu: sarung tangan, sepatu *safety*, pelindung kepala, kacamata pelindung, masker, jaket atau rompi keselamatan, dan lain sebagainya.

g. Ukuran ruangan kerja

Ukuran ruangan kerja sangat penting untuk dipertimbangkan. Ukuran ruangan kerja yang cukup luas memudahkan mobilisasi karyawan.

#### h. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan membantu mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

### 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

#### a. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dan kerjasama yang baik antar rekan kerja dapat membuat karyawan nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya.

#### b. Hubungan dengan pihak atasan

Relasi dan komunikasi yang baik antara pihak karyawan dengan atasan akan mempermudah proses pertanggungjawaban karyawan.

#### c. Tanggung jawab dan alur kerja

Pemberian tanggung jawab yang sesuai porsi dan kemampuan karyawan, serta alur kerja yang jelas akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## **2.4 Beban Kerja**

### 2.4.1 Definisi Beban Kerja

Gibson dan Ivancevich dalam Fauzi dan Karsudjono (2021) mengartikan beban kerja sebagai tekanan akibat ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh tuntutan psikologi maupun tuntutan fisik pada seseorang. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah kapasitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang mereka miliki. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan sebuah tekanan kepada karyawan.

#### 2.4.2 Jenis Beban Kerja

Terdapat beberapa jenis beban kerja karyawan. Juhnisa dan Fitria (2020) membagi beban kerja ke dalam dua (2) kelompok, antara lain:

1. Beban kerja mental

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang tidak dapat diukur dengan kekuatan fisik, karena melibatkan kognitif (pemikiran, tindakan, dan perasaan) serta emosional seseorang.

2. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang dapat diukur dengan kekuatan fisik seseorang (tenaga atau energi) dalam melakukan pekerjaannya.

#### 2.4.3 Indikator Beban Kerja

Indikator merupakan sebuah alat ukur untuk menilai suatu variabel. Hart dan staveland dalam Juhnisa dan Fitria (2020) membagi beban kerja mental dan fisik menjadi enam (6) indikator. Keenam indikator tersebut diantaranya: *Pertama*, *physical demand*. *Physical demand* merupakan ukuran kapasitas aktivitas fisik yang

dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. *Kedua, mental demand.* *Mental demand* merupakan ukuran kapasitas aktivitas perseptual (kemampuan individu untuk menyadari sekelilingnya melalui panca indera) dan mental yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. *Ketiga, temporal demand.* *Temporal demand* merupakan ukuran kuantitas tekanan yang berkaitan dengan waktu dan dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya. *Keempat, effort.* *Effort* merupakan usaha yang dilakukan karyawan, baik secara fisik maupun mental dengan tujuan mencapai tingkat performansi karyawan. *Kelima, frustation level.* *Frustation level* merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat keamanan, kepuasan, dan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan. *Keenam performance.* *Performance* merupakan tolok ukur keberhasilan karyawan di dalam melakukan pekerjaan mereka secara baik dan memuaskan.

#### 2.4.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Wahyuningsih et al. (2021) berpendapat bahwa ada dua (2) faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan, antara lain: *Pertama*, faktor internal. Faktor internal merupakan beban kerja yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, contoh: usia, jenis kelamin, berat badan, dan kondisi kesehatan. *Kedua*, faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar diri karyawan, contoh: lingkungan kerja, kondisi kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, waktu bekerja, waktu istirahat, tanggung jawab, dan lain sebagainya.

#### 2.4.5 Metode Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja penting untuk dilakukan agar pihak perusahaan mengetahui kuantitas pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Pengukuran ini bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengklasifikasi atau mengelompokkan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Yuliani et al. (2021) mengatakan bahwa ada dua (2) pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan:

1. Pendekatan fisiologis

Pendekatan fisiologis merupakan pendekatan yang berfokus pada pengukuran energi, metabolisme, dan fungsi tubuh dalam merespon suatu pekerjaan, contoh: pengukuran denyut nadi dan konsumsi oksigen.

2. Pendekatan psikologis

Pendekatan psikologis merupakan pendekatan yang berfokus pada pengukuran mental seseorang, contoh: pengukuran dengan analisis SWAT (*Subjective Workload Assessment Technique*) yang berfungsi untuk mengukur beban mental seseorang melalui pengisian kuesioner.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini merupakan sebuah landasan dalam penyusunan penelitian terbaru yang dapat memperkuat hasil dan argumentasi di dalamnya. Penelitian terdahulu berguna sebagai bahan perbandingan dan rujukan bagi penelitian berikutnya terkait topik yang relevan.

Penelitian pertama merupakan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Darmawati (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Nugroho dan Darmawati menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian kedua merupakan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati et al. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Dalam penelitiannya, Ernawati et al. menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di lain sisi terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ketiga merupakan penelitian yang dilakukan oleh Syauqi et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Syauqi et al. menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian keempat merupakan penelitian yang dilakukan oleh Khomariah et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* ditinjau dari variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam



penelitiannya, Khomariah et al. menemukan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian kelima merupakan penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Fitriantini et al. menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian keenam merupakan penelitian yang dilakukan oleh Rukhviyanti dan Susanti (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Rukhviyanti dan Susanti menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ketujuh merupakan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni et al. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya terhadap stres kerja. Dalam penelitiannya, Wakhyuni et al. menemukan bahwa secara langsung beban kerja dan

konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, secara langsung konflik kerja dan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Secara tidak langsung beban kerja dan konflik kerja melalui *turnover intention* berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian kedelapan merupakan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Karsudjono (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Fauzi dan Karsudjono menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, beban kerja melalui stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian kesembilan merupakan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Anisa (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Wijayanti dan Anisa menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian kesepuluh merupakan penelitian yang dilakukan oleh Gani et al. (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Gani et al. menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian kesebelas merupakan penelitian yang dilakukan oleh Waskito dan Putri (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan

kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Waskito dan Putri menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
1.	Nugroho dan Darmawati (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta	a. Variabel: Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan <i>turnover intention</i> (Y) b. Metode Analisis: Analisis Regresi linear berganda	1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Ernawati et al. (2018)	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Stres Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Mirota Batik Yogyakarta)	a. Variabel: Beban kerja (X), <i>turnover intention</i> (Y), dan stres kerja (Z) b. Metode Analisis: Analisis Regresi linear berganda	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui stres kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
3.	Syauqi et al. (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Putra Mustika Prima Bandung	a. Variabel: Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan <i>turnover intention</i> (Y) b. Metode Analisis: Analisis Regresi linear berganda	1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

				3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Khomariah et al. (2020)	<i>Turnover Intention</i> PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	a. Variabel: <i>Turnover intention</i> (Y), beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) b. Metode Analisis: Analisis Regresi linear berganda	1. Beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Fitriantini et al. (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram	a. Variabel: Beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3), dan <i>turnover intention</i> (Y) b. Metode Analisis: Model persamaan struktural atau SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ) dengan <i>software</i> AMOS 22	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. 5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Rukhviyanti dan Susanti (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja	a. Variabel: Kompensasi (X1), stres kerja (X2), dan	1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan

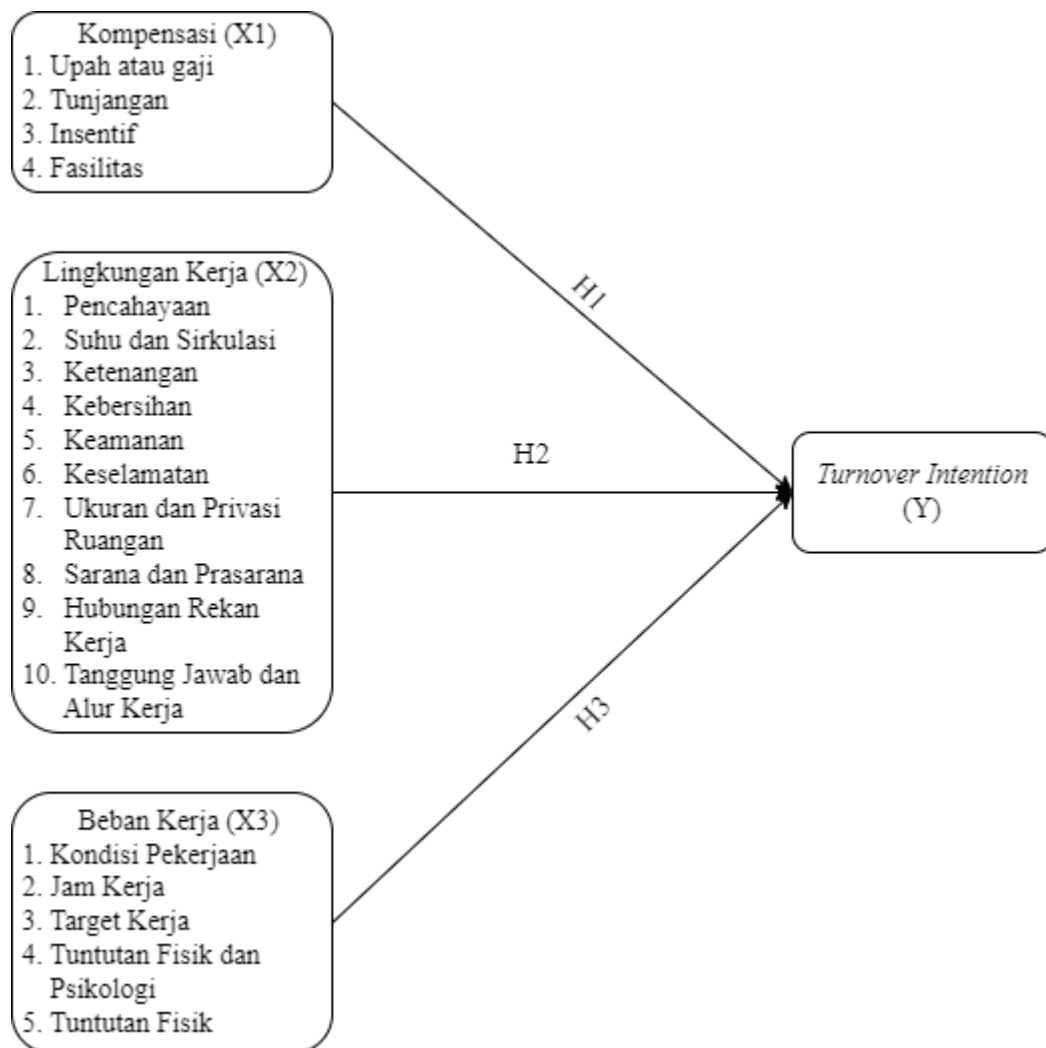
		terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian <i>Cutting</i> pada PT. <i>Kwangduk World Wide</i> Cikalong Wetan	<i>turnover intention</i> (Y) b. Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda	terhadap <i>Turnover intention</i> 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
7.	Wakhyuni et al. (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> serta Dampaknya terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal)	a. Variabel: Beban kerja (X1), konflik kerja (X2), <i>turnover intention</i> (Y1), dan stres kerja (Z) b. Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda	1. Secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Secara langsung konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 4. Secara langsung konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 5. Secara langsung <i>turnover intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 6. Secara tidak langsung beban kerja melalui <i>turnover intention</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja 7. Secara tidak langsung konflik kerja melalui <i>turnover intention</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja
8.	Fauzi dan Karsudjono (2021)	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Stres Kerja pada BNI Life Banjarmasin	a. Variabel: Beban kerja (X), <i>turnover intention</i> (Y), dan stres kerja (Z) b. Metode Analisis: Analisis deskriptif dan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Beban kerja melalui stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .

9.	Wijayanti dan Anisa (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	a. Variabel: Kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3), dan <i>turnover intention</i> (Y)  b. Metode Analisis: Analisis regresi linier berganda	1. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
10.	Gani et al. (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	a. Variabel: Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan <i>turnover intention</i> (Y)  b. Metode Analisis: Analisis regresi linier berganda	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
11.	Waskito dan Putri (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo	a. Variabel: Kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan <i>turnover intention</i> (Y)  b. Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

## 2.6 Model Penelitian

Model penelitian merupakan gambaran atau representasi secara keseluruhan terkait variabel-variabel yang diangkat dan hipotesis yang diuji dari sebuah penelitian (Misno et al., 2021). Model penelitian bertujuan untuk menyederhanakan penelitian ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami. Model penelitian pada umumnya dibuat dalam bentuk diagram atau bagan yang menggambarkan hubungan antar variabel. Berikut adalah model penelitian terkait topik yang diangkat:



**Gambar 1. Model Penelitian**  
**Sumber: Data Diolah (2023)**

Gambar di atas menerangkan bahwa ada keterkaitan antara ketiga variabel bebas (independen), yakni kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) dengan variabel terikat (dependen), yaitu *turnover intention* (Y). Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh atau perubahan terhadap *turnover intention* (Y).

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Dantes dalam Zaki dan Saiman (2021) mengatakan bahwa hipotesis berasal dari kata “*hipo*” yang berarti kurang dan “*tesis*” yang berarti teori yang disajikan sebagai penguat. Purwanto dan Sulistiyastuti dalam Yuliawan (2021) mengartikan hipotesis sebagai pernyataan sementara terkait persoalan yang diteliti. Berdasarkan pendapat kedua peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang kebenarannya masih diragukan, sehingga perlu dilakukan pendalaman untuk menemukan kebenarannya secara mutlak.

### 2.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* yang dilakukan oleh Nugroho dan Darmawati (2018) pada PT. *Circle K* Indonesia Utama cabang Yogyakarta menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rukhviyanti dan Susanti (2020) dalam penelitiannya terkait pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* pada PT. *Kwangduk World Wide* Cicalong Wetan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, Gani et al. (2022) dalam penelitiannya terkait pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* pada perusahaan tambang yang terdapat di Kalimantan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap fenomena *turnover intention* di**



### ***Royal Orchid Hotel.***

#### 2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Syauqi et al. (2020) pada PT. Putra Mustika Prima Bandung menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Khomariah et al. (2020) dalam penelitiannya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Efrata Retailindo menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, Nugroho dan Darmawati (2018) dalam penelitiannya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada PT. Circle K Indonesia Utama cabang Yogyakarta menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap fenomena *turnover intention* di *Royal Orchid Hotel*.**

#### 2.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Ernawati et al. (2018) pada Mirota Batik Yogyakarta menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Fitriantini et al. (2020) dalam penelitiannya terkait pengaruh beban kerja

terhadap *turnover intention* pada RSUD Kota Mataram menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Fauzi dan Karsudjono (2021) terkait pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada BNI Life Banjarmasin menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

**H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap fenomena *turnover intention* di *Royal Orchid Hotel*.**