

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Landasan Teori

##### A. *Turnover Intention*

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

Menurut Ronald dan Milkha (2014), *turnover intention* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

###### 2. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley, *et al* (1978) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

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

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

- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan atau organisasi lain. Jika individu sudah mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, maka akan mencoba untuk mencari pekerjaan lain diluar perusahaannya yang lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

*Turnover intention* tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Menurut Mobley (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- a. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

- c. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

#### **4. Dampak dari *Turnover Intention***

*Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan sebab jika seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a) Biaya penarikan karyawan.
- b) Biaya latihan.
- c) Apa yang dikeluarkan buat 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) Melakukan jam kerja lembur, untuk menghindari penundaan penyerahan

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Fajar dan Heru (2013) kompensasi adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Menurut Hariandja (2007) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan bhari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Menurut Rivai (2005), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penggantian kontribusi jasa mereka

kepada perusahaan. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya.

## **2. Indikator Kompensasi**

Menurut Badriyah (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji dapat dilihat dari keadilan dalam pemberian gaji, kelayakan dalam pemberian gaji dan ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa benda, uang maupun bangunan.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016) faktor–faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh sebagai berikut.

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan. Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamenaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan.
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan
- e. Biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

- f. Posisi atau jabatan karyawan. Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya
- h. Sektor pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

#### **4. Tujuan Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang dicapai. Menurut Sutrisno (2016) ada beberapa tujuan kompensasi yaitu:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan Karyawan
- d. Memperoleh Karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan peraturan

## **C. Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Vanchapo et al., (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengeralahan sumber daya dan penetapan jangka waktu.

### **2. Indikator Beban Kerja**

Dalam peneltian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi:

1. Kondisi pekerjaan, bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi distribusi berhubungan dengan reseller, retail, grosir, dan pelaku distribusi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua

unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
  - b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
  - c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
  - d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
  - e. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
2. Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan disarankan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

### **3. Aspek Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) aspek beban kerja dibagi menjadi 3 yaitu, diantaranya:

1. Beban kerja fisik dipandang aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik dibedakan menjadi beban kerja fisiologis seperti kesehatan secara menyeluruh pada karyawan, yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernafasan, serta fungsi alat indra pada tubuh karyawan. Sedangkan biomekanika, yaitu seperti kekuatan otot tubuh.
2. Beban kerja psikis yang dipandang dari aspek psikis adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek mental karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Beban kerja psikis merupakan beban kerja yang timbul ketika karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan, bahkan bagaimana seseorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.
3. Pemanfaatan waktu dipandang dari aspek pemanfaatan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja.

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor, Sofiana (2020) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja.

Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

- a. Tugas-tugas (*tasks*) yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja, misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor *somatic*, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.

- b. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

## 5. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (1986) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Berikut tiga kategori tersebut yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu.

## **D. Stress Kerja**

### **1. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Griffin (2013) stres merupakan respon seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan yang berlebih kepadanya baik secara psikologis maupun fisiologis. Dengan demikian, stres kerja merupakan suatu reaksi berlebih yang timbul dari seseorang akibat dari ketegangan yang timbul secara fisik maupun psikologis. Sedangkan menurut Robbins (2006) stress merupakan reaksi adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan.

Menurut Hasibuan (2009) stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Orang yang menderita stres menjadi gugup dan merasakan kecemasan kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak bisa santai, atau menunjukkan sikap tidak kooperatif.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

## **2. Indikator Stress Kerja**

Adapun menurut Robbins (2006) mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

## **3. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2011) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu:

1. Faktor-faktor lingkungan, selain memengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga memengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-

inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat stres,

2. Faktor-faktor organisasi tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan beberapa diantaranya dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antar pribadi.
3. Faktor-faktor pribadi seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja karena itu, kategori terakhir kita meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai *gap research* dalam penelitian ini adalah:

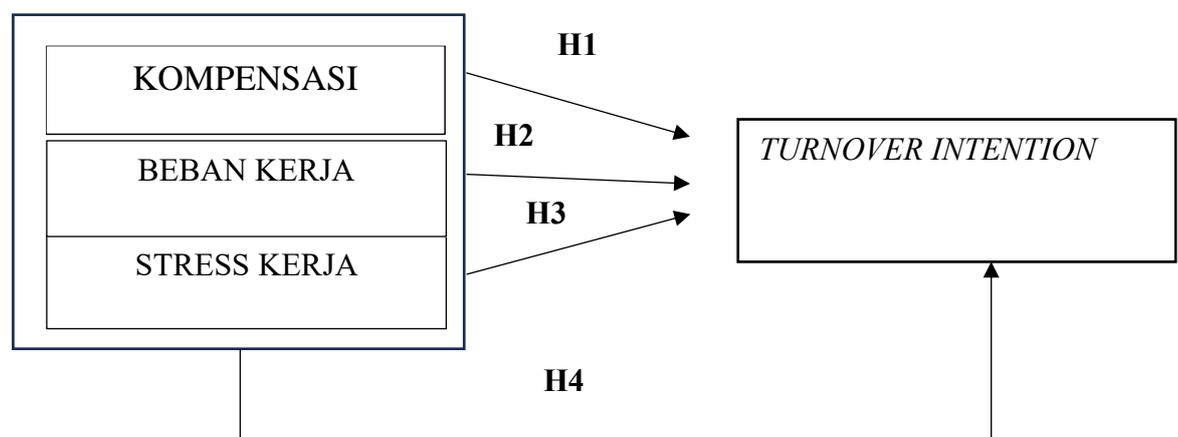
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Waskito et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha	●Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Oktavia (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Packing PT Pan Asia Jaya Abadi)	●Kompensasi berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ●Stress kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Nurrahman (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Kepuasan Kerja Studi Kasus di PT Terminal Teluk Lamong	●Kompensasi berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ●Stress kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
4	(Marhamah et al., 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi)	●Kompensasi berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ●Beban kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
5	(Nisa et al., 2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi	●Beban kerja berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

6	(Maulidiyah et al., 2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Jawa Pos Radar Malang	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>●Beban kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>●Stress kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
7	(Paparang et al., 220)	Pengaruh Kompensasi Finansial Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Harper Hotel Kuta	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Kompensasi berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>●Beban kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
8	(Susanti et al., 2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Cutting pada PT.Kwangduk World Wide Cikalong Wetan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kompensasi berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>● Stress kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
9	Muhammad Irfan Nasution (2017)	Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Medical Representative	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Stress kerja berpengaruh Negatif Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
10	(Lubis et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Konflik Peran terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai di Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

### 2.4 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention*

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun kemampuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Bangun 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marhamah et al., (2022) menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Pada hasil penelitian Oktavia (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *packing* PT Pan Asia Jaya Abadi.

**H1 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo Giwangan Yogyakarta**

## **2. Hubungan beban kerja dengan *turnover intention***

Menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan Marhamah et al.,(2022) menjelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, Paparang et al., (2020) juga menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

**H2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan J&T Cargo Giwangan Yogyakarta**

**3. Hubungan stress kerja dengan *turnover intention***

Menurut Hasibuan (2009) stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Orang yang menderita stres menjadi gugup dan merasakan kecemasan kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak bisa santai, atau menunjukkan sikap tidak kooperatif.

Menurut Robbins & Judge (2017) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al., (2020) bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Bagian *Cutting* Pada PT. Kwangduk *World Wide* Cikalong Wetan. Selain itu penelitian stress kerja yang dilakukan oleh Oktavia (2020) menghasilkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *packing* PT Pan Asia Jaya Abadi.

**H3 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo Giwangan Yogyakarta**

#### **4. Hubungan antara kompensasi, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention***

*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapat suatu pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014).

Penelitian dapat dikatakan berpengaruh simultan jika adanya pengaruh yang ditimbulkan dari variabel-variabel bebas atau independen jika digabungkan dan diteliti secara bersamaan, akan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau dependen. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulidiyah et al., 2019) menjelaskan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Jawa Pos Radar Malang.

**H4 : Kompensasi, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan J&T Cargo Giwangan Yogyakarta**