

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Teori *Turnover intention*

Dalam buku Perilaku Organisasi karya Robbins and Judge (2013), Teori Keadilan atau *equity theory* di definisikan sebagai suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individual mengenai *input* dan hasil pekerjaan mereka dan berespons untuk menghilangkan keadilan. Didasarkan pada teori keadilan, para pekerja yang menganggap sebagai ketidakadilan akan melakukan tindakan yang salah satunya adalah meninggalkan bidang (keluar dari pekerjaan) yang biasa disebut dengan *turnover intention*. Teori ini juga di dukung oleh penelitian dari Abid dan Butt (2017) yang menerapkan teori keadilan sebagai dasar *turnover intention*.

a. *Turnover intention*

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986) dalam Prawisanti (2018). Sedangkan menurut Zeffane (2003) dalam Permana dkk (2015) *intention* diartikan sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* diartikan sebagai suatu tindakan berhentinya seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela. *Turnover intention* menjadi masalah yang cukup serius di dalam lingkungan sebuah

organisasi, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak mampu untuk mempertahankan kenyamanan dari karyawannya.

Turnover menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Ariyati dan Mahera (2018) didefinisikan sebagai suatu tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) dalam Ariyati dan Mahera (2018) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Menurut Perez (2013) dalam Altahtoo (2018) *turnover* didefinisikan sebagai konsekuensi yang umum dari suatu pengalaman buruk dalam organisasi. Sedangkan menurut Teet dan Meyer (1993) *turnover intention* didefinisikan sebagai sebuah kesadaran dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sering diukur dengan interval waktu tertentu (misalnya, dalam 6 bulan ke depan). Di waktu itulah terkadang karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

b. Jenis *Turnover intention*

Menurut Robbins (2007) dalam Ariyati dan Mahera (2018) terdapat dua jenis *turnover*, yaitu :

1) *Voluntary turnover*

Voluntary turnover didefinisikan sebagai keputusan seorang pegawai untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tanpa paksaan yang

disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan ditempat lain.

2) *Involuntary turnover*

Involuntary turnover didefinisikan juga sebagai suatu keputusan yang diberikan pemberi kerja (perusahaan) kepada karyawan untuk menghentikan hubungan kerja atau yang biasa disebut dengan pemecatan.

c. **Dampak *Turnover intention***

Aamodt (2004) dalam Putra dan Prihatsini (2016) mengemukakan bahwa dampak dari *turnover* terbagi menjadi dua yaitu dampak yang terlihat dan dampak yang tidak terlihat.

1) Dampak yang terlihat

Dampak yang terlihat dari adanya *turnover intention* diantaranya adalah biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru.

2) Dampak yang tidak terlihat

Dampak yang tidak terlihat dari adanya *turnover intention* yaitu hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan tanpa ada paksaan dari orang lain. *Turnover intention* bisa terjadi secara sukarela ataupun tidak.

2. *Work family conflict*

Robert L Kahn dalam Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan bahwa konflik peran ialah suatu kejadian bersama sama dari dua tekanan atau lebih yang membuat tekanan yang satu mempersulit tekanan yang lain. Mereka mengidentifikasi perbedaan dari jenis konflik dalam pekerjaan seperti pengirim dalam perusahaan, antar pengirim, dan konflik peran. Dalam setiap bentuk konflik, tekanan dalam beberapa hal tidak sesuai dengan tekanan lainnya.

Lebih lanjut, R.L Kahn (1964 dalam Greenhaus & Beutell 1985), mendefinisikan *work family conflict* sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak bisa disejajarkan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) lebih sulit karena peran keluarga (pekerjaan). Menurut Netemeyer (1996) *work family conflict* adalah suatu bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab kepada keluarga.

Goldsmith (2007) dalam Bloome dkk (2010) mendefinisikan bahwa *work family conflict* ialah respon fisik dan psikologi yang berbahaya seperti kelelahan, perasaan tidak percaya dan kesehatan fisik yang terjadi dalam domain keluarga ketika persyaratan domain kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan seseorang. *Work family conflict* bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang spills over ke peran

lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam et al., 2011) dalam (Apriyani dkk 2016). Hoque (1999) dalam Bloome (2010) berpendapat bahwa jam kerja yang panjang, keamanan kerja yang rendah, dan shift kerja adalah alasan mengapa wanita merasa sulit untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan dapat menyebabkan *turnover*.

Menurut Hoque (2015) dalam Saraswati dan Subudi (2017), konflik pekerjaan keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga. Lebih lanjut, Goldsmith (2007) dalam Bloome (2010) mengemukakan bahwa konflik kerja keluarga adalah dua arah, yang berarti bahwa keduanya saling mempengaruhi secara tidak langsung melalui tekanan. Pekerjaan juga tampaknya memiliki efek yang mengganggu pada kehidupan keluarga daripada sebaliknya (Eagle et al, 1997; Eby et al, 2005; Geurts et al, 2005) dalam Blome (2010).

a. Jenis *work family conflict*

Dalam jurnalnya, Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa *work family conflict* memiliki tiga bentuk utama yaitu :

1) *Time based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bartolome & Evans (1979) dalam Greenhaus & Beutell (1985) membagi konflik berbasis

waktu menjadi dua, yaitu tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran mungkin membuat secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi harapan yang timbul dari peran lain dan tekanan juga dapat menghasilkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lain

2) *Strain based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) *Behaviour-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga). Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan peran yang berbeda, kemungkinan orang tersebut akan mengalami konflik antara peran.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah suatu konflik atau masalah yang timbul ketika seorang karyawan tidak bisa membagi waktu antara tugas pekerjaan dan tugas keluarga.

3. Beban Kerja

Bruggen (2015) dalam Altahtoo (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah kesibukan tanpa arahan langsung untuk mencapai sebuah target yang jelas. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali

antara volume kerja dan norma waktu (Soleman 2011) dalam Irvianti dan Verina (2015).

Selain itu Schultz (2007) dalam Ariyati dan Mahera (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress, (Ilyas 2009) dalam Ariyati dan Mahera (2018).

Ksenia (2012) dalam Xiaoming dkk (2014) menganggap bahwa beban kerja sebagai beban di lingkungan kerja melebihi kemampuan pribadi yang selanjutnya mengakibatkan ancaman dan reaksi gugup, gelisah, frustrasi, mendesak, atau jengkel. Reaksi semacam itu akan mengubah kondisi fisik dan mental orang normal serta perilaku.

a. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Soleman (2011) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

a) Tugas (*task*)

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

b) Organisasi Kerja

Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi:

a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).

b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas baik berupa fisik maupun psikis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya

4. Kompensasi non finansial

Cascio F. (2003) dalam Shahzad (2018) menjelaskan bahwa kompensasi dapat diidentifikasi sebagai apa pun yang dapat dan bersedia ditawarkan oleh pemberi kerja kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya dan keterampilan mereka. Imbalan tersebut dapat berupa keuangan (pembayaran langsung dalam bentuk gaji dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan) dan non finansial atau non keuangan (program perlindungan, karyawan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengawasan yang efektif, pengakuan, peluang pelatihan, mendukung, memelihara budaya perusahaan). Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang, mempunyai manfaat tidak bisa dirasakan secara langsung oleh karyawan (Sinambela 2017) dalam Saputra dkk (2018).

McCarthy (2014) menjelaskan bahwa kompensasi non-finansial adalah pembayaran dengan aset non-moneter yang memiliki nilai moneter. Bangun (2012) dalam Tumisih dan Maasir (2018) menyatakan bahwa kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Armstrong (1999) dalam Hamzah dan Sudirman (2018) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial adalah

sebuah penghargaan yang berfokus pada kebutuhan karyawan untuk mendapatkan tingkat yang bervariasi dalam pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pengembangan diri.

Neckermann dan Kosfeld (2008) dalam Nyaribo dan Nyakundi (2016) mendefinisikan bahwa kompensasi non finansial adalah hadiah yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, imbalan karier, jaminan sosial, atau bentuk lain yang dapat mengarah pada kepuasan kerja. Aspek kompensasi nonfinansial termasuk pekerjaan dan lingkungan kerja. Nyaribo dan Nyakundi (2016) menemukan bahwa kompensasi non finansial (desain pekerjaan, lingkungan tempat kerja yang lebih baik, pengembangan karir, pelatihan) dan insentif non finansial (partisipasi, pengakuan) dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja mereka serta mempertahankan staf.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2009) dalam Wibowo dan Setiawan (2014) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- 1) Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi
- 2) Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus

diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan

- 3) Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan
- 4) Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan pengalaman kerja

Riva'i (2010) dalam Pasrizal (2016), mengemukakan bahwa kompensasi non-finansial dapat terjadi berupa kesuksesan karir, seperti aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, ataupun prestasi istimewa. Di sisi lain adalah lingkungan pekerjaan itu sendiri, seperti mendapatkan pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ruky (2001) dalam Permana dkk (2015), yang menyebutkan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari:

- a) Tunjangan hari raya (THR).
- b) Fasilitas.

- c) Pemelihara kesehatan.
- d) Upah atau gaji yang diterima selama cuti.
- e) Asuransi hari tua atau pensiun.
- f) Jamsostek yang dibayar perusahaan.

b. Tujuan pemberian kompensasi non finansial

Menurut Flippo (1984) dalam Etichasarie dkk (2016) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu:

- 1) Perekrutan yang lebih efektif
- 2) Perbaiki moral dan kesetiaan
- 3) Kemangkiran lebih rendah
- 4) Hubungan yang lebih baik.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi.
- 6) Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

c. Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Kriteria pemberian kompensasi non finansial menurut Patton (1977) dalam Etichasarie dkk (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Cukup memadai, yaitu memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial).
- 2) Pantas, patut, wajar dan adil.
- 3) Seimbang, cocok.
- 4) *Cost Effective*, yaitu tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.
- 5) *Secure* atau aman.

6) *Incentive Providing*, yaitu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

7) Dapat diterima karyawan

d. Indikator kompensasi non finansial

Menurut Handoko, (2008) dalam Faliani dkk (2015) indikator kompensasi non finansial yaitu:

1) Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik.

2) Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja

Menurut Sitohang (2007) dalam Faliani dkk (2015) “suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas kendaraan, perumahan, peralatan rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang bukan dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No	Penulis dan tahun penelitian	Varibale yang Digunakan	Hasil
1	Saraswati Dan Subudi, 2017	X ₁ = Konflik Pekerjaan Keluarga X ₂ = Stres Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	Konflik Pekerjaan Keluarga berpengaruh positif terhadap turnover
2	Hartono dan Setiawan, 2018	X ₁ = <i>Work family conflict</i> X ₂ = Compensation Y = <i>Turnover intention</i>	Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Nanda dan Utama, 2015	X ₁ = Konflik Kerja Keluarga X ₂ = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	Robert J. Blomme dkk 2010	X ₁ = <i>Work Family Conflict</i> Y = <i>Turnover intention</i>	Work family conflict berhubungan positif dengan <i>turnover intention</i>
5	Ariyati dan Mahera, 2018,	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Penempatan Kerja X ₃ = Beban Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan
6	Putra dan Prihatsanti, 2016	X ₁ = Beban Kerja Y = Intensi <i>Turnover</i>	Beban kerja berhubungan positif terhadap <i>turnover intention</i>
7	Ngantung dkk, 2015	X ₁ = Stress Kerja X ₂ = Beban Kerja Berlebihan X ₃ = Lingkukan Kerja Y = Pergantian Karyawan	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8	Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra, 2017	X ₁ = Stres Kerja X ₂ = Beban Kerja X ₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik Y = <i>Turnover intention</i> Karyawan	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Umar A. Altahtoo, 2018	X ₁ = <i>Job Satisfaction</i> X ₂ = <i>Workload</i> Y = <i>Employee Turnover intention</i>	Beban kerja secara positif dan signifikan terkait dengan niat turnover.
10	Mas Yudith Aditya Permana, M.Djudi Mukzam, Ika Ruhana 2015	X ₁ = Kompensasi Finansial X ₂ = Kompensasi Non Finansial Y = <i>Turnover intention</i>	Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
11	Saputra dkk 2018	X ₁ = Kompensasi Finansial X ₂ = Kompensasi Non Finansial	Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan

		X ₃ = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	terhadap <i>turnover intention</i>
12	Benny Saputra , 2017.	X ₁ = Budaya Organisasi X ₂ = Kompensasi Non Finansial X ₃ = Job Insecurity Y = <i>Turnover intention</i>	Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
13	Himyar Pasrizal, 2016	X ₁ = Kompensasi Finansial X ₂ = Kompensasi Non-Finansial Y = Keinginan Keluar	Kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan <i>turnover intention</i>
14	Daryoto Mulyadi Candra, Sri Wahyu Lely Hana, Deasy Wulandari, 2018	X ₁ = <i>Compensation</i> Y = <i>Turnover intention</i>	Kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

C. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan *work family conflict* dengan *turnover intention*

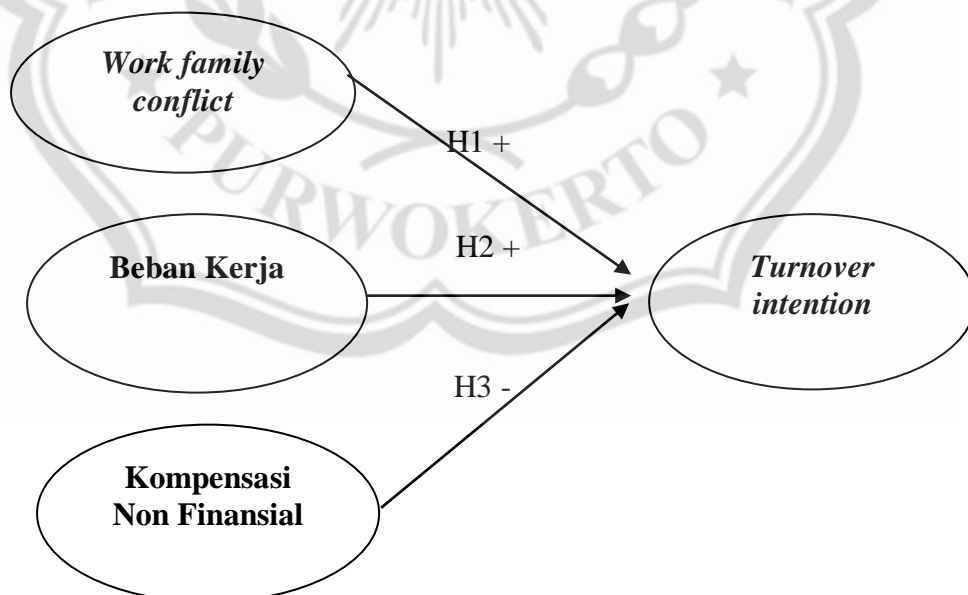
Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saraswati dan Subudi pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention*” memberikan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Setiawan (2018), Nanda dan Utama (2015) serta Robert J Blame (2016).

2. Hubungan beban kerja dengan *turnover intention*

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riani dan Putra pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover intention* Karyawan” memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti (2016), Ngantung dkk (2015), Qureshi dkk (2013) dan Altahtoo (2018).

3. Hubungan kompensasi non finansial dengan *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana dkk pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) APJ Malang)” memberikan hasil bahwa kompensasi non finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan PT. PLN APJ Malang. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasrizal pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Dengan Keinginan Keluar Guru SDIT Di Batusangkar” dan penelitian oleh Candra dkk (2018) yang memberikan hasil bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang ada, maka hipotesis dalam penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 = *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses PT. Royal Korindah Purbalingga

H2 = Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses PT. Royal Korindah Purbalingga

H3 = Kompensasi non finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses PT. Royal Korindah Purbalingga