

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Teori Kebutuhan

Merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, dijelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh yang sangat besar pada kehidupan manusia dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Teori hierarki keperluan dari (Maslow, 1994) tersusun dari:

- 1) Keperluan fisik. Ialah fasilitas penunjang yang tersedia di tempat kerja, contohnya tersedianya printer, laptop, dll selaku penunjang dalam penyelesaian pekerjaan dikantor.
- 2) Keperluan rasa aman. Ialah keperluan-keperluan akan rasa aman perlindungan, stabilitas, serta kebebasan. Contohnya, adanya jaminan kesehatan, penyediaan kendaraan untuk staf yang pulang larut malam, dll.
- 3) Keperluan sosial. Ialah keperluan yang mesti dipenuhi berlandaskan keperluan bersama dalam publik, seperti adanya family gathering untuk membangun rasa kekeluargaan bagi tiap staf.
- 4) Keperluan akan penghargaan. Staf akan termotivasi apabila apa yang sudah digapai oleh staf itu diapresiasi, diperhatikan serta dihargai.

- 5) Keperluan dorongan menggapai tujuan. Ialah suatu keperluan psikis seorang staf dalam menggapai tujuannya, contohnya pemimpin menyerahkan motivasi pada stafnya untuk lebih giat lagi.

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention menurut (Skelton et al., 2020) yakni sebuah intensitas sebuah kemungkinan seseorang yang memiliki niat dalam meninggalkan organisasinya. Wijaya (2020) juga menjelaskan bahwasanya *turnover intention* merupakan sebuah intensitas yang dimiliki oleh seseorang yang berniat untuk keluar dari suatu perusahaan dengan berbagai macam keluhan serta alasan yang menjadi dasar atas keinginan tersebut.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan sukarela atau tidak sukarela karena pekerjaan tersebut tidak menarik atau terdapat peluang pekerjaan yang lain (Robbins dan Judge, 2018)

Turnover intention ialah sebuah keputusan mental atau psikis yang ada antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan sebuah pekerjaan adatu meninggalkan pekerjaan (Jacobs dan Roodt,2018)

Berdasarkan penjelasan tersebut, disimpulkan *turnover intention* ialah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan baru di tempat lain. Dalam konteks hubungan

kerja, *turnover intention* dapat dianggap sebagai sebuah sinyal bahwasanya karyawan atau seseorang merasa tidak puas atau tidak bahagia dengan pekerjaannya saat ini.

b. Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Turnover intention tidak hanya berdiri sendirian, melainkan terdapat beberapa hal yang menyebabkan karyawan berperilaku seperti itu. Karyawan tidak akan meninggalkan suatu organisasi jika tidak ada alasan maupun faktor yang menyebabkan karyawan tersebut berkeinginan untuk pindah. (Iskandar & Rahadi, 2021)

Berdasarkan penelitian Masita (2020), faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantara lain yakni

- 1) Faktor kepuasan kerja yang rendah, baik kepuasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan maupun kepuasan terhadap peluang pengembangan karir
- 2) Faktor individual karyawan, seperti status perkawinan atau keluarga, tingkat usia karyawan,

Menurut (Ahsani et al.,2021) faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya *turnover intention* yakni:

1. Faktor individual, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Kepuasan kerja, berkaitan dengan kepuasan terhadap gaji atau

sistem pembayaran, kepuasan penyeliaan, bobot pekerjaan, promosi jabatan, ataupun kondisi kerja perusahaan secara umum.

3. Komitmen organisasional, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan berkeinginan untuk keluar ataupun pindah dari perusahaan tersebut. Tetapi karyawan bisa saja tidak puas dengan pekerjaannya namun tidak berkeinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut karena karyawan tersebut berkomitmen dengan perusahaan tempatnya bekerja. Maka dari itu karyawan tersebut akan tetap bertahan menjalankan pekerjaannya dan berupaya memberikan yang terbaik diiringi dengan timbulnya dorongan secara kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota perusahaan.

Berikut faktor penyebab *turnover intention* menurut Pasewark dan Strawser (Toly, 2001):

- 1) Komitmen Organisasi, karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, keinginan dalam mempergunakan usaha atas nama organisasi, mempunyai tujuan yang sama, serta berkeinginan menjadi anggota organisasi.
- 2) Kepuasan Kerja, orientasi seseorang yang mempengaruhi perannya dalam bekerja serta karakteristik pekerjaan yang dilaksanakan. Perbedaan kepuasan kerja dengan komitmen

organisasi terletak pada seberapa luas karakteristik yang dirasakan seseorang.

- 3) Kepercayaan Organisasi, gambaran kemampuan yang ditunjukkan organisasi supaya dapat memenuhi komitmennya terhadap karyawan.

Jadi pemaparan tersebut maka disimpulkan bahwasanya menurut Mobley, faktor yang menyebabkan turnover yakni faktor individual, kepuasan kerja dan komitmen organisasi nasional. Contoh faktor individualis yakni usia dan status pernikahan, sementara contoh dari faktor kepuasan kerja yakni berkaitan dengan kepuasan terhadap gaji yang didapatkan, bobot pekerjaan hingga komitmen kerja. Contoh faktor dari komitmen organisasional yakni terkait Bagaimana komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Peneliti mempergunakan faktor kepuasan kerja dikarenakan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan yang mana karyawan tersebut merasa tidak puas serta memiliki kecenderungan untuk pindah dari perusahaan tersebut.

d. Indikator *Turnover Intention*

Mobley mengemukakan indikator pengukuran *turnover intention* diantaranya (Mobley, 2011) :

- 1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).
Menggambarkan seseorang yang mempunyai pemikiran untuk

keluar dari pekerjaannya atau harus tetap bertahan di lingkungan pekerjaannya. Dimulai dengan rasa tidak puas dalam bekerja yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya.

- 2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Menggambarkan seseorang yang mempunyai keinginan untuk berupaya menemukan pekerjaan di perusahaan lain. Apabila seorang karyawan mulai berpikir untuk pindah dari tempat kerjanya maka karyawan tersebut akan berupaya untuk mendapatkan pekerjaan baru di luar perusahaan tersebut.
- 3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Menggambarkan seseorang yang memiliki keinginan untuk keluar. Karyawan berkeinginan untuk keluar jika sudah memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik yang kemudian berakhir dengan keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut atau meninggalkan perusahaan tersebut.

2. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan berupa uang yang didapatkan karyawan secara langsung atau tidak langsung yang sudah menjadi hak karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Sutikno (Sutikno, 2020) Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan terkait

apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Salah satu alasan karyawan bergabung pada suatu perusahaan karena kompensasi yang diberikan. Menurut Saluy (Saluy & Treshia, 2018) Kompensasi ialah sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai bentuk layanan ketenagakerjaan. Kompensasi yang didapatkan karyawan merupakan bentuk pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.

Menurut Asih (Asih, 2021) kompensasi termasuk fungsi utama pengelolaan SDM yang terkait dengan pemberian penghargaan kepada seseorang sebagai pertukaran dalam menjalankan pekerjaan. Hal yang sama juga diutarakan oleh Sutrisno (S. Sutrisno et al., 2022) Kompensasi ialah hal-hal yang didapatkan karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawan tersebut, baik berbentuk finansial atau non finansial.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwasanya kompensasi ialah suatu hal yang berikan berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja serta usaha karyawan.

2. Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang berikan berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja serta usaha karyawan. Menurut Onsardi

(Onsardi, 2018) terdapat enam indikator untuk mengukur variable kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Kompensasi utama dari perusahaan kepada karyawan yang merupakan penghasilan utama.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk apresiasi terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

3. Tunjangan

Sebagai bentuk support karyawan maka kompensasi berupa tunjangan diberikan sebagai bentuk support kepada karyawan

4. Asuransi kesehatan dan kesejahteraan

Diantaranya yakni asuransi jiwa, biaya berobat, koperasi, peralatan keselamatan kerja, dan sebagainya.

5. Kompensasi karir

Kompensasi karir bisa saja berbentuk keamanan dalam bekerja, dengan menyediakan program pelatihan dan edukasi, promosi jabatan, dan sebagainya yang mendukung karir karyawan

6. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial terdiri atas apresiasi secara verbal dan

nonverbal, misalnya ucapan selamat, pujian, dan sebagainya

Menurut Sutrisno (S. Sutrisno et al., 2022) Kompensasi merupakan hal-hal yang didapatkan karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawan tersebut, baik berbentuk finansial atau non finansial. Menurut Syafrizal (Syafrizal, 2021) kompensasi terdiri dari empat indikator sebagai mengukur variable kompensasi yang dijabarkan sebagai berikut:

1) Gaji

Yakni balas jasa berbentuk nominal uang yang didapatkan karyawan atas posisinya sebagai karyawan yang telah menyumbangkan tenaganya serta pikirannya untuk meraih tujuan perusahaan.

2) Bonus

Yakni uang yang diberikan karena terpenuhinya target maupun kinerja yang berhasil diraih oleh karyawan.

3) Insentif

Yakni imbalan langsung yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya yang melampaui ketentuan standar. Insentif termasuk bentuk dari upah langsung di luar upah dan gaji yang menjadi kompensasi tetap.

4) Kompensasi tidak langsung (*fringebenefit*)

Yakni kompensasi tambahan yang diperoleh karena adanya kebijakan perusahaan terhadap seluruh karyawan sebagai bentuk usaha dalam mensejahterakan karyawan.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tumbuh karena disebabkan oleh beberapa individual yang memiliki sifat emosional didalam dirinya pada perusahaan yang mencakup dukungan moral dan juga sikap menerima yang ada didalam perusahaan, sehingga diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Robbins (2019) mengartikan komitmen organisasi sebagai kondisi yang ketika karyawan memiliki pihak tertentu didalam organisasi yang memiliki tujuan dan keinginan yang mempertahankan anggota didalam organisasi.

Sedangkan menurut (Abni & Hamdani, 2023) komitmen organisasi merupakan sebuah sikap ataupun tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang kepada organisasi yang meliputi loyalitas demi terwujudnya visi dan misi serta tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Komitmen organisasi ialah sebuah ukuran bersedianya seorang karyawan dalam bertahan pada suatu perusahaan. Komitmen biasanya merepresentasikan sebuah kepercayaan karyawan mengenai misi dan tujuan organisasi. (Kaswan, 2017)

Berdasarkan pada pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwasanya individu dengan keinginan yang kuat serta kesediaannya untuk organisasi dan keyakinan didalam organisasi maka digolongkan anggota yang memiliki komitmen yang tinggi didalam organisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat 3 indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Saputra (2020) yakni sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif yakni suatu komitmen yang melibatkan diri dengan tujuan organisasi yang dapat diartikan bahwasanya karyawan memiliki komitmen organisasi akan bertahan demi mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Komitmen kelanjutan, yakni suatu komitmen yang memiliki keterkaitan yang dilaksanakan dengan menilai atas ekonomi sehingga karyawan akan tetap tinggal pada satu organisasi dan tidak akan pindah ke organisasi lainnya.
- c. Komitmen normatif, yakni komitmen yang dilaksanakan karyawan sebab tidak ingin mengecewakan orang lain.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah suasana yang menggambarkan lingkungan tersebut nyaman, bersih yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Purwati (Purwati, 2021) Lingkungan kerja yang mencerminkan lingkungan bagus akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Marlina dan Lawita (Marlina & Lawita, 2022) Lingkungan kerja yaitu segala hal di sekitar karyawan dan mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah diamanatkan. Menurut Sutrisno dalam Marlina dan Lawita (Marlina & Lawita, 2022) Lingkungan kerja ialah hal yang harus diperhatikan manajemen karena berhubungan dengan proses produksi. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi dimana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan.

Menurut Kurniawaty (Kurniawaty et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan suatu hal di sekitar pekerja dan mempengaruhinya untuk menjalankan tugas. Menurut Al Sabei (Al Sabei et al., 2020) Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan dinyatakan baik atau pantas jika ia dapat melakukan aktivitas dengan maksimal, sehat, aman, dan sehat dan cara yang nyaman.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja sebagai hal yang dapat mempengaruhi seseorang ketika bekerja karena lingkungan kerja berkaitan dengan suasana, kebersihan, kenyamanan serta keindahan tempat bekerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemero dalam Pratama (Pratama, 2019) terdapat tiga indikator untuk mengukur variable lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Yakni keadaan di sekitar karyawan yang sedang menjalankan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi terlaksananya pekerjaan tersebut. Suasana kerja terdiri atas tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, dan juga ketenangan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk senantiasa bertahan dalam perusahaan tersebut. hubungan yang termasuk faktor penunjang proses dalam bekerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Kelengkapan peralatan yang dipergunakan dalam mendukung kelancaran kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini tabel hasil beberapa peneliti sudah melaksanakan penelitian tentang variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen

organisasi serta variabel keinginan keluar karyawan.

Tabel 2: Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lubis dan Onsardi (Lubis & Onsardi, 2021) Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu <i>Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)</i> , 2(2), 196-208. ISSN 2721-5415	Variabel Independent: Kompensasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Kompensasi dan Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Metariani, P., & Heryanda, K. K. (Metariani & Heryanda, 2022) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. <i>Bisma: Jurnal Manajemen</i> , 8(1), 1-9. ISSN : 2476-8782	Variabel Independent: Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja(X2) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Komitmen, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Meriandayani dan Subudi (Meriandayani & Subudi, 2019) Pengaruh Komitmen Organisasional,	Variabel Independent: Komitment Organisasional (X1) Lingkungan Kerja	Komitment Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

	Lingkungan Kerja, (X2) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi (Doctoral dissertation, Udayana University).	Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	
	ISSN : 2302-8912		
4	Guzeller dan Celiker (Guzeller & Celiker, 2020) Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta- analysis. <i>International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research</i> , 14(1), 102- 120.	Variabel Independent: Organizational Commitment (X1) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
	ISSN : 1750-6182		
5	Pegia dan Nuvriasari (Pegia & Nuvriasari, 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen</i> , 6(4), 843-856.	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
	ISSN 2614-7696		
6	Ussu et al (Ussu et al., 2023) Pengaruh	Variabel Independent:	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif

	<p>Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i>, 11(1), 601-612.</p> <p>ISSN: 2303-1174</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Profesionalisme (X2) Komitmen (X3)</p> <p>Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)</p>	<p>signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>2. <i>Profesionalisme</i> dan Komitmen berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>
7	<p>Noviyanti, V., & Suwarsi, S., (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>. <i>Bandung Conference Series: Business and Management</i>, 2(2), 1339-1342.</p>	<p>Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)</p>	<p>1) Lingkungan kerja termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Beban kerja termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. <i>Turnover intention</i> termasuk dalam kategori “Tinggi”.</p> <p>2) Secara parsial lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, secara simultan lingkungan kerja dan perilaku beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

ISSN : 2828 – 2531

8	<p>Septiani, et al. (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Family Conflict (Wfc) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Borobudur International Golf & Country Club) Jrma (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi) 10(2), 76 – 87.</p> <p>ISSN : 2338 – 6576</p>	<p>Variabel Independent: Kepuasan Kerja (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Work-Family Conflict (X3)</p> <p>Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)</p>	<p>1) Variabel kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>2) Variabel lingkungan kerja non fisik dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
9	<p>Desi, D. E. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bpr Kerinci: Dona Elvia Desi, Nika Dosari. <i>Jurnal Administrasi Nusantara</i>, 6(1), 60-67.</p> <p>ISSN : 2774-5481</p>	<p>Variabel Independent: Komitmen Organisasional (X1) Kompensasi (X2)</p> <p>Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)</p>	<p>Komitmen organisasional dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan</p>

10	Hasanah (Hasanah et al., 2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hoki Marine Corp Di Banyuwangi). <i>JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika</i> , 3(1), 61-71. ISSN : 2774-2229	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
11.	Putri dan Afriyeni (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang. <i>Jurnal Economia, Vol 1 No 4 Desember 2022</i> ISSN : 2963 – 1181	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan
12.	Mawardi (Mawardi, 2022) Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. <i>Golden Ratio of Human Resource Management</i> , 2(1), 27-39. ISSN : 2776-6365	Variabel Independent: Work Environment (X2) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara Work environment terhadap turnover intention (TI)

13.	Bhrahmantio (Bhrahmantio et al., 2022) Pengaruh Kompensasi Kerja, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Mercedes-Benz Ndongesia). <i>Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan Umkm</i> , 5(1), 1-10. ISSN : 2623-050X	Variabel Independent: Kompensasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	1) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention 2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention
14.	Amri (Amri et al., 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen</i> , 6(4), 843-856.	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
15	Li et al (Li et al., 2020) Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. <i>International journal of nursing practice</i> , 26(6), e12854	Variabel Independent: Organizational Commitment (X1) Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Organizational Commitment berpengaruh positif terhadap turnover intention.

16	Vizano (Vizano et al., 2021) The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia. <i>The Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> , 8(1), 471-478.	Variabel Independent: Compensation (X1)	Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Compensation berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
----	---	---	--	--

17	Rawashdeh dan Tamimi (Rawashdeh & Tamimi, 2020) The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. <i>European Journal of Training and Development</i> , 44(2/3), 191-207.	Variabel Independent: Organizational commitment (X1)	Variabel Dependent: Turnover Intention (Y)	Organizational commitment berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention
----	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis diatas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini yakni:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi berkaitan dengan *turnover intention*, ketidakpuasan pada kompensasi adalah faktor yang mendominasi niat pergantian

karyawan. Penelitian yang dilaksanakan Asih (2021) terkait kompensasi terhadap *turnover intention* terhadap karyawan klinik memperlihatkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*. Artinya, kompensasi yang rendah akan meingkatkan *turnover* karyawan yang semakin tinggi. Kemudian penelitian Gani et al. (2022) terkait kompensasi terhadap *turnover intention* pada lingkungan perusahaan tambang memperlihatkan hasil yang positif dan signifikan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Angellika et al. (2022) dan Purwati et al. (2020b) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi tidak secara langsung memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Purwati (Purwati, 2021) Lingkungan kerja yang mencerminkan lingkungan bagus akan memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian yang dilaksanakan Pratama (Pratama, 2019) memperlihatkan pengaruh lingkungan kerja yang positif signifikan pada *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian Rijasawitri dan Suana (Rijasawitri & Suana, 2020) memperlihatkan hasil yang positif signifikan pada *turnover intention*. Lingkungan kerja yang baik akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, tetapi jika

lingkungan kerja yang diberikan tidak nyaman dan mengganggu produktifitas karyawan maka tingkat *turnover intention* tinggi.

Menurut Metariani dan Heryanda (Metariani & Heryanda, 2022) Lingkungan dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan pada turnover intention, perihal tersebut harus memperoleh perhatian khusus karena berkaitan dengan kenyamanan karyawan. Jika merasa tidak nyaman nantinya akan menyebabkan rasa cemas dan fasilitas yang tidak memadai menyebabkan karyawan tidak betah kemudian melaksanakan turnover.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

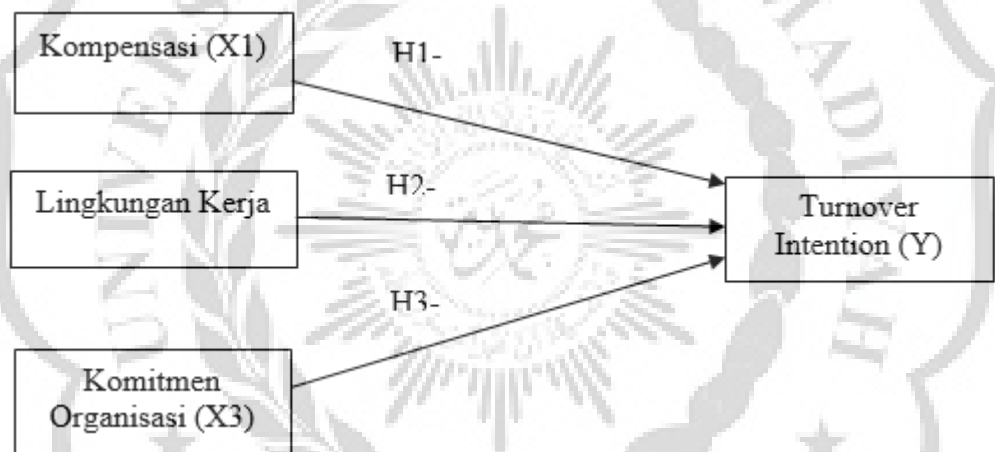
Komitmen organisasi menurut Kasmir (2016: 157) yakni kepatuhan seseorang terhadap ucapan, perbuatan, peraturan maupun kebijakan perusahaan serta seseorang yang berkomitmen secara sungguh-sungguh untuk bekerja (2018: 234) juga mengartikan komitmen organisasi sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi yang dapat diketahui dari besarnya kontribusi karyawan dalam meraih tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2018: 243) yakni faktor personal misalnya kepribadian, usia, pendidikan, status perkawinan, keterlibatan kerja dan jenis kelamin. Berikutnya yakni faktor situasional seperti karakteristik pekerjaan, tempat bekerja, dukungan organisasi dan keadilan. Faktor selanjutnya yakni faktor positional seperti masa kerja dan tingkat pendidikan. Selain itu keadilan, keamanan, pemahaman organisasi,

keterlibatan karyawan serta kepercayaan karyawan juga mampu mempengaruhi komitmen karyawan dalam berorganisasi (McShane dan Glinow dalam Priansa, 2018: 245).

Penelitian yang pernah dilaksanakan oleh (Jaya & Widiastini, 2021); (Ningsih & Putra, 2019) memperlihatkan adanya hasil bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan.

Gambar 1: Kerangka Pikir



Keterangan :

→ **Berpengaruh secara parsial**

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini yakni:

H1 : Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

H2 : Lingkungan kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

H3 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*.

