

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen

Pardosi, Y. J. A., Rangkuti, D. A., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023) Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Agustina, T. S. (2019) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

PosPos, L. A. A., & Pohan, Y. A. (2024) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya.

Pardosi, Y. J. A., Rangkuti, D. A., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Agustina, T. S. (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.2 Turnover Intention

2.2.1 Pengertian Turnover Intention

Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021, p.4) Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata

Menurut Budiman, D. (2023) *Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi Turnover sukarela (*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang. Sedangkan intensi turnover tidak sukarela (*involuntary turnover intention*) adalah pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk menghilangkan seorang karyawan dari posisi, yang menyebabkan involuntary turnover.

Menurut Agustina, T. S. (2019) turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. berpendapat bahwa turnover intention adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024) *Turnover Intention* (keinginan berpindah) turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan yang dia dapatkan sekarang. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan karena karyawan akan berfikir terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Rismayanti (2018) ada 2 Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensiturnover-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.2.3 Indikator – indikator Turnover Intention

Indikator *Turnover Intention* menurut Budiman, D. (2023) yaitu meliputi :

1. Memikirkan untuk keluar
Pikiran-pikiran untuk berhenti Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Mencari alternative pekerjaan lain
Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya

3. Niat untuk keluar

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018, p.30) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Danang Sunyoto (2012, p.43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain .

Sedarmayanti (2018, p.30) Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat, *red*) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan.

2.3.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, p.48) adalah Lingkungan Kerja Fisik semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dan juga lingkungan kerja fisik yaitu tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya.

Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Sedarmayanti (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Sahat Simbolon (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Kartika, R. D., & Rezeki, F. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya

PosPos, L. A. A., & Pohan, Y. A. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Chaerunissa, S. D., Budiatmo, A., & Listyorini, S. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Kartika, R. D., & Rezeki, F. (2024) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Yoyo Sudaryo (2018, p.48) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2. Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4 Kompensasi Finansial

2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Bangun (2012, p.155) kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial juga yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Budiman, D. (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Kartika, R. D., & Rezeki, F. (2024) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Pardosi, Y. J. A., Rangkuti, D. A., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau

upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Suciati, F. T. (2022) Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Wibowo, A. R., & Gunarto, D. (2023) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Wibowo, A. R., & Gunarto, D. (2023) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian

kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan.

3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi.

2.4.3 Indikator Kompensasi Finansial

Budiman, D. (2023) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu.

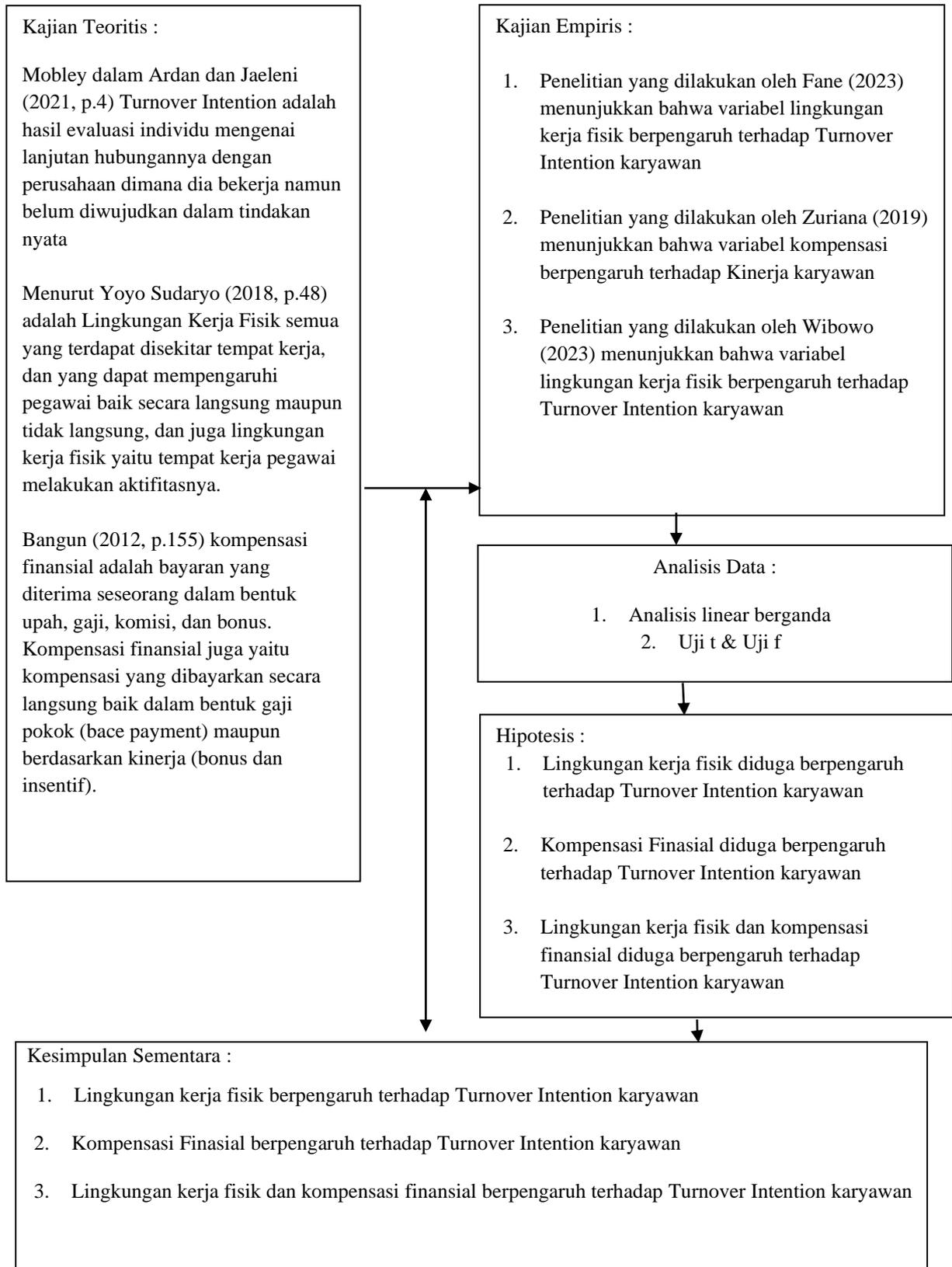
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Zuriana, menggunakan kompensasi Menjadi salah satu variabel independen dan kinerja menjadi variabel dependen Penelitian Saya Menggunakan kompensasi finansial Sebagai Salah Satu Variabel Independen dan turnover menjadi variabel dependen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X
2	Fera, D., & Suwandi, S. (2021)	Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.	Penelitian Suwandi, menggunakan Pelatihan Menjadi salah satu variabel independen dan Produktivitas Kerja menjadi variabel dependen Penelitian Saya Menggunakan kompensasi finansial dan Lingkungan kerja fisik Sebagai Variabel Independen dan turnover menjadi variabel dependen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X
3	Zuriana, Z., Septarina, L., & Suwani, K. (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung.	Penelitian Zuriana, menggunakan Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Menjadi variabel independen dan kinerja menjadi variabel dependen Penelitian Saya Menggunakan kompensasi finansial Sebagai Salah Satu Variabel Independen dan turnover menjadi variabel dependen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X.
4	Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021).	The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia	Penelitian Vizano, menggunakan career Menjadi salah satu variabel independen dan Penelitian Saya Menggunakan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Salah Satu Variabel Independen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X
5	Yan, R. (2020).	The influence of working conditions on principal turnover in K-12 public schools	Penelitian Yan, menggunakan satu variabel independen dan Penelitian Saya Menggunakan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen	Menjadi acuan saya dalam menentukan variabel X.

Sumber : Data diolah, 2024

2.6 Kerangka Penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedarmayanti (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Fane (2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan artinya jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka. Bangun (2012, p.155) kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial juga yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suciati, F. T. (2022) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Kompensasi finansial Diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedarmayanti (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka. Bangun (2012, p.155) kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial juga yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Fane (2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Suciati, F. T. (2022) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi finansial Diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*