

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Hom and Griffeth : 1991). Menurut Dharma (2013,p.1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang. Menurut Putriani (2014) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Harnoto (2002,p.2) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Lia Witasari (2009) *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Sudiro (2011,p.153) “ perputaran karyawan adalah perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai *Turnover Intention* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. *Turnover Intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan

Menurut Kusbiantari (2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari :
 - 1) tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah .
 - 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 loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*nya.
 - 2) komitmenterhadap 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 keterampilan 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 mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja

2.1.3 Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention untuk karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover intention*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatkan potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis (Manurung dan Ratnawati, 2013,p.1). Dharma (2013,p.3) menyebutkan dampak *turover intention* bagi perusahaan adalah :

- 1) Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
- 2) Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih baik dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- 4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- 5) Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.
- 6) Peralatan produksi yang tidak digunakan sepenuhnya.
- 7) Banyak pemborosan karna adanya karyawan baru.

2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Molbey (2011 : 150) mengatakan ada tiga indikator untuk mengukur *turnover intention* :

1. Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan . diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan , kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempatnya bekerja.

2. Keinginan Untuk Meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (*intention search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011,p.122). Menurut Handoko (2014,p.155) kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Sofyandi (2013,p.159) Kompensasi merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Berdasarkan beberapa pengertian kompensasi diatas maka dapat diartikan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan atas jasa dan usaha dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Hani Handoko (2002) mengelompokan Kompensasi ke dalam tiga jenis, yaitu :

1. *Direct Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji, insentif, bonus, dan komisi.
2. *Indirect Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk tunjangan atau asuransi.
3. *Non Financial Rewards*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk jam kerja santai atau kantor yang mewah.

Menurut Hadari Nawawi (2011,p.316) Kompensasi juga dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

Dapat diartikan bahwa jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis. Kompensasi langsung seperti gaji, insentif, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan, tunjangan, atau asuransi. Kompensasi non financial yaitu seperti kelonggaran jam bekerja, kantor yang mewah, dan lain-lain.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004,p.445) bagi karyawan adalah:

1. Gaji yang Adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif yang Sesuai.

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan yang Sesuai Dengan Harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas yang Memadai.

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar 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. Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013,p.97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian-pencapaian organisasi.

Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang bearada pada lingkungan pekerjaan karyawan, yang dapat mempengaruhi tugas pekerjaan dan hasil pekerjaan karyawan.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan, dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Katini dkk (2015) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.4 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sabgai bahan referensi saat melakukan penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

N O	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil
	SURYO RIDWAN 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi	Kepuasan Kerja (X1), Lingkunga n Kerja (X2),	penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan moderated	1.Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover</i>

		Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama).	Kompensasi (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	regression analysis (MRA).	<i>Intention</i> 2.Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan
2	Nugroho Tejo Tri , 2018	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Turnover Intention (Y)	Menggunakan Pendekatan Kuantitatif & Analisis Regresi Berganda	1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2.Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kontribusi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> kompensasi
3.	Nur riqoh Fuaidah, dkk. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 2 Juli 2018	PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Turnover Intention (Y)	menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	(1) Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> 2.Kompensasi Karyawan (X1)

memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3.Lingkungan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar atau salah, sehingga dapat dianggap sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian.

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas apa yang karyawan berikan ke pada perusahaan. Namun kenyataan tidak semua perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, artinya kemungkinan dapat muncul resiko pemberian kompensasi yang tidak sesuai mengakibatkan adanya *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rukmini (2016) dimana kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Putriani (2014) kompensasi berpengaruh dominan terhadap *Turnover Intention*.

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka pramuniaga dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh

perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan. Penelitian Tika Nurhalima (2016) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Irvianti (2015) lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap *Turnover Intention*.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat erat hubungannya dan saling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gomes, 2003, p.129), sehingga perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.

H_3 : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

