

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan isu yang diteliti, dengan mengacu pada kajian ilmiah dari para ahli. Tinjauan pustaka ini mencakup *grand theory*, *middle-range theory*, dan *applied theory* yang relevan dengan masalah yang dihadapi. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup aspek lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan niat untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover intention*). Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi *grand theory*, *middle-range theory*, serta *applied theory* sebagai berikut.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007: 10). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2009: 6). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia di dalam perusahaan ataupun organisasi (Widodo, 2015: 113).

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang diikuti sertakan dalam pengelolaan terhadap seluruh kegiatan dapat berjalan dengan baik. Pengelolaan ini juga lebih mudah karena adanya fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri (Silaen, 2022: 29) yaitu:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Peran ini bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja di perusahaan melalui perencanaan, perekrutan, dan seleksi. Dalam melaksanakan tugasnya, fungsi ini fokus pada upaya merekrut sumber daya manusia yang berkualitas, yang memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses yang melibatkan pembagian tugas, penetapan kewenangan, koordinasi, serta membangun hubungan dan integrasi dalam suatu organisasi. Salah satu cara untuk mencapai tujuan adalah melalui pengorganisasian yang efektif. Tujuan akan tercapai dengan lebih efisien jika pengorganisasian dilakukan dengan baik.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif. Dalam hal ini, pimpinan memberikan arahan dengan menginstruksikan bawahan agar menjalankan tugasnya dengan optimal.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses yang memastikan karyawan bekerja sesuai dengan rencana dan mematuhi aturan perusahaan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan koreksi dan perbaikan rencana akan diambil. Pengendalian juga mencakup pemantauan kondisi lingkungan kerja, kehadiran, pelaksanaan tugas, disiplin, kerjasama, dan perilaku karyawan.

e. Pengadaan

Proses yang meliputi seleksi, induksi, serta upaya untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan, termasuk penarikan, penempatan, dan orientasi, dikenal sebagai kegiatan pengadaan.

f. Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu formal dan informal. Salah satu contoh prosedur formal adalah pengenalan jabatan baru yang disesuaikan dengan kemajuan teknologi. Sementara itu, prosedur informal lebih bersifat langsung, yang biasanya dilakukan oleh karyawan senior dan berlangsung di lingkungan kerja.

Perencanaan karier karyawan adalah proses yang mencakup pemberian pelatihan, pengelolaan peluang yang ada di perusahaan, serta penyediaan kursus dan workshop yang harus diorganisir oleh manajemen sumber daya manusia. Program evaluasi serta pelaksanaan pelatihan merupakan bagian dari kegiatan pengembangan dan pelatihan. Pengadaan pusat pelatihan untuk sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi bagian dari tugas fungsi pelatihan dan pengembangan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kinerja

karyawan dan memberikan solusi atas tantangan yang dihadapi, serta bertanggung jawab terhadap proses ini. Pengembangan karyawan dilakukan dengan meningkatkan moral, keterampilan teknis, konseptual, dan teoritis melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Keadilan dan kewajaran dalam pemberian upah mencerminkan keberhasilan dalam sistem pengupahan kepada karyawan. Keseimbangan yang dimaksud adalah kesesuaian antara besaran upah yang diberikan dengan berbagai jenis pekerjaan di dalam perusahaan yang sama. Karyawan dengan jabatan serupa dalam perusahaan tersebut seharusnya menerima upah yang adil dan wajar. Semua bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka disebut sebagai upah.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses yang menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan dan harmonis, dengan tujuan menyelaraskan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Kepentingan tersebut melibatkan perusahaan yang memperoleh keuntungan, sementara karyawan bisa memenuhi kebutuhannya melalui perusahaan. Menyatukan dua kepentingan yang berbeda ini merupakan aspek pengintegrasian yang krusial dan kompleks dalam manajemen sumber daya manusia.

i. Pemeliharaan

Untuk memastikan karyawan terus bekerja sama hingga pensiun, manajemen sumber daya manusia melaksanakan upaya untuk meningkatkan

loyalitas, serta memperhatikan kondisi mental dan fisik karyawan melalui program pemeliharaan.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah tingkat kesadaran dan kemauan untuk mengikuti norma-norma sosial serta peraturan yang berlaku di perusahaan. Tanpa adanya disiplin yang baik, pencapaian tujuan akan sulit terlaksana secara optimal, sehingga kedisiplinan menjadi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling vital dalam perusahaan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah proses di mana hubungan kerja seseorang dengan perusahaan berakhir. Penyebab utama pemberhentian ini meliputi berakhirnya kontrak kerja, pensiun, serta keputusan dari karyawan atau perusahaan. Untuk pemensiunan karyawan, hal ini diatur dalam UU No. 12 tahun 1964.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja meliputi tugas-tugas yang harus dilakukan, kompleksitas pekerjaan, serta durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah bisa berdampak negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi motivasi dan membuat karyawan merasa kurang tertantang. Pengelolaan beban kerja yang efektif adalah penting dalam MSDM untuk mencapai keseimbangan optimal, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan efisien dan tetap produktif tanpa merasa terlalu terbebani atau bosan.

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan (Kasmir, 2019: 40). Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan (Vanchapo, 2019: 3). Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kumpulan tanggung jawab yang melekat pada suatu posisi atau jabatan, sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan serta mempertimbangkan kemampuan fisik karyawan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Murti et al., 2023). Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan volume pekerjaan dan standar waktu. Beban kerja dapat terbagi menjadi beban fisik, seperti tugas berat yang melibatkan mengangkat, mendorong, atau merawat, serta beban psikologis yang berkaitan dengan tekanan mental. Selain itu, beban kerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan dalam suatu unit tertentu. Manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja diberikan sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan. Hindari memberikan beban berlebih agar karyawan tetap produktif, termotivasi, nyaman, dan loyal terhadap perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja (Suryani, 2021: 32), yaitu:

1. Faktor eksternal

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai “*wring stressor*”) meliputi:

- a. Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.

2. Faktor Internal

- a. Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
- b. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, kita dapat lebih memahami dampak beban kerja terhadap karyawan serta menyesuaikan kondisi kerja guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara optimal.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan (Suryani, 2021: 33) yang meliputi:

1. Target yang harus dicapai: Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan: Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja: Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan.
4. Standar pekerjaan: Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kenyamanan mereka. Ini mencakup kondisi fisik seperti tata letak ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas yang tersedia. Selain itu, ada faktor sosial yang melibatkan hubungan antar-karyawan dan komunikasi di dalam tim. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung membuat karyawan lebih produktif, merasa dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.1.4.1 Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Suasana kerja yang positif dapat memengaruhi keadaan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan lebih produktif. Hal ini membuat waktu kerja digunakan dengan lebih efisien dan efektif. Lingkungan yang mendukung juga dapat meningkatkan motivasi serta semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017: 25).

Setiap karyawan sangat memperhatikan suasana tempat mereka bekerja, baik dalam hal kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melaksanakan tugas. Mereka cenderung lebih memilih lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan minim gangguan. Selain itu, bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Maka, tak heran jika memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif turut meningkatkan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada dilingkungan para

pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017: 4). Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan memperbaiki kondisi fisik dan non-fisik yang ada di dalam organisasi. Perusahaan juga dapat memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan dalam merancang lingkungan kerja yang optimal. Berdasarkan pemahaman tentang lingkungan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menjalankan aktivitas atau tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama (Sedarmayanti, 2017: 25) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik,

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian adalah:

- a. Lingkungan kerja langsung

Lingkungan kerja langsung merujuk pada elemen-elemen yang berinteraksi langsung dengan karyawan, seperti peralatan atau benda fisik (contohnya papan tulis, jam, meja, kursi, komputer, dan lainnya). Benda-benda ini ada di sekitar karyawan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

b. Lingkungan kerja perantara/Umum

Lingkungan kerja umum atau perantara adalah area di mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti sekolah, pabrik, atau kantor. Lingkungan ini juga mencakup faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti pencahayaan, kenyamanan ruangan, suhu, ventilasi, warna, aroma ruangan, dan lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik,

Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala hal yang berkaitan dengan interaksi antar individu di tempat kerja, seperti hubungan antara karyawan dan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Selain itu, aspek non-fisik juga mencakup suasana kerja yang mendukung, seperti terciptanya atmosfer kekeluargaan, komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk mengelola emosi. Manajemen perusahaan sebaiknya juga berperan aktif dalam mendorong inovasi dan inisiatif dari karyawan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017: 26) sebagai berikut.

1. Penerangan/Cahaya

Pencahayaan merujuk pada kecukupan cahaya yang diterima di area kerja karyawan, di mana tingkat pencahayaannya harus sesuai dengan kebutuhan.

2. Pertukaran Udara

Suhu udara yang terlalu panas dapat mengurangi semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas atau produksi.

3. Kebisingan

Karyawan membutuhkan lingkungan yang kondusif untuk fokus pada pekerjaan. Kebisingan, baik yang datang dari dalam maupun luar ruangan, dapat mengganggu konsentrasi mereka saat bekerja.

4. Kebersihan

Kebersihan di sekitar area kerja memiliki dampak terhadap tingkat fokus dan kenyamanan karyawan.

5. Keamanan Kerja

Aspek keamanan di tempat kerja sangat krusial bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

6. Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat tercipta melalui pemilihan warna yang seimbang di sekitar area kerja, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Hal ini dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong mereka untuk lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yakni faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan non-fisik (Sedarmayanti, 2012: 21).

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan

2. Faktor Lingkungan Non Fisik

Faktor lingkungan kerja non-fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Beberapa indikator dari lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. Hubungan karyawan dengan atasan
- b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
- c. Hubungan karyawan dengan bawahan

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan mereka. Kompensasi bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, atau fasilitas lainnya. Tujuan kompensasi adalah untuk menghargai kinerja karyawan, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan.

2.1.5.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya (Sedarmayanti, 2017: 46). Kompensasi merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk memilih bergabung dengan sebuah perusahaan. Penawaran kompensasi yang adil cenderung lebih efektif dalam menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penggantian kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Sutikno, 2020). Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Gani et al., 2022). Kompensasi total mencakup baik kompensasi finansial langsung maupun yang bersifat tidak langsung. Kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan dan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan posisi karyawan

dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan perlu menyadari bahwa setiap tingkat kinerja karyawan, yang mengalami perubahan, merupakan bagian dari proses untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga penting untuk berupaya meningkatkan kinerja tersebut. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan keinginan dan kebutuhan karyawan dalam menentukan kompensasi yang tepat.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya (Ariyati & Mahera, 2018). Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam prakteknya, ada beberapa jenis kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Terdapat tiga jenis kompensasi (Sutikno, 2020), yaitu:

1. Kompensasi secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan intensif atau bonus/komisi.
2. Kompensasi tidak langsung (*direct payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Kompensasi non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.5.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dalam penelitian ini (Iman et al., 2021) adalah:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

2.1.6 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau berhenti dari perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover intention* bisa termasuk ketidakpuasan kerja, kurangnya penghargaan, beban kerja yang tinggi, atau lingkungan kerja yang kurang nyaman. Tingginya *Turnover intention* dapat berdampak negatif pada perusahaan, karena bisa menyebabkan kehilangan karyawan berbakat dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan bagi karyawan baru.

2.1.6.1 Definisi *Turnover Intention*

Turnover terhadap karyawan adalah suatu indikator yang mengukur tingkat kestabilan pekerjaan dalam suatu organisasi. *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Dapat di definisikan bahwa *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. *Turnover* dapat terjadi dalam bentuk pengunduran diri, perpindahan ke luar unit organisasi, pemutusan hubungan kerja, atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada

tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya (Ardan & Jaelani, 2021: 4). Pindah pekerjaan merujuk pada keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi dan bergabung dengan tempat kerja lain, biasanya didorong oleh alasan tertentu.

Turnover intention merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja (Noe et al., 2020). Kecenderungan atau tujuan seorang dalam bekerja dengan sengaja mencari pekerjaan di tempat lain seperti yang ditunjukkan oleh keputusannya sendiri (Supriadi et al., 2021). Jika hal ini terjadi, perusahaan perlu segera mengambil tindakan agar tidak mengganggu keberlangsungan operasional di masa depan. Keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan sering kali mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap posisi yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gaji yang dirasa kurang memadai, pekerjaan yang tidak menantang, atau perasaan diabaikan (Ertas, 2015).

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover intention*

Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *Turnover intention* (Price dalam Kusbiantari, 2013) terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 - a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover intention*.
 - b. Kesempatan kerja Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *Turnover intention*-nya.

2. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *Turnover*-nya.
 - b. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *Turnover intention*.
 - c. Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *Turnover intention*.
 - d. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *Turnover intention*.
 - e. Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *Turnover intention*.
 - f. Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *Turnover intention*.
 - g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasannya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

2.1.6.3 Indikator *Turnover intention*

Turnover intention tergantung dari tiga indikator (Mobley dalam Ardan & Jaelani, 2021: 6) yaitu:

1. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-mbandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.

2. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.

3. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Aspek-aspek dalam *Turnover intention* (Fishbein dan Ajzen dalam Ardan & Jaelani, 2021: 7) meliputi:

1. Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, pikiran dan keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan *Turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan *Turnover* sebagai akibat dari perilaku *Turnover* tersebut.

2. Aspek norma subjektif, merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan atau tidak melakukan pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi *Turnover* ini baru sebatas keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).
3. Aspek kontrol perilaku, melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi informasi, keterampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek eksternal meliputi hal-hal yang menghalangi individu untuk melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penulis merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai landasan dalam merancang penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memahami temuan-temuan dari peneliti sebelumnya, yang dapat digunakan sebagai pembandingan dan memberikan gambaran yang relevan untuk mendukung penelitian serupa di masa depan. Fokus kajian yang digunakan meliputi beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang memengaruhi niat keluar (*Turnover intention*) karyawan. Berikut ini disajikan tabel yang membandingkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung studi ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

	1	2	3	4	5
No	Penulis, Tahun & Judul	Nama Jurnal	Sampel dan periode penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Yolanda & Kasmita, (2022) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront	Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan	Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden	Variabel bebas Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> (keinginan untuk berhenti bekerja) di Harris Resort Batam Waterfront. Secara keseluruhan, variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memengaruhi <i>Turnover intention</i> sebesar 18,2%, sementara 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji, perkembangan karier, dan penghargaan.
2	Hak et al., (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan FAJAR TOSERBA TALAGA	<i>Indonesia Journal of Strategic Management</i>	Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden	Variabel bebas Beban Kerja, dan Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan. Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.
3	Marhamah et al., (2022)	Jurnal Ilmu	Sampel yang digunakan	Variabel bebas Beban	beban kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , kompensasi

	1	2	3	4	5
	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi)	Administrasi Bisnis	sebanyak 90 responden .	Kerja, dan Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> .
4	Putri et al., (2023) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. SALMAH AROWAN A LESTARI	Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi	Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden .	Variabel bebas Kompensasi dan Beban Kerja Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.
5	Dana & Sutapa, (2023) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	<i>Journal Research of Management</i>	Sampel yang digunakan sebanyak 68 responden .	Variabel bebas Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i>	Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> ; semakin baik kompensasi, semakin rendah niat untuk keluar. Beban kerja berpengaruh positif; semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi niat untuk keluar. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif; lingkungan kerja yang baik

	1	2	3	4	5
	pada PT. PINUS MERAH ABADI CABANG DENPASAR			Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	menurunkan <i>Turnover intention</i> . Secara simultan, ketiga faktor tersebut memengaruhi <i>Turnover intention</i> sebesar 38,4%, sisanya dipengaruhi faktor lain.
6	Akbar et al., (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa)	Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi	Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden .	Variabel bebas Lingkungan Kerja dan Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Secara bersamaan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Di sisi lain, Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh signifikan secara terpisah terhadap <i>Turnover intention</i> , sementara Kompensasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> pada perusahaan tersebut.
7	Muzakki et al., (2024) Kompensasi , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi pada Kurir Ekspedisi Anteraja	<i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i>	Sampel yang digunakan sebanyak 57 responden .	Variabel bebas Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi	Kompensasi dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat pindah kerja (<i>Turnover intention</i>) pada kurir Anteraja cabang Yogyakarta. Sebaliknya, beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat pindah kerja (<i>Turnover intention</i>) di cabang yang sama.

	1	2	3	4	5
	Cabang Yogyakarta)			Linier Berganda	
8	Astutik & Liana, (2022) Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intentions</i>	<i>Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan</i>	Sampel yang digunakan sebanyak 71 responden .	Variabel bebas Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intentions</i> karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intentions</i> karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intentions</i> karyawan.
9	Regita Visca Asmaradinda S et al., (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi	<i>IJESM Indonesia Journal of Economics and Strategic Management</i>	Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden .	Variabel bebas Lingkungan Kerja dan Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Variabel Intervening Kepuasan Kerja Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator dalam pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dan <i>Turnover intention</i> . Namun, kompensasi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap <i>Turnover intention</i> , dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi

	1	2	3	4	5
	Sarana Prima Nusantara				pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> .
10	Mahsyar et al., (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank	Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)	Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden .	Variabel bebas Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Variabel intervenin g Stress Kerja Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , sementara lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja, demikian pula lingkungan kerja yang juga berdampak positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja memengaruhi <i>Turnover intention</i> secara positif dan signifikan. Selain itu, stres kerja bertindak sebagai mediator antara beban kerja dan <i>Turnover intention</i> , begitu pula lingkungan kerja yang memediasi hubungan antara beban kerja dan <i>Turnover intention</i> .
11	Dhea Wulandari et al., (2024) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat <i>Turnover intention</i>	Manajemen Kreatif Jurnal	Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden .	Variabel bebas Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i>	Beban kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , sementara stres kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Secara keseluruhan, beban kerja,

	1	2	3	4	5
	pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia			Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>Turnover intention</i> .
12	Paparang et al., (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan pada Harper Hotel Kuta	<i>Journal Research Managem ent</i> (JARMA)	Sampel yang digunakan sebanyak 65 responden .	Variabel bebas Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dan Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi finansial, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> (keinginan untuk berhenti bekerja) karyawan di Harper Hotel Kuta. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini (kompensasi finansial, beban kerja, dan lingkungan kerja) memberikan pengaruh sebesar 52,3% terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan di Harper Hotel Kuta, sedangkan 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
13	Sutikno, (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	KONFER ENSI ILMIAH MAHASI SWA UNISSU LA (KIMU) 3	Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden	Variabel bebas Beban Kerja Dan Kompensasi Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi	Beban kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan. Sementara itu, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .

	1	2	3	4	5
	(Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)			Linier Berganda	
14	Iman et al., (2021) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Jurnal Visionida	Sampel yang digunakan sebanyak 92 responden	Variabel bebas Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Secara bersama-sama, variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan beban kerja (X4) memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Y) di R-Hotel Rancamaya Bogor. Sementara itu, secara terpisah, masing-masing variabel independen juga menunjukkan pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> .
15	Arrad & Tjahjadi, (2023) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap <i>Turnover intention</i> pada	E-JURNAL MANAJEMEN TSM	Sampel yang digunakan sebanyak 66 responden	Variabel bebas Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis	Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan di PT. X, artinya beban kerja yang tinggi meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , sehingga kondisi lingkungan kerja tidak memengaruhi keinginan

	1	2	3	4	5
	Karyawan PT. X			Regresi Linier Berganda	karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
16	Gani et al., (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan	Sampel yang digunakan sebanyak 22 responden	Variabel bebas Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara terpisah, faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di salah satu Perusahaan Tambang di Kalimantan.
17	Manalu et al., (2023) The Influence of Compensation, Work Environment, and Workload on <i>Turnover intention</i> Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel	<i>International Journal of Business and Applied Economics</i> (IJBAE)	Sampel yang digunakan sebanyak 38 responden	Variabel bebas Compensation, Work Environment dan Workload Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang lebih baik akan berbanding terbalik dengan tingkat <i>Turnover intention</i> . Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Lingkungan kerja yang kurang nyaman meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Beban kerja menunjukkan dampak negatif tetapi signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Beban kerja yang wajar, didukung

	1	2	3	4	5
					<p>fasilitas memadai, tidak meningkatkan <i>Turnover intention</i>.</p> <p>Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara simultan memengaruhi <i>Turnover intention</i>, dengan kontribusi sebesar 30,5%. Saran utama penelitian ini adalah perusahaan perlu memperbaiki kompensasi dan lingkungan kerja untuk menurunkan tingkat <i>Turnover</i>.</p>
18	<p>Trisnadewi & Ardani, (2023)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> pada PT ENAM TIGA SEJAHTER A</p>	<p>Jurnal Daya Saing</p>	<p>Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden</p>	<p>Variabel bebas Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel terikat <i>Turnover intention</i></p> <p>Metode: Analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS)</p>	<p>Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>. Artinya, semakin berat beban kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar. Stress kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti stres kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kesimpulannya, untuk mengurangi <i>Turnover intention</i>, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja, mengelola stres karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.</p>

	1	2	3	4	5
19	Murti et al., (2023) Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal	Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden	Variabel bebas Kompensasi dan Beban Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian di PT WJI Cikarang menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> . Artinya, semakin baik kompensasi dan semakin ringan beban kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Selain itu, kepemimpinan yang kurang efektif serta pembagian tugas yang tidak sesuai kemampuan juga memengaruhi tingginya tingkat <i>Turnover</i> di perusahaan.
20	Hasanah et al., (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Hoki Marine Corp Di Banyuwangi)	Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika	Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden	Variabel bebas Kepuasan Kerja, Lingkungan dan Kompensasi Kerja Variabel terikat <i>Turnover intention</i> Metode: Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar (<i>Turnover intention</i>). Ketiganya, baik secara individu maupun bersama-sama, memengaruhi loyalitas karyawan Variabel ini menjelaskan 15,2% <i>Turnover intention</i> ; sisanya dipengaruhi faktor lain. Dengan meningkatkan kepuasan, lingkungan, dan kompensasi dapat menekan <i>Turnover</i> karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan adalah organisasi yang mengandalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang kompeten menjadi kunci dalam keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Dalam hal ini, Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) sebagai perusahaan di bidang kuliner cepat saji, menghadapi tantangan *Turnover intention*, atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Fenomena ini sering kali menjadi indikator awal dari pergantian karyawan yang sebenarnya (*Turnover*), yang dapat berdampak negatif pada perusahaan. Dalam konteks Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna), *Turnover intention* menjadi masalah signifikan yang ditunjukkan melalui pra-survei pada karyawan outlet Tasikmalaya, dimana mayoritas karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Tingginya *Turnover intention* dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta merusak citra perusahaan di mata calon karyawan baru. *Turnover intention* tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, fokus utama diarahkan pada tiga faktor utama yang berperan signifikan terhadap *Turnover intention*, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja adalah tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan produktivitas. Pada Labbaik Chicken, karyawan mengeluhkan jadwal kerja yang tidak fleksibel, termasuk shift malam, yang dianggap membebani. Hal ini meningkatkan kemungkinan karyawan merasa tertekan dan akhirnya mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Studi oleh (Mahsyar et al., 2023) menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan positif dengan *Turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas dan ekspektasi karyawan dan Pengembangan fasilitas serta alat pendukung kerja yang diperlukan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan secara optimal guna meminimalkan *Turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan suhu ruangan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar pegawai dan komunikasi dengan atasan, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong *Turnover intention*. Di Labbaik Chicken, lingkungan

kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Jika tidak mendukung, karyawan akan merasa tidak nyaman, yang mempercepat keputusan mereka untuk mencari peluang kerja lain. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan (Sedarmayanti, 2017: 17). Dan didukung oleh penelitian yang telah dilakukan (Manalu et al., 2023) bahwa Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Manalu et al., 2023). Lingkungan kerja yang kurang nyaman meningkatkan niat karyawan untuk keluar.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, atau fasilitas lain yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi yang tidak memadai dapat menjadi salah satu penyebab utama *Turnover intention*. Hasil wawancara dengan karyawan Labbaik Chicken menunjukkan bahwa rendahnya gaji dan tidak adanya insentif tambahan menjadi alasan utama mereka mempertimbangkan untuk pindah ke tempat lain. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Murti et al., 2023). Artinya, semakin baik kompensasi, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial adalah salah satu faktor yang paling krusial dalam mempertahankan karyawan.

Ketiga faktor ini, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, secara bersama-sama memengaruhi *Turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres, lingkungan kerja yang buruk menurunkan kenyamanan, dan kompensasi yang tidak memadai membuat karyawan merasa kurang dihargai. Kombinasi dari ketiga faktor ini memperbesar risiko *Turnover intention*, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Secara bersama-sama, variabel kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Secara terpisah, masing-masing variabel independen juga menunjukkan pengaruh terhadap *Turnover intention* (Iman et al., 2021).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis penelitian terdapat pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* di Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.