

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah keseluruhan orang yang menjadi anggota dan ditugaskan oleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu, dimana dampak dari pelaksanaan tugas dimaksud mereka memperoleh imbalan jasa berupa kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus atau imbalan lainnya (Lijan Poltak Sinambela, 2016:68).

Menurut Dr. Yoyo Sudaryo, *et al* (2018:3) Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016:10) 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. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat disimpulkan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

b. Konsep SDM

Pada dasarnya, sumber daya dapat dibagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*). Dalam berbagai kepustakaan manajemen dikenal dengan konsep 6M, yaitu *Man, Money, Material, Machine, Methode, dan Market*. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya- sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam pengelolaan berbagai sumber tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Lijan Poltak Sinambela, 2016:3).

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Resource Development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karir

individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

Perkembangan Manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam tujuan tertentu. MSDM ini mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri (Malayu S. P. Hasibuan 2016:15).

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Dr. Yoyo Sudaryo *et al* (2018:7-8) manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang, karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial.

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Kompensasi menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:220) dalam bukunya adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pada dasarnya, orang-orang memiliki alasan yang berbeda satu dengan lain untuk bekerja, tidak ada paket kompensasi yang

paling tepat bagi semua pegawai, tergantung pada ukuran besarnya harapan dan alasan mereka memasuki organisasi.

Pegawai yang masih berorientasi pada kebutuhan primer seperti pemenuhan makanan, tempat tinggal, dan pakaian untuk keluarga mereka, uang mungkin menjadi orientasi yang paling penting dalam kompensasi. Akan tetapi, bagi pegawai yang sudah berorientasi pada kebutuhan aktualisasi diri, pastilah orientasi kompensasi seperti itu menjadi tidak bernilai dan mampu memotivasi yang bersangkutan dalam pekerjaannya. Selanjutnya, beberapa pegawai rela bekerja berjam-jam setiap hari, menerima gaji yang relatif kecil, namun mencintai pekerjaan mereka karena menarik atau menyediakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan lainnya.

b. Kebijakan Kompensasi

Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Apabila pegawai mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka pegawai akan mengalami kecemburuan, yang berpotensi untuk mengganggu iklim kerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Menurut T. Hani Handoko (2015:243-244) penentuan kompensasi perlu memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan praktek-praktek manajemen ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kesiediaan Membayar adalah bukan merupakan pernyataan yang berlebihan untuk menyatakan bahwa para manajer sebenarnya ingin membayar upah secara adil. Oleh sebab itu para manajer juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai upah yang mereka terima. Manajer

perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan keluaran mereka agar upah dan gaji yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

- 2) Kemampuan membayar tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Seperti ditunjukkan sebelumnya, kemampuan membayar perusahaan tergantung pada pendapat dan laba yang diraih, dimana hal ini tergantung pada produktivitas karyawan. Penurunan produktivitas karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan nyata karyawan.
- 3) Persyaratan-persyaratan pembayaran dalam jangka pendek, pengupahan dan penggajian sangat tergantung pada tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah, organisasi karyawan (serikat buruh) kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja (*collective bargaining*) dan para pesaing. Sebagai contoh, peraturan pemerintah tentang upah minimum merupakan batas bawah tingkat upah yang akan dibayarkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:234-235) Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja, Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberi kontribusi yang optimal bagi

organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

- 2) Kemampuan membayar, Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi diatas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.
- 3) Kesiediaan membayar, Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja, Banyak/sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.
- 5) Serikat pekerja, Serikat, pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.
- 6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku, Undang-Undang dan Peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian

terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-Undang dan Peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

Di dalam pemberian kompensasi manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan. Para karyawan biasanya menilai keadilan pembayaran mereka melalui pembandingan besarnya kompensasi dengan karyawan-karyawan lain. Mereka merasa pendapatan yang mereka terima adil atau tidak tergantung pada bagaimana mereka melihat nilai relatifnya di banding dengan yang lain. Sebagian besar ketidakpuasan karyawan diakibatkan adanya perbedaan dalam pembayaran di antara jabatan dan individu.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan pengupahan berdasarkan perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, *on job* atau kegiatan-kegiatan manajerial. Sedangkan perbedaan-perbedaan pembayaran yang berdasarkan ras, kelompok etnis, dan jenis kelamin, dilarang oleh hukum dan kebijaksanaan umum.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:222) kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar.

- 1) Kompensasi berdasarkan bentuknya. Kompensasi ini terdiri atas komponsasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini

meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

- 2) Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya. Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Kompensasi sudah pasti terkait dengan gaji, atau upah. Sementara itu, gaji dan upah belum tentu kompensasi, artinya kompensasi lebih luas dari gaji dan upah, sedangkan gaji dan upah adalah bagian dari kompensasi (Lijan Poltak Sinambela, 2016:237).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana yang dikutip dalam buku Yoyo Sudaryo, *et al.* (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk

melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:95) Lingkungan pekerjaan menggambarkan sikap umum pegawai dan masyarakat terhadap serikat pekerja. Pemahaman atas sifat lingkungan dan arah perubahannya membantu manajer dan spesialis SDM untuk meramalkan berbagai tipe tenaga kerja yang seperti apa yang dibutuhkan organisasi dan tenaga kerja yang seperti apa yang tersedia di bursa kerja sehingga dapat memenuhi dan mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Lingkungan merupakan suatu susunan yang campur aduk dari berbagai kejadian positif (yakni berbagai peluang) dan kejadian negatif (berbagai ancaman) (Lijan Poltak Sinambela, 2016:97).

Selanjutnya, menurut Robbins yang dikutip dalam buku karya Yoyo Sudaryo *et al.* (2018:48-49), lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Suhu, adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan, bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan

prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

- c. Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
- d. Mutu udara, merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins terdiri atas:

- a) Ukuran ruang kerja, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit untuk bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
- b) Pengaturan ruang kerja, jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan

ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh

- c) Privasi, dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

4. *Turnover Intention*

Perilaku dan intensi perilaku seperti halnya ketidakhadiran, keluar, dan penolakan sering dikelompokkan menjadi penarikan diri. Intensi keluar merupakan kesadaran dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi. Hal itu dapat digambarkan sebagai tanggapan yang bersifat psikologis terhadap kondisi khusus organisasi yang bergerak sepanjang kontinum dari sekedar membayangkan untuk keluar dari organisasi sampai secara fisik benar-benar meninggalkan organisasi.

Dalam kutipan buku karya Kartono (2017:47) Kuria *et al*, menjelaskan bahwa penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab intensi *turnover* adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan tujuan turnover karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik ditempat

lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah.

Dalam kutipan buku karya Kartono (2017:44) *turnover intention* menurut Issa *et al*, (2013) merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai. Lum *et al*, (1998) dalam Kuncoro (2012) menyatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu:

- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan diluar organisasi.
- c. *Thinking of quit* (memikirkan keluar): mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Dalam buku karya Lijan Poltak Sinambela (2016:212) *turnover* sebagai keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Mengingat masalah *turnover* ini susah diperkirakan, aktivitas pengembangan SDM harus dapat dengan cepat mendeteksi gejalanya dan melakukan upaya pencegahannya. Walaupun, hasil penelitian membuktikan bahwa banyak manajer

eksekutif organisasi menghabiskan masa kerjanya hanya pada satu organisasi, tetapi angka mobilitas lebih tinggi terjadi pada manajer muda yang lebih dinamis dan suka tantangan.

Umumnya, organisasi yang memiliki program pengembangan pegawai yang baik, justru menjadi penyebab seseorang untuk pindah bekerja. Banyak organisasi yang masih konvensional yang tidak menginvestasikan uang dan waktu dalam pengembangan dengan dalil bahwa program itu hanya membebani organisasi saja, sebab keahlian yang diperoleh pegawai tersebut akan berimplikasi pada tuntutan kompensasi pegawai yang lebih tinggi. Sesungguhnya pandangan tersebut sangat menyesatkan, sebab organisasi tersebut hanya melihat dari perspektif pengeluarannya saja, dan tidak melihat benefit yang diperoleh dari pegawai yang terampil tersebut. Pelatihan akan berhasil jika semua organisasi dalam bidang yang sama dapat bekerja sama seperti yang biasa dilakukan oleh organisasi yang modern, seperti Samsung di Korea Selatan.

Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan masalah bagi sebuah organisasi perusahaan yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi tersebut. Untuk dapat memprediksi penyebab *turnover* maka dapat dilihat *turnover intention* atau perilaku sikap kecenderungan individu pegawai dalam kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri dengan sukarela dari pekerjaan yang dijalannya sekarang. Terdapat banyak faktor penyebab dari *turnover intention* satu diantaranya yaitu kepribadian pegawai (Kartono, 2017:53).

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dijadikan bahan acuan peneliti, antara lain sebagai berikut:

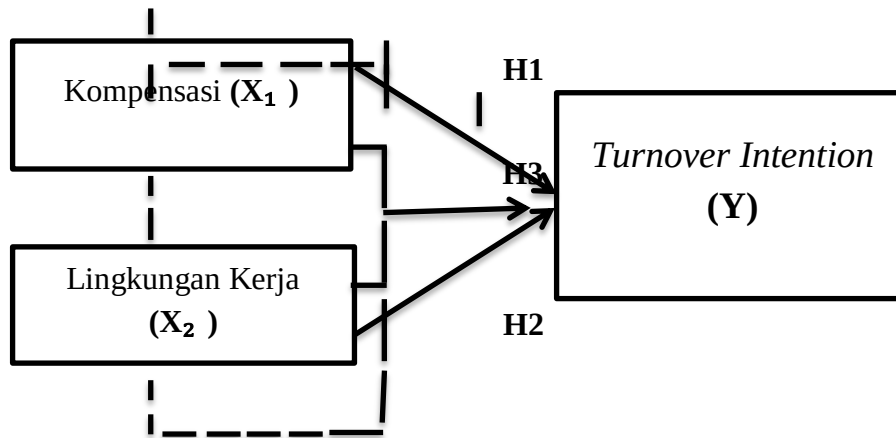
1. Ridwan Suryo Pranowo (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,367$ pada signifikansi $0,000$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $-4,470 > 1,675$; (2) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,024$ pada signifikansi $0,807$ dan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $-0,244 < 1,675$; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,331$ pada signifikansi $0,544$ dan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $0,593 < 1,675$; (5) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,367$ dengan signifikansi $0,000$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $-4,470 > 1,675$; dan (6) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,027$ pada signifikansi $0,764$ dan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $-0,301 < 1,675$.
2. Tri Tejo Nugroho (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta (β) $-0,137$ ($*p < 0,05$; $p = 0,021$), dengan kontribusi kompensasi terhadap turnover intention sebesar (ΔR^2) $0,112^*$; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K

Indonesia Utama Cabang Yogyakarta sebesar (β) -0,244 (* $p < 0,05$; $p = 0,048$), dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap turnover intention sebesar (ΔR^2) 0,030*; (3) kompensasi (β) -0,273 (* $p < 0,05$; $p = 0,020$) dan lingkungan kerja (β) -0,37 (** $p < 0,01$; $p = 0,005$). Lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,072*.

3. Fiki Riadi Notoprawiro (2016) dalam penelitiannya berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus PT Graha Sumber Berkah). Hasil penelitiannya menunjukkan (1) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil uji t sebesar 0,000 terhadap *turnover intention* karyawan PT Graha Sumber Berkah. (2) Stress Kerja dengan hasil uji t sebesar 0,049 terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Graha Sumber Berkah. (3) Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil uji F sebesar 0,001 terhadap *turnover intention* karyawan PT Graha Sumber Berkah.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pada faktor-faktor pengaruh *Turnover Intention* yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, adapun paradigma kerangka berfikir dibawah ini pada gambar 1.



Gambar 2.1 Paradigma Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1** : Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
- H2** : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
- H3** : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.