

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal (Siagian, 2018: 25). Pendapat dari (Kumbara, 2018: 45) yang menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan.

Menurut (Ariyati & Mahera, 2018: 3) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Arta & Surya, 2017: 4160) kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu

kompensasi finansial (financial compensation) dan kompensasi non-finansial (nonfinancial compensation), dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompensasi langsung (direct financial compensation) berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation) berupa tunjangan, dan kompensasi non finansial dalam bentuk insentif dan fasilitas. (Priadana, Setia, & Supriyadi, 2017: 26) mengatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengertian kompensasi langsung adalah suatu yang diterima oleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan jasa atau balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan karena telah memberikan pikiran dan tenaga untuk kemajuan perusahaan yang berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah suatu yang diterima oleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan jasa atau balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan yang berbentuk perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.

2.1.1.2. Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut (Arta & Surya, 2017: 4160), Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non-finansial (*nonfinancial compensation*), dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompensasi langsung (*direct financial compensation*) berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) berupa tunjangan, dan kompensasi non financial dalam bentuk insentif dan fasilitas.

2.1.1.3. Indikator Kompensasi

Menurut (Heryenzus & Restui, 2018: 14) Adapun indikator untuk mengukur baik buruknya kompensasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada kaaryawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi dengan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Paat, Tewal, & Bin H. Jan, 2017: 3446). Sedangkan mengemukakan (Krisnawati & Lestari, 2018: 287) bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Gofur, 2018: 297) Kondisi seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah pribadi yang menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Riani & Made Surya Putra, 2017: 5990) yang menyatakan stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan menurut (Arnanta & Utama, 2017: 3316) Stres kerja merupakan sesuatu akan tetap muncul dalam kurun waktu yang panjang, mengingat manusia secara umum berkecimpung di tempat kerjanya dari sekian waktu yang tersedia.

Berdasarkan pendapat para ahli stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan tidak baik yang timbul dalam karyawan atau tenaga kerja yang dapat berdampak terhadap perusahaan secara langsung dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2.2. Gejala – Gejala Stres

Menurut (Indrayani & Sudibya, 2017: 6246) terdapat empat gejala stres yaitu sebagai berikut.

1. gejala psikologis.
2. gejala kognitif,.
3. gejala perilaku.
4. gejala fisik.

2.1.2.3.Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Indrayani & Sudibya, 2017: 6246) terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yaitu sebagai berikut.

1. *physical environment stressors,*
2. *role-related stressors,*
3. *interpersonal stressors.*

Menurut (Firdausi & Saragih, 2019: 1373) ada beberapa faktor yang menimbulkan stres kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak,istri,mertua, dan lain-lain.

2.1.2.4.Indikator Stres Kerja

Menurut (Arnanta & Utama, 2017: 3324) ada beberapa indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Peran dalam organisasi

Ada beberapa peran dalam suatu organisasi seperti pemimpin dan anggota yang memiliki fungsi yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama.

2. Konflik Peran

Terdapat konflik yang bersifat baik dan buruk dalam menjalani peran dalam suatu organisasi.

3. Beban Kerja

Pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang maka akan menimbulkan beban bagi orang tersebut sehingga terjadinya ketidaknyamanan untuk bekerja.

4. Hubungan Kerja

Hubungan antara pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pemilik perusahaan disebut juga hubungan kerja.

5. Iklim Organisasi

Keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat kerja yang menjadi sebuah ciri khas dari organisasi tersebut disebut juga iklim organisasi. Pada umumnya iklim organisasi ada dua yaitu terbuka dan tertutup.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau suatu profesi (Budiyono, 2016: 43), sedangkan (Romadhona & Wahyuningtyas, 2019: 26) mengemukakan

komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya.

Menurut (Astari et al., 2017: 32) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Selain itu (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut (Indrayani & Sudibya, 2017: 6245) komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang timbul dari individu untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi, keinginan keras untuk menjadi sesuai dengan keinginan organisasi serta berusaha untuk memajukan organisasi.

2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) terdapat tiga komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu (Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan).

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi yang terdapat di atas maka dibutuhkan indikator untuk mengukur. Menurut (Astari et al., 2017: 32) indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
Dalam berorganisasi tentu adanya keinginan kuat dari anggota tersebut untuk tetap berada diorganisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
Agar tetap berada didalam organisasi maka anggota organisasi berusaha keras untuk melakukan sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Anggota yakin bahkan dapat menerima nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi dan tujuan organisasi yang dirancang dari awal organisasi berdiri.

2.1.4. *Turnover Intention*

2.1.4.1. *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang saat ini dilakukan secara sukarela (Nugraha & Garin, 2019: 271) sedangkan menurut (Shin & Jeung, 2019 : 1) *Turnover intention* dapat berdampak negatif terhadap organisasi setelah kehilangan sumber daya manusia yang dapat menyebabkan kerugian untuk organisasi, bila jika seseorang berkinerja tinggi terhadap organisasi yang meninggalkan organisasi, maka dampak negatif dan kerugian perusahaan sangat besar.

Selain pendapat dari yang atas, ada yang berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mencari tempat kerja yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Firdausi & Saragih, 2019: 1373), sedangkan menurut (Arnanta & Utama, 2017: 6246 - 6247) *turnover intention* merupakan karyawan yang secara sukarela mengundurkan diri dari organisasi disebabkan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang sama di organisasi yang berbeda, dan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya. Kemudian ada pendapat dari (Arta & Surya, 2017: 4166) yang menyatakan *turnover intention* merupakan

suatu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu sikap yang diambil oleh tenaga kerja untuk keluar dari organisasi untuk mencari peluang pekerjaan lainnya yang dianggap lebih menjanjikan dibandingkan organisasi sebelumnya.

2.1.4.2. Dimensi *Turnover Intention*

Menurut (Arta & Surya, 2017: 1373) terdapat tiga dimensi utama pada *turnover intention* adalah sebagai berikut.

1. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar).

Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, lalu karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Intention to search for alternatives* (pencarian alternatif pekerjaan).

Karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to quit* (niat untuk keluar).

Karyawan berniat untuk keluar apabila mereka telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan pada akhirnya akan ada keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.4.3.Faktor Penyebab Turnover Intention

Menurut (Setiyanto & Hidayati, 2018: 105) ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah sebagai berikut.

1. stres kerja,
2. kepuasan kerja,
3. lingkungan kerja,
4. komitmen organisasi,
5. lain sebagainya.

2.1.4.4.Indikator Turnover Intention

Menurut (Hafni & Sari, 2019: 57) terdapat beberapa indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut.

1. Karyawan berpikir meninggalkan perusahaan
Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mulai berpikir akan meninggalkan perusahaan.
2. Karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain
Seorang karyawan telah berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik pada perusahaan lain yang dianggap lebih baik daripada perusahaan yang karyawan tersebut bekerja untuk saat ini.

3. Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat
Seorang karyawan bila berusaha meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat berarti karyawan tersebut telah melakukan pencarian pekerjaan lain yang dianggap lebih baik, lebih terjamin dan lebih nyaman.

4. Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik
Bila karyawan telah mendapatkan lowongan pekerjaan yang lebih baik dan lebih terjamin masa depan maka karyawan akan berusaha meninggalkan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

(Putu, & Prawisanti, 2018) Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Mall Di Gianyar, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.7 No.1 2018, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 103 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, dan

komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

(Willie et al., 2019) Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Perputaran Karyawan PT .Menara Mas Mega Mandiri, Jurnal Bisnis Kolega Vol.5 No.1 Juni 2019, p-ISSN:2476-910X e-ISSN:2621-8291, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

(Sasmita, Hidayati & Heksarini, 2017) Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Matahari Department Store, Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1 Mei 2017, ISSN:2579-8715, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 166 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Firdausi & Saragih, 2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada PT Taspen KCU Bandung), e-Proceeding of Management : Vol.6 No.1 April 2019, ISSN:2355-9357, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak

50 responden, analisis teknis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana yang hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

(Setiyanto & Hidayati, 2018) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.5 No.1 July 2017, E-ISSN:2548-9836, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 162 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

(Indrayani & Sudibya, 2017) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.11 2017, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 67 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Paat et al., 2017) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Sulutgo Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, ISSN:2303-1174, teknik

pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 75 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Arnanta & Utama, 2017) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Cv. Dharma Siadja, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.6 2017, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* dengan jumlah responden sebanyak 81 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Arta & Surya, 2017) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* pada Agent Pru Megas, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.8 2017, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sensus* dengan jumlah responden sebanyak 65 responden, analisis teknis menggunakan *path analysis* yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

(Budiyono, 2016) Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. Duta Service Semarang), Jurnal STIE Semarang Vol 8 No.1 Februari 2016, ISSN:2252-826, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden sebanyak 33 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

(Ramalho Luz et al., 2018) *Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*, *Revista de Gestão* Vol.25 No.1 2018, *Emerald Publishing Limited*:2177-8736, jumlah responden sebanyak 172 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan afektif dan normatif dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan berkorelasi negatif secara signifikan dengan *turnover*.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir dalam suatu

penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012: 60).

2.3.1. Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1. Hubungan Antar Variabel Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sasmita et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 166 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan juga didukung penelitian lain yang dilakukan oleh (Hafni & Sari, 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 84 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wiradjaja Prima Kencana. Untuk memperjelas hubungan antara variabel kompensasi dengan *turnover intention* maka dapat dilihat kembali pada penelitian yang dilakukan oleh (Ariyati & Mahera, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Penempatan

Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *systematic random sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 75 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2.3.1.2. Hubungan Antar Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan (Hafni & Sari, 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 84 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wiradjaja Prima Kencana dan juga ada penelitian lain yang dilakukan oleh (Willie et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Perputaran Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan PT. Menara Mas Mega. Untuk

lebih jelasnya hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* maka dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Firdausi & Saragih, 2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT Taspen KCU Bandung)” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.1.3. Hubungan Antar Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

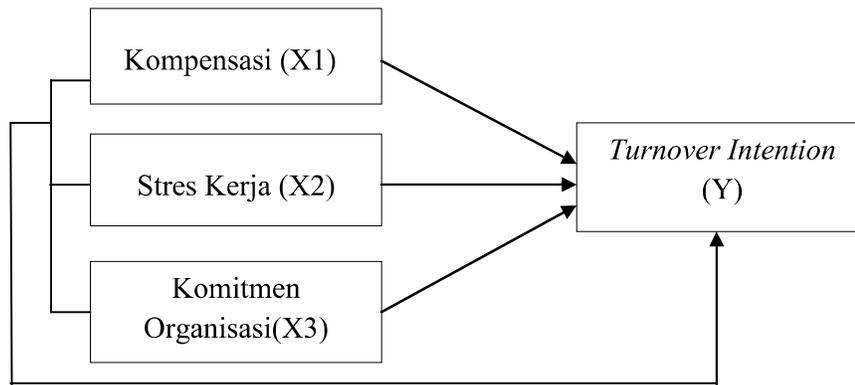
Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sasmita et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 166 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan juga ada penelitian lain mendukung yang diteliti oleh (Setiyanto & Hidayati, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *non random sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian

sebanyak 162 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk memperkuat pendapat yang diatas mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* maka dapat dilihat kembali pada penelitian yang dilakukan oleh (Astari et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial, Iklim Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk Cabang Kendari” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 60 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.1.4. Hubungan Antar Variabel Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Prawisanti & Sariyathi, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan *Hardy's Malls* di Gianyar” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus atau jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 103 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan.

Berdasarkan teori pendukung diatas maka kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Penelitian, 2019

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sukses Jaya Indah
- H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sukses Jaya Indah
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sukses Jaya Indah
- H4: Kompensasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.