

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan variabel atau topik permasalahan secara rinci berdasarkan pada teori-teori yang relevan. Teori-teori yang akan dibahas berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

2.1.1 Manajemen

Manajemen secara garis besar dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat yang diperlukan sebagai upaya dalam mengatur dan mengelola semua kebutuhan dan keinginan manusia agar tercapai dengan baik dan maksimal. Terdapat beberapa para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai definisi manajemen, diantaranya :

Menurut Manullang (2018:2) menyatakan bahwa

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Hasibuan (2019:9) mendefinisikan bahwa

“Manajemen merupakan suatu proses dan perangkat yang mengarahkan

serta membimbing aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Istilah “perangkat” yang dimaksud adalah pemimpin suatu organisasi”.

Menurut Darft & Richard (2020 : 4) menyatakan bahwa

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources” Definisi tersebut dapat diartikan bahwa Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni yang mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Henri Fayol dalam Said (2017:37) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian

bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan dan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi penting bagi sebuah organisasi sebagai feedback terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

2.1.1.3 Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry diterjemahkan oleh Hasibuan (2017:12) unsur manajemen terdiri dari 6 unsur (6M), yaitu manusia (man), uang (money), bahan-bahan (material), mesin (machine), metode (methods), dan pasar (market). Unsur-unsur manajemen tersebut akan dijelaskan secara lebih rinci dibawah ini :

1. Manusia (*Man*)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor *man* adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam organisasi. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

3. Bahan-bahan (*Material*)

Material adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku

aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan - pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai definisi sumber daya manusia, berikut ini penulis mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi sumber daya manusia diantaranya :

Menurut Hasibuan (2019:10) mendefinisikan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018:15) mengemukakan bahwa

“Suatu ilmu atau cara bagaimana mengaturhubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Bohlander dan Snell (dalam Tiara dan Stefani, 2019), mengatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia itu adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.”

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang menangani berbagai masalah lingkungan dan organisasional dalam bidang pengelolaan serta pendayagunaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:17), di antaranya yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberi harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah keputusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14), manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan menetapkan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Menurut Larasati (2018:10) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan karyawan dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

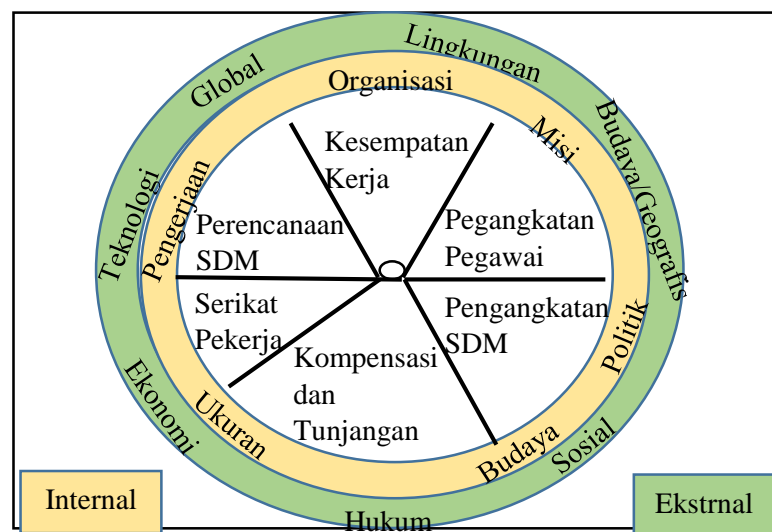
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi

2.1.2.5 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas. Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Aktivitas Sumber Daya Manusia
 Sumber : Mathis Jackson (2018:7)

Menurut Mathis Jackson (2018 : 7) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, gobal, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya

manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktivitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia: melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan- kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama (*Equal Employment Opportunity*): kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau *Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan tunjangan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.
6. Keselamatan Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.

7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri, dan Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi kinerja mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan. Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai kompensasi, diantaranya penulis mengemukakan pengertian kompensasi diantaranya :

Menurut Arifudin (2019 : 12)

“Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

Menurut Richard Joseph (2018 : 9)

“Compensation is a plan for the mix and total amount of base pay, performance pay and indirect pay to be paid to various categories of employees.” Definisi tersebut diartikan bahwa kompensasi di rancang untuk mentotal nilai dari gaji pokok, pembayaran hasil kerja dan insentif yang dibayarkan kepada pekerja.

Menurut Hasibuan (2019:119)

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Akbar, et al.,(2021:125)

“Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.”

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2019 : 118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi Langsung

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, atau dengan kata lain gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan

kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, dan darmawisata.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018 : 120) tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja

Sama dengan pemberian kompensasi terjanlinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi pegawainya.

5. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar membuat disiplin karyawan semakin baik.

Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.4 Fakor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017 : 84) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal (UMR), pajak, biaya transportasi dan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi.

2. Penawaran antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besaran upah yang akan diterima saat akan mulai bekerja.

3. Stndar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh besar kecilnya suatu perusahaan, pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu diperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar gaji pegawai.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019 : 86) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan yaitu :

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Bonus
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Fasilitas Kantor
 - b. Tunjangan Hari Raya

c. Tunjangan Kesehatan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai lingkungan kerja, diantaranya penulis mengemukakan pengertian lingkungan kerja :

Menurut Suhardi (2019: 299) berpendapat bahwa

“Lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.”

Menurut Sihaloho & Siregar (2019 : 121) menyatakan

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja

yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Sedarmayanti (2019:21) menyatakan bahwa

“Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018 : 12) lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi misalnya antara karyawan dengan atasan atau rekan kerja. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016 : 21) antara lain sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan ini sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang sesuai terang namun tidak menyilaukan mata, jika cahaya kurang jelas maka akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Cahaya dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, tubuh manusia selalu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh untuk mempertahankan keadaan normal. Namun kemampuan untuk menyesuaikan

tersebut ada batasnya, dimana tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan. Pengaruh lainnya adalah denyut jantung semakin cepat karena peredaran darah semakin aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitar.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sumber utama terciptanya udara segar adalah tanaman di sekitar lingkungan tempat kerja, tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat bekerja dan adanya tanaman di sekitar akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada diri kita. Kesejukan dan rasa segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Dalam bekerja tentunya membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja pun meningkat.

6. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat bekerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dan dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, sifat dan pengaruh warna akan menimbulkan rasa senang, sedih, dan sebagainya karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ini memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, dan juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu yang diputar di tempat kerja perlu dipilih dengan selektif.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Kemanan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019 : 26) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Suhu Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Tata letak

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

e. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon,

parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.5 *Turnover Intention*

Pada dasarnya *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang karyawan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang nantinya akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas kerja karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover dapat didefinisikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindahanya seorang karyawan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sedangkan *intention* (keinginan) adalah niat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang melakukan *turnover intention* biasanya mereka sudah merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pada suatu perusahaan.

Menurut Kartono (2017:44)

“*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari

pekerjaan baru.”

Menurut Robbins dan Judge dalam Robi (2019:22)

“*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.”

Mobley dalam Rini, dkk (2020)

“*Turnover intention* mengacu pada perkiraan peluang individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa poin di masa depan. Beberapa poin yang dimaksudkan adalah poin-poin yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.”

Menurut Mathis dan Jackson (2018:19)

“*Turnover Intention is a process by which employees leave the organization and must embrace it.*” Dapat diartikan bahwa *Turnover Intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik di suatu perusahaan yang berbeda.

2.1.5.2 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Jenis *turnover intention* menurut Ardan (2021:9), diklasifikasikan menjadi beberapa jenis diantaranya yaitu :

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover intention* dibagi menjadi:
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela : *Turnover* ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

- b. *Turnover* secara sukarela : Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.
2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* fungsional : Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
 - b. *Turnover* disfungsional : Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang penting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : Ini muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang menimbulkan *turnover*.

2.1.5.3 Faktor Pendorong *Turnover Intention*

Menurut Fitryani (2018:49) menyebutkan bahwa faktor utama penyebab *turnover intention* yaitu :

1. *Desirability of leaving*

Terdiri dari tiga faktor. Pertama, rendahnya kepuasan kerja, seringkali penyebabnya adalah ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaan atau karyawan dengan organisasi. Kedua, guncangan terhadap karyawan, dapat berupa konflik interpersonal antar teman sekerja atau antara karyawan dengan atasan. Ketiga, alasan peribasi seperti bias karena karir baru, kesehatan, meneruskan sekolah, mengurus anak atau melahirkan.\

2. *Ease of leaving*

Ease of leaving adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaanlain, terlebih jika biaya untuk pindah tidak terlalu membebankan karyawan.

3. *Job Alternatif*

Job Alternative adalah tersedianya tawaran pekerjaan baru sehingga memudahkan karyawan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pengalaman empiris, hal ini mempunyai korelasi kuat dengan tingkat *turnover*.

2.1.5.4 Dampak *Turnover Intention*

Penyebab *turnover intention* karyawan adalah kurangnya pemahaman manajemen terhadap macam-macam faktor. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara karyawan dengan manajemen. Kesenjangan yang dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan, sementara karyawan merasa pihak perusahaan belum memberikan apa yang diinginkannya. Menurut Fitryani (2018:50) menyatakan *turnover intention* menyebabkan banyaknya biaya pengeluaran pada organisasi atau perusahaan, dalam hal ini karena hilangnya sumber daya manusia berharga dan terganggunya kegiatan yang sedang berlangsung. Terdapat empat dampak negatif dari *turnover intention* bagi perusahaan, yaitu:

1. Biaya seleksi dan rekrutmen

Konsekuensi utama terjadinya *turnover* adalah tenaga dan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan baru sebagai penggantinya yang mengundurkan diri.

2. Biaya pelatihan dan pengembangan

Karyawan baru memerlukan waktu untuk memahami tugas serta peran yang harus dijalankannya dan mereka juga memerlukan pelatihan. Faktanya, biaya pelatihan besar namun karyawan yang sudah dididik pun akhirnya pergi.

3. Kehilangan karyawan

Kehilangan karyawan yang sudah memiliki keahlian dalam bidangnya tentu akan menyebabkan terjadinya gangguan operasional. Segala kegiatan yang pernah dilakukan oleh karyawan kunci untuk sementara terganggu, hal tersebut

terjadi akibat adanya saling ketergantungan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

4. Kemosrotan moral

Jika karyawan yang melakukan turnover berkumpul serta bersatu membuat kelompok baru dan di dalamnya memiliki status sosial yang berbeda, di sinilah rentan terjadi kemosrotan moral.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:44) mengatakan bahwa indikator *turnover intention* terdiri dari:

1. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar)\

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

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya *turnover intention*.

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

Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan *turnover intention*.

2.1.6 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya yang digunakan penulis sebagai dasar untuk mencari perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung dalam penyusunan penelitian ini. Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu juga yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel- variabel penelitian yang hendak dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Eka Kurnia Saputra, dkk. (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi Jurnal Ilmu Pendidikan Non formal Volume 08 (2) May 2022. http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022	Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Menggunakan variabel Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> .	Objek penelitian berbeda Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja.
2.	Rini Laraswani dan Risa Kartika Lubis (2020) <i>The Effect of Compensation and Work Environment on Turnover Intention at PT. Putra Dolok Mandiri</i> <i>Journal of Management Science (JMAS)</i> Volume 3No 3. July 2020, pp 86-90. https://doi.org/10.35335/jmas.v3i3.62	Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Menggunakan Variabel kompensasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> .	Objek penelitian berbeda.
3.	Hendra Nazmi (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan	Variabel kompensasi	Lokasi penelitian berbeda.

	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera Medan</p> <p>Tijarah volume 1 No.19 Tahun 2020</p> <p>https://doi.org/10.2254/tjh.v1j19.64</p>	<p>kompensasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>		<p>Tidak adanya variabel lingkungan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>
4.	<p>Jajuk Herawati, dkk. (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan : Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 4 No 5 (2022)</p> <p>https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.93</p>	<p>Lingkungan Kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan loyalitas karyawan. Tidak adanya variabel turnover intention.</p>
5.	<p>Nurhasana Lubis dan Orsandi (2021)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu</p> <p>https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel kompensasi dan <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Tidak terdapat variabel lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Objek penelitian berbeda.</p>
6.	<p>Siti Nuraeni, dkk. (2022)</p> <p><i>The Influence Of Jobs Satisfaction And Affective Commitment On Turnover Intention PT. Charoen Pokphand Jaya Farm</i></p> <p><i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> Volume 5 Nomor 2 2022</p> <p>https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2721</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Variabel <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Peneliti terdahulu menggunakan Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Lokasi penelitian berbeda.</p>

7.	<p>Ratih Prameswari Wulan Asih (2021)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Perisai Husada</p> <p>Journal Riset Manajemen Volume 1 No 1 Tahun 2021</p> <p>https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37</p>	<p>Karakteristik individu dan kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Variabel Kompensasi dan Variabel <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Peneliti terdahulu menggunakan variabel Karakteristik Individu Lokasi penelitian pada karyawan Perisai Husada.</p>
8.	<p>M.Fadhel Azhari (2022)</p> <p>Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. CJ Feed Medan</p> <p>https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Variabel <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Peneliti terdahulu menggunakan Variabel Kepuasan Kerja. Lokasi penelitian berbeda.</p>
9.	<p>Desak Putu Indrayanti dan Gede Riana. (2016)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT Ciomas Adisatwa Denpasar</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016</p> <p>https://doi.org/10.20246/ojs.v5i5.86</p>	<p>- Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui Komitmen organisasional</p>	<p>Variabel <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.</p>
10.	<p>I Gede Rusdi S, dkk. (2021)</p> <p><i>Transformational Leadership, Work Stress and Turnover Intention: The mediating Role of JobSatisfaction at PT. Aerofood Indonesia Denpasar Unit</i></p> <p><i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research</i></p>	<p>Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan, serta Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.</p>	<p>Variabel <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Objek penelitian berbeda. Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.</p>

	(AJHSSR), Vol. 5 (2021) https://doi.org/10.2378/ajhssr.v5i2.1.70			
11.	Prasetio, dkk. (2019) <i>The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry</i> <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i> , vol. 65 (2019) https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.130	- Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan - Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	Variabel <i>Turnover Intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel mediasi.
12.	Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4 No 1 Desember 2021 https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> .	Objek penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja.
13.	Nico Alexander Vizano, dkk. (2020) <i>Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries</i> <i>Journal in the field of pharmacy Sys Rev Pharm</i> 2020;11(9):287-298 http://dx.doi.org/10.31838/srp.2020.9.46	Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel intervening.
14.	Irma Asriani dan Setyo Riyanto	Lingkungan Kerja , kompensasi dan	Variabel Lingkungan	Objek penelitian

	<p>(2020)</p> <p><i>The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency</i></p> <p><i>Journal of Business and Management</i> Volume 22, Issue 5. Ser. VI (May). 2020</p> <p>http://dx.doi.org/10.35384/jime.v15i1.299</p>	kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> .	berbeda. Tidak adanya variabel lingkungan kerja.
15.	<p>Wahyu Eriyanti (2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Industri Pakan Ternak di Jawa Timur</p> <p>https://doi.org/10.15138/ukwms.v6i8.18</p>	Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Variabel <i>Turnover Intention</i> .	Peneliti terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Objek penelitian berbeda.
16.	<p>Syaiful Amri, dkk. (2021)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Quri Villas-The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 3 Issue2. 119-130.</p> <p>http://dx.doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71</p>	Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja.
17.	<p>Opan Arifudin (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global (PT GM)</p> <p>Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi) 3 no. 2 (2019): 184– 190.</p> <p>https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243</p>	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Variabel kompensasi.	Lokasi penelitian berbeda. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan <i>turnover intention</i> .

18.	<p>Putri Aulia dan Rumangki Stefanus (2017)</p> <p>Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 36 No.1. 229-244.</p> <p>https://doi.org/10.32670/fairvalu.e.v5i1.2258</p>	Ketidakamanan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Meneliti variabel yang sama yaitu kompensasi dan <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Tidak adanya variabel lingkungan kerja.
19.	<p>Robi Atmoko (2019)</p> <p>Pengaruh kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT.CNC Departemen Welding Subframe</p> <p>E-Campus Pelita Bangsa.</p> <p>https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6012</p>	Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Variabel <i>Turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Tidak meneliti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.
20.	<p>Tiara Efentris dan Stefani Chandra (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Araminta Pekan baru</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2),197-209.</p> <p>https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.687</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat dua variabel yang berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. - komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 	Variabel <i>turnover intention</i> .	Objek penelitian berbeda. Tidak meneliti variabel kompensasi. Peneliti terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
21.	<p>Rini Fitriantini, dkk. (2020)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram</p> <p>Jurnal Distribusi, 8(1), 23-38.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - sementara kepuasan kerja berpengaruh 	Meneliti variabel <i>turnover intention</i> .	Objek penelitian berbeda. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan kompensasi.

	https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100	negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stress kerja.		
22.	Dewi Anisa Fitriyani (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III FEB Universitas Pasundan Bandung http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.4162	Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Variabel <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
23.	Karomah (2020) <i>The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In School X Contract Staff</i> Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 17, No 1., 38-47. https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5676	Kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Variabel <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Tidak meneliti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.
24.	Ni Kadek Windi Septianingsih dan Made Surya Putra (2019) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan E-Jurnal Manajemen Vol.8, No.10. 5907-5927. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02	Stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Variabel <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.
25.	Septi Wulansari, dkk (202) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Persepsi Peluang Kerja	- Kompensasi, gaya kepemimpinan an lingkungan kerja berpengaruh	Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan turnover intention.	Lokasi penelitian berbeda. Peneliti terdahulu menggunakan

	<p>Terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE) Vol.2, No.1 April 2023</p> <p>https://doi.org/10.32639/jimm.ba.v2i2.456</p>	<p>secara negatif terhadap turnover intention.</p> <p>- Persepsi peluang kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.</p>		<p>variabel gaya kepemimpinan dan persepsi peluang kerja.</p>
--	--	---	--	---

Sumber : Data diolah peneliti dari berbagai jurnal,2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang diperoleh melalui observasi dan telaah pustaka yang dibuat sebagai penjelasan sementara secara konseptual mengenai hubungan pada setiap objek permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu dengan variabel lainnya baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi adalah timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya dan karyawan merasakan adanya kepuasan saat bekerja di perusahaan tersebut. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya

kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para karyawan akan lebih terpuaskan sehingga tidak akan adanya rasa untuk meninggalkan pekerjaan.

Hal tersebut di dukung dalam penelitian Eka Kurnia Saputra,dkk (2022), dalam jurnalnya menyatakan Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik.

Selanjutnya didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah Lubis (2021) dalam jurnalnya menyatakan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai akan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar, Kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja

dan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bagus dapat memberikan adanya rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga termotivasi untuk semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan timbul keinginan untuk berhenti bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Syaiful Amri,dkk (2021) dalam jurnalnya yang menyatakan Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Tetapi kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*Turnover Intention*). Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *Turnover Intention* karyawan semakin tinggi.

Selain itu adapun penelitian yang dilakukan oleh Iqma Efitriana dan Lie Liana (2022) lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *Turnover Intention* karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover*

Intention

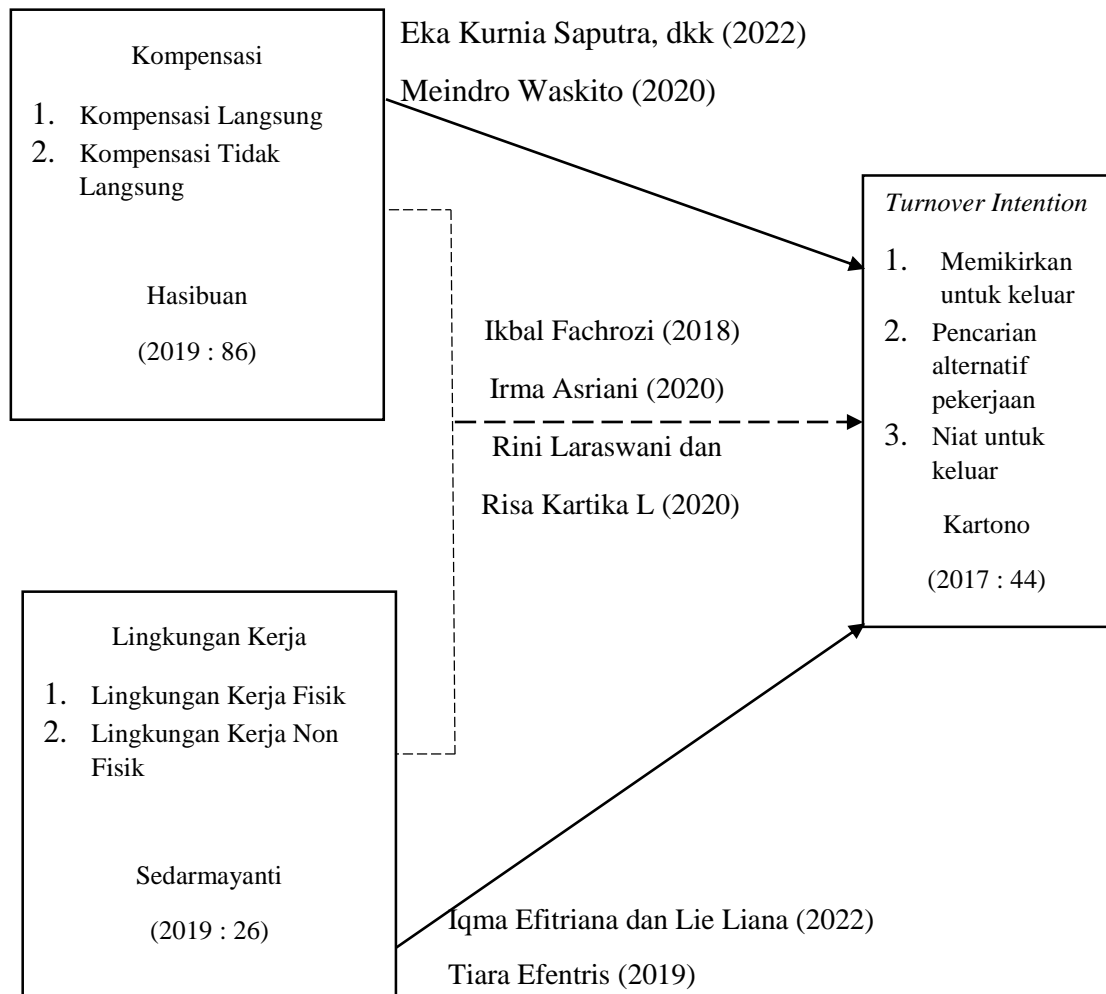
Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi dan

lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan juga berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik, dan sebaliknya.

Adapun faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Tetapi kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*). Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *turnover* karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Amri,dkk (2021) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana dilakukan dengan uji signifikansi dengan hasil adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

- > Berpengaruh secara simultan
 —————> Berpengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2019:96). Dikatakan sementara, karena jawaban – jawaban

yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan pradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

2. Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.