

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun, judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Ni Luh Mita Sri, Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015) Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort)	Job insecurity, kompensasi finansial, kepuasan kerja, turnover intention	Regresi linier berganda	Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan, Job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi financial berpengaruh negative terhadap turnover intention, perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan
2	Johannes et al. (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	Kompensasi, Iklim organisasi, kepuasan kerja, turnover intention	analisis confirmatory factor analysis (CFA) dengan program AMOS.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Meningkatkan niat omset, dan iklim organisasi positif tapi tidak Signifikansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan niat berpindah. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah, dan Iklim organisasi memiliki efek tidak

				langsung yang negatif. Pengaruh kompensasi pada Perputaran niat lebih kuat dari pengaruh iklim organisasi.
3.	Mas Yudith Aditya Permana et al. (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. PLN (Persero) APJ Malang)	Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, turnover intention	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama terhadap turnover intention, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention secara parsial atau masing-masing
4.	Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka Verina (2015) Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta	Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, turnover intention	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap turnover intention.
5.	Wehelmina Rumawas (2015) Pengaruh beban Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Keinginan Keluar karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom Manado)	Beban kerja, kepuasan kerja, Turnover intention	Regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Turnover Intention

6.	Firda Widiawati et al. 2017 Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang	Beban kerja, stress kerja, motivasi kerja, turnover intention	Regresi linier berganda	Beban kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention, stress kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention, motivasi kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention, Stress kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi turnover intention, Pengaruh antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Semarang secara bersama-sama memilikipengaruh yang positif dan signifikan.
----	---	---	-------------------------	---

Persamaan yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang *turnover intention*, analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Job insecurity, kepuasan kerja, Iklim organisasi, kompensasi non finansial, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi finansial beban kerja dan *turnover intention*, obyek penelitian terdahulu dilakukan di Bali Dynasty Resort, Pt. PLN (persero) APJ malang, Pt. XI Axiata Tbk. Malang, Pt. Telkom di Manado, Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang sedangkan penelitian ini di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur

Jombang, Populasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah bagian Marketing Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Turnover Intention

A. Pengertian Turnover Intention

Harnoto (2002:2) menyatakan, ‘*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik’. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi *turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Menurut Kadiman (2012) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar pada program rekrutmen karyawan baru.

Handoko (2003:322) menyatakan, ‘perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap pengganti karyawan yang keluar.’

Suwandi dan Indriantoro (1999:176), *Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi dengan jumlah individu yang

meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum berwujud dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (dalam Nurul Hidayati, 2016).

B. Kategori Turnover

Mobley et al. (1979) mengelompokkan berhentinya karyawandari perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dalam 2 (dua) kategori :

1. *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*), terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain
2. *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*), terjadi apabila pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

Dalam penelitian ini difokuskan pada *Voluntary turnover* terjadinya pergantian karyawan secara sukarela dan berdasarkan keinginan dari karyawan sendiri. Jenis *turnover* ini dianggap

merugikan perusahaan sehingga perlu usaha pengendaliannya. Menurut Dalton et al. (1981) *Voluntary turnover* dasar sifatnya terbagi menjadi dua: *avoidable voluntary turnover* (dapat dihindari) dan *unavoidable voluntary turnover* (tidak dapat dihindari). *Avoidable voluntary turnover* timbul alasan dari upah yang lebih tinggi di tempat lain, keadaan kerja yang lebih baik di tempat lain, adanya masalah dengan pimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya lowongan di tempat lain. *Unavoidable voluntary turnover* timbul karena alasan untuk berpindah ke tempat lain disebabkan faktor individu atau keluarga.

C. Indikasi Terjadinya Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki niat untuk melakukan pindah kerja ditandai dengan tingkat absensi semakin meningkat. Bahwa karyawan pada fase ini sangat kurang tanggung jawab dibandingkan sebelumnya.

2. Mulai malas dalam bekerja.

Karyawan mulai malas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan mulai membandingkan dengan pekerjaan lain yang lebih baik dan bisa memenuhi keinginan karyawan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Seringkali karyawan karyawan melakukan pelanggaran peraturan dan tata tertib kerja perusahaan dalam lingkungan pekerjaan.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang memiliki niat untuk pindah keja biasanya menjadi sensitif terhadap kebijakan pimpinan, apa lagi hal ini berkaitan oleh perusahaan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Terjadi pada karyawan yang mempunyai perilaku positif. Karyawan yang menginginkan untuk pindah jika perilaku positif jauh lebih meningkat dari biasanya dan berbeda dari sebelumnya.

D. Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley et al. (1978) Indikator pengukuran turnover intention terdiri dari:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

Individu karyawan yang memikirkan untuk keluar atau tetap melanjutkan dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang diawali oleh karyawan akan berujung pada pola pikir untuk keluar dari tempat kerja saat ini.

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

Individu karyawan menunjukkan niat untuk mencari kerja ke perusahaan lain. Seringnya karyawan berfikir untuk keluar dari tempat kerja saat ini, biasanya karyawan tersebut akan berusaha mencari kerja yang lebih baik di luar perusahaan.

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

Individu karyawan menunjukkan niat untuk keluar, biasanya karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan dengan diakhiri keputusan dari karyawan tersebut.

E. Faktor-faktor *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*), sebagai berikut ini:

1. Karakteristik Individu

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus berinteraksi dengan berkesinambungan dari unsur-unsur perusahaan. Karakter yang mempengaruhi untuk berpindah kerja seperti umur, agama, pendidikan, status pernikahan.

2. Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial, lingkungan fisik seperti keadaan iklim, konstruksi, bangunan, dan tempat pekerjaan. sedangkan lingkungan sosial

seperti sosial budaya di lingkungan kerja, dan kualitas atau keadaan kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat individual merupakan variabel psikologi yang sering diteliti dalam model *intention to leave*. Keinginan individu untuk pindah atau meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan teman kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan isi dalam kerja.

4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasional sebagai konsep yang ikut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek dari pekerjaan.

2.2.2. Kompensasi Finansial

A. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Swasto (2011:79), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan atas peran dan keikutsertaan karyawan dengan memberikan tenaga maupun ide kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:118), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang diterima berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung.

Mathis dan Jackson (2006:118) menyatakan bahwa, “kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya”.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang penting dan berarti bagi perusahaan maupun karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan adalah salah satu tugas perusahaan sebagai wujud apresiasi terhadap karyawan atas kerja keras karyawan. Menurut Ambar (2003:206), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka”.

Menurut bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa sebagai bantuan yg diberikan kepada perusahaan. komponen finansial adalah berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan.

Menurut Mangkunegara (2009, p.85) kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya untuk itu kompensasi finansial sangatlah penting bagi karyawan.

Menurut (Nawawi, 2003), Kompensasi Finansial didefinisikan yaitu bentuk upah bulanan, upah mingguan, atau upah tiap jam dalam bekerja sebagai upah atau gaji tetap yang diberikan ke karyawan.

B. Bentuk-bentuk Kompensasi finansial

Sedangkan menurut Hasibuan (2016), secara garis besar kompensasi dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Kompensasi material/ finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Kompensasi non material/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terukur.
3. Kompensasi sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Mondy dan Noe (2008) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Dari paparan pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana kompensasi materiil sama dengan kompensasi finansial serta kompensasi non materiil sama dengan kompensasi non finansial, kecuali Hasibuan (2016) memisahkan kompensasi sosial dari kompensasi non materiil sesuai dua pendapat diatas. peneliti membatasi jenis kompensasi materiil dan non materiil untuk dijadikan dasar penelitian.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, : 127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Kompensasi relatif kecil jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan yang ada

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Tingkat kompensasi semakin baik apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi semakin baik.

3. Serikat buruh

Tingkat kompensasi yang besar di pengaruhi oleh serikat buruh yang kuat dan berpengaruh.

4. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

5. Pemerintah dan undang-undang keppres

Keppres menetapkan batas upah atau balas jasa minimum sesuai dengan pemerintah dengan undang-undang. Pemerintah mempunyai kewajiban melindungi rakyat dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka kompensasi semakin besar.

7. Posisi jabatan karyawan

Semakin tinggi kedudukan jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar maa akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lama akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka kompensasi akan semakin besar.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka kompensasi semakin besar.

E. Indikator Kompensasi Finansial

Kaswan (2012) menjabarkan macam-macam bagian dari kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. (Hasibuan, 2009) kompensasi yang diberikan langsung dalam bentuk gaji atau upah, bonus dan komisi sebagai bentuk apresiasi hasil karya karyawan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak berhubungan dengan hasil karya, melainkan kompensasi finansial tidak langsung dikatakan sebagai pelengkap untuk melengkapi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas, kesehatan, tunjangan-tunjangan, serta transportasi merupakan wujud dari kompensasi tidak langsung (Hasibuan, 2009).

Dari macam-macam bagian kompensasi dapat diperoleh indikator-indikator kompensasi finansial langsung dari Hasibuan 2009 sebagai berikut:

1. Gaji/upah

Gaji atau upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodik dan teratur. Gaji yang diberikan tetap besarnya tanpa mengurangi jumlah yang dibayarkan walaupun karyawan tidak masuk kerja.

2. Bonus

Bonus merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan diluar gaji atau upah yang didasari dengan produktivitas perusahaan dan pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan .

3. Komisi

Komisi merupakan sebuah kompensasi yang diberikan perusahaan ketika karyawan mencapai target tertentu.

2.2.3.Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (2008), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Sunarso (2010) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh suatu unit perusahaan atau karyawan yang menempati jabatan.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Manuaba (2005) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja

kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

C. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah dan menagih nasabah sampai dengan lunas. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat dan tepat pada saat dipergunakan kerja dan

mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3.Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap turnover intention

Kompensasi Finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka turnover intention akan semakin tinggi. Sehingga kompensasi finansial akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan

Menurut Hasibuan (2016:118), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang diterima berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung.

Menurut Kadiman (2012) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan

keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar pada program rekrutmen karyawan baru.

Dalam dukungan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mita Sriet. al (2015), bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap turnover intention

Beban kerja merupakan dapat menyebabkan intensi keluar karyawan, beban kerja yaitu salah satu aspek yang harus diperhatikan bagi perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan bagi karyawan sehingga karyawan akan memunculkan keinginan untuk berpindah dan mengacu terjadinya *turnover* karyawan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention* begitu sebaliknya beban kerja yang rendah akan menurunkan *turnover intention*.

Sunarso (2010) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh suatu unit perusahaan atau karyawan yang menempati jabatan.

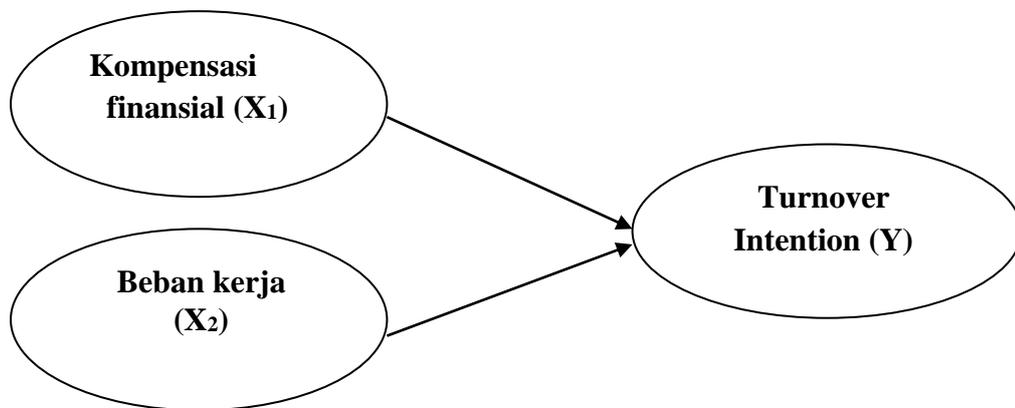
Menurut Kadiman (2012) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar pada program rekrutmen karyawan baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Verina dan Irvianti (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta merasakan Beban kerja yang mereka terima dari perusahaan merupakan suatu alasan keinginan keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT XL Axiata Tbk Jakarta

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan dukungan hasil penelitian terdahulu dari Ni Luh Mita Sri et. al (2015) dan Verina dan Irvianti (2015). Maka dapat dijelaskan Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Sedangkan beban kerja berpengaruh secara signifikan pada variabel *turnover intention* jadi semakin besar beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin besar keinginan untuk keluar karyawan atau *turnover intention*.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap *turnover intention* seperti yang terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori maka penulis membuat hipotesis bahwa ini :

H₁ = Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention* di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.

H₂ = Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.