

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan untuk penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variable	Metode	Kesimpulan
1	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pizza Hut Palu (Rahmat dkk, 2019)	Kompensasi(X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variable <i>turnover intention</i> .
2	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Pada Sma Swasta Muhammdiyah 2 Medan (Eka Sri Subekti, 2018)	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi (X1) kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah.
3	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. (Meindro Waskito	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Sederhana	secara parsial kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y).

No	Judul Penelitian	Variable	Metode	Kesimpulan
	Ayu Rachmawati Putri, 2021)			
4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama) (Ridwan Suryo Pranowo, 2016)	Kepuasan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y).	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> . kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan
6	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada PT Multi Abadi Sejahtera) (Paulus, E., & Tj., H. W, 2017	Kompensasi (X1) Kepuasan kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat <i>turnover intention</i> (Y).

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Rivai (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat digambarkan bagaimana perasaan dan sikap seseorang dengan pekerjaannya apakah senang dan puas dengan pekerjaannya ataukah sebaliknya.

Umumnya kepuasan kerja dapat tercermin dari perilaku seseorang

dalam melakukan pekerjaannya, dampak karyawan yang puas akan pekerjaannya akan selalu menunjukkan sikap positif saat bekerja, seperti hasil pekerjaan yang memuaskan, disiplin dan lain sebagainya.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari faktor – faktor berikut :

1) Kompensasi yang layak dan adil

Kompensasi yang diberikan harus layak dan adil.

2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dapat memicu munculnya ketidakpuasan kerja.

3) Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini karyawan umumnya menginginkan lingkungan kerja yang baik untuk memudahkan mengerjakan tugas.

4) Suasana serta lingkungan dalam pekerjaan.

Karyawan lebih menyukai keadaan yang aman, suasana tenang tidak bising, dan tidak berbahaya.

5) Perilaku dan sikap pemimpin

Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan dan lain sebagainya sangat berpengaruh terhadap karyawan.

6) Sifat pekerjaan

Pekerjaan bersifat monoton atau tidak juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

(Robbins, 2016) menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

2. Kepuasan terhadap upah

Kepuasan terhadap upah adalah bentuk kesukaan terhadap besar kecilnya pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan.

2. Kepuasan terhadap pengawas

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tepat dan sesuai dengan organisasi memiliki kecenderungan dapat memuaskan bawahannya. Dalam hal ini dapat terlihat dari sikap bawahan yang patuh kepada perintah atasan.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Pengaruh rekan kerja juga sangat besar dalam kepuasan kerja, rekan kerja yang solid akan memberikan rasa nyaman dan tenang saat bekerja.

5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Promosi karyawan merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja karyawan apabila keputusan promosi dibuat secara adil dapat memiliki kemungkinan karyawan mengalami kepuasan kerja.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balasan atas kontribusi tenaga dan pikiran karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2009):

1. Ikatan kerja sama

Dengan kompensasi maka terjalin ikatan kerjasama formal antara karyawan dengan perusahaan.

2. Kepuasan kerja

Kompensasi yang besar cenderung dapat memuaskan karyawan dengan pekerjaannya.

3. Pengadaan efektif

pengadaan karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk perusahaan lebih mudah apabila kompensasi yang diberikan dalam jumlah besar.

4. Motivasi

Motivasi akan terbentuk dalam diri karyawan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi yang layak serta kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin

6. Disiplin

Disiplin karyawan semakin baik apabila kompensasi yang diterima dalam jumlah besar.

7. Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan

8. Pengaruh buruh

Apabila kompensasi yang diberlakukan sesuai dengan undang-undang perburuhan, maka campur tangan pemerintah dapat dihindari.

2.2.2.3 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi menurut Hasibuan (2009) sebagai berikut:

a. Waktu

Kompensasi diterapkan berdasarkan waktu bekerja, dalam sistem ini pengupahan cenderung mudah dilakukan. Kelemahan dari sistem ini adalah karyawan dengan kinerja yang baik dan kurang baik akan dibayar sama sebesar perjanjian awal.

b. Borongan

Besarnya kompensasi sistem borongan ditetapkan berdasarkan jumlah dari hasil pekerja. Sistem ini mampu memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja keras untuk mendapatkan kompensasi yang besar. Untuk kelemahan sistem borongan ini adalah dapat mengakibatkan kualitas barang yang dihasilkan kurang baik karena banyak karyawan melakukan

dengan terburu-buru.

2.2.2.4 Bentuk – Bentuk Kompensasi

Terdapat 2 jenis kompensasi menurut Hasibuan (2009) :

a. Kompensasi langsung

Kompensasi ini berhubungan secara langsung dengan hasil pekerjaan. Contohnya: upah

b. Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi yang tidak berhubungan secara langsung dengan hasil pekerjaan, tetapi di berikan kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawan. Contoh: tunjangan hari raya, fasilitas saat bekerja.

2.2.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai (2019) adalah:

a. Gaji/Upah

Gaji/Upah adalah suatu pembayaran kepada karyawan atas kontribusinya untuk perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan bentuk bonus atau penghargaan kepada karyawan karena telah memberikan kinerja yang bagus dan memuaskan.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan,

tunjangan transportasi dan sebagainya.

d. Fasilitas

Fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah karyawan dalam bekerja, fasilitas dapat berupa akses internet, tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.2.3 Turnover Intention

2.2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention menurut Robbins dan Judge (2017) merupakan bentuk tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan. Beberapa penyebab timbulnya *turnover intention* adalah karena ingin bekerja di perusahaan lain, merasa sudah tidak dihargai, atau karena faktor lingkungan perusahaan seperti persaingan yang tidak sehat antar karyawan, tempat bekerja bising dan lain sebagainya sehingga memicu ketidaknyamanan dalam diri karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

2.2.3.2 Faktor *Turnover Intention*

Menurut Robbins dan Judge (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab terhadap lingkungan.

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2. Kesempatan kerja.

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja,

semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja.

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*

2. Komitmen terhadap lembaga.

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja.

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4. Niat untuk tetap tinggal.

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi.

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6. Kemauan bekerja keras.

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Perasaan yang muncul dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh kepada kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja.

2.2.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1997) indikator *turnover intention* yaitu :

a. Timbulnya pikiran untuk keluar dari organisasi

Adanya pikiran karyawan untuk keluar dari organisasi dan bekerja di tempat lain, atau mencoba untuk melakukan pekerjaan lain.

b. Intensi mencari pekerjaan di organisasi lain

Karyawan mulai sering mengunjungi platform pencarian tenaga kerja, dan aktif mencari informasi lowongan pekerjaan, atau mulai mengembangkan bisnis sendiri.

c. Niat untuk keluar dari organisasi

Karyawan telah mendapatkan beberapa tawaran pekerjaan lain disusul dengan keputusan karyawan apakah memilih untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variable

2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja biasanya menjadi salah satu indikator karyawan dalam menilai pekerjaannya, Nabilla (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut Luthans (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat *turnover* menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka *turnover* mungkin tinggi. Serta Berdasarkan penelitian yang dilakukan I Putu Agus Pande Saeka dkk, (2016) menyatakan hasil pengujian

hipotesis kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi Dengan *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan dapat berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung, hal ini menjadikan kompensasi mempengaruhi karyawan dalam menilai pekerjaannya, apakah pekerjaannya layak untuk dipertahankan atau tidak. Penelitian yang dilakukan oleh Erin Dewi Putrianti dkk (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi menjadi faktor yang sangat besar dalam mempengaruhi *turnover intention* juga penelitian dari Halimah dkk (2016) menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji yang tinggi maka semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan.

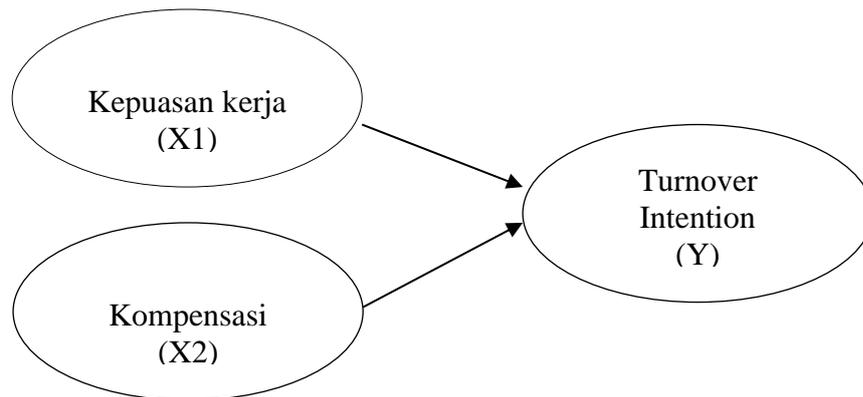
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu kepuasan kerja seharusnya menjadi perhatian perusahaan dalam mengurangi tingkat *turnover*, apabila dalam suatu pekerjaan karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka akan membawa kenyamanan karyawannya, sehingga menurunkan angka *turnover* di perusahaan. Kompensasi langsung maupun tidak langsung juga berdampak terhadap *turnover intention*. Semakin sedikit kompensasi maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian dari Rahmat dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada Pizza Hut Palu” menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variable *turnover intention*.

Dari uraian dapat dibangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di UD Handayani

H2 = Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* di UD Handayani.