

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian milik Pranowo (2016). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”. Dari penelitian milik Ridwan Suryo Pranowo bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, serta untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang dijadikan referensi oleh peneliti saat ini adalah : Widiawati, Amboningtyas, Rakanita, Warso (2016) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang”. Dari penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Teknik analisis yang digunakan oleh penelitian tersebut adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang mengaitkan *turnover intention* yang dilakukan oleh Dharma Putra dan Mudiarta Utama (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Mayaloka Villas Seminyak. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang mengaitkan dengan variabel *turnover intention* adalah penelitian yang dilakukan oleh Duwinaeni (2018) dengan judul “Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role Terhadap Keinginan Bepindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Dan Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role Terhadap Keinginan Bepindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Dan Semarang. Teknik analisis yang digunakan Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan referensi bagi peneliti dapat di bandingkan persamaan dan perbedaan jurnal-jurnal peneliti terdahulu dengan apa yang dikerjakan peneliti sekarang berikut tabel persamaan dan perbedaan beberapa penelitian terdahulu dan penelitian milik peneliti :

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Keterangan	Jurnal 1	Jurnal 2	Jurnal 3	Jurnal 4	Peneliti	Persamaan
1	Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> . Pranowo (2016)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> . Widiawati (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> . Dharma Putra dan Mudhiarta Utama (2017)	Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah. Duwinaeni (2018)	Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Pengaruh
2	Variabel Terikat	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i>
3	Variabel Bebas	Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Tingkat Pendidikan	Gaji, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Beban Kerja	Gaji, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Beban Kerja
4	Teknik Analisis Data	Regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda

No	Keterangan	Jurnal 1	Jurnal 2	Jurnal 3	Jurnal 4	Peneliti	Perbedaan
1	Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah	Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Nama Judul yang berbeda terutama pada variabel bebasnya
2	Subyek Penelitian	Pramuniaga Di PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta	Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang	Di Mayaloka Villas Seminyak	Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Dan Semarang	Karyawan Semen Indonesia Foundation	Subyek penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu hingga penelitian milik peneliti

Sumber Data : Diolah Sendiri

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 *Turnover Intention***

#### **2.2.1.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda Menurut Abdillah (2012:27). Sedangkan menurut Lia Witasari (2009) *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya..

Dari beberapa pengertian mengenai *Turnover Intention* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. *Turnover Intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

#### **2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan kebudayaan perusahaan, sedangkan menurut Nayaputera (2011:40).

## 1. Usia

Pekerja dengan usia muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja dengan usia yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah tingkat intensi *turnover*-nya. Hal ini mungkin disebabkan karyawan yang usianya lebih tua enggan untuk berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu didapat di tempat yang baru walaupun gaji dan fasilitas yang diterima lebih besar. Sedangkan tingkat *turnover* pada tenaga kerja berusia muda cenderung lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara tersebut. Selain itu tenaga kerja dengan usia muda lebih mungkin memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

## 2. Lama Kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap dorongan untuk melakukan *turnover*. Mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton dan mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas.

### 4. Keterikatan Terhadap Perusahaan

Keterikatan terhadap perusahaan memiliki korelasi yang negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Berarti semakin tinggi tingkat keterikatan seseorang terhadap perusahaan akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Seseorang yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung ialah menurunnya dorongan untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

### 5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek. Di antara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal.

## 6. Budaya Perusahaan

Budaya merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

### 2.2.1.3 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002:2) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi :

#### 1. Absensi Karyawan yang Meningkat

Karyawan yang memiliki *Turnover Intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

#### 2. Mulai Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki *Turnover Intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

#### 3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *Turnover Intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki *Turnover Intention*, lebih sering melakukan proses terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan dengan karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya maka menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

#### **2.2.1.4 Dampak *Turnover Intention* Karyawan**

Semakin besar *turnover rate* yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin besar pula dampak kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Kerugian tersebut mencakup biaya-biaya seperti menurut Mathis dan Jackson (2006:138) :

a. Biaya Perekrutan

Biaya perekrutan meliputi beban perekrutan dan iklan, biaya pencarian, waktu dan gaji pewawancara dan staf SDM, biaya penyerahan karyawan, biaya relokasi dan pemindahan, waktu dan gaji supervisor dan manajerial, biaya pengujian perekrutan, waktu pemeriksaan referensi, dan sebagainya.

b. Biaya Pelatihan

Biaya *training* meliputi waktu orientasi yang dibayar, waktu dan gaji staf pelatihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.

c. Biaya Produktivitas

Biaya produktivitas adalah produktivitas yang hilang karena waktu pelatihan karyawan baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.

d. Biaya Pemberhentian

*Separation cost* meliputi waktu dan gaji staf dan supervisor SDM untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya sengketa hukum yang dituntut oleh karyawan yang diberhentikan, dan sebagainya.

### **2.2.1.5 Indikator *Turnover Intention* Karyawan**

Menurut Mobley (2011:171) meliputi:

1. *Thinking of quitting*, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.
2. *Intent to search*, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain
3. *Intent to quit*, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

## **2.2.2 Gaji**

### **2.2.2.1 Pengertian Gaji**

Menurut Gary Dessler (2012:175) gaji karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari di pekerjaannya karyawan itu. Gaji adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan uang untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat menurut Yani (2012:139).

Gaji kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai menurut Triyono (2012:159). Gaji kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaji kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang berupa uang.

Gaji dapat dilihat sebagai bagian dalam perusahaan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja agar dapat menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Oleh karena itu gaji yang rendah yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*.

### **2.2.2.2 Tujuan Gaji**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:135), tujuan pemberian gaji adalah

#### **1. Ikatan kerja sama**

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

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

6. Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

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

Menurut Abdulkadir (2005) mengatakan bahwa gaji diukur dengan menggunakan dimensionalitas dari kepuasan gaji yang diusul oleh Heneman dan Schwab, yang diukur dengan angket kepuasan gaji, yang terdiri dari

1. Tingkat gaji

2. Tunjangan

3. Kenaikan gaji
4. Struktur dan administrasi/pengelolaan gaji.

### **2.2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaji**

Menurut Manullang (2004) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi gaji yang adil, yaitu:

1. Pendidikan, Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.
2. Pengalaman, Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.
3. Tanggungan, Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan tanggungan keluarga yang kecil.
4. Kemampuan perusahaan, Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain- lain.
5. Kondisi-kondisi pekerja, Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

## **2.2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya menurut Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Selain itu pengertian Kepuasan Kerja juga dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009:72) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasibuan (2009: 203) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### **2.2.3.3 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh kepuasan kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Wexley dan Yukl (2005:38) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu: meliputi :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang berdasarkan selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang.

Pada saat kenyataan telah melebihi apa yang seharusnya didapatkan maka kepuasan akan semakin meningkat, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif.

## 2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung pada ada atau tidak keadilan pada suatu situasi. Situasi yang disebutkan disini adalah situasi dalam pekerjaan mereka. Teori keadilan memiliki komponen utama yaitu input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil aktualisasi diri. Sedangkan selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

## 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor

ini akan membuat karyawan tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### **2.2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator tertentu. Menurut Celluci, Anthony J dan David L. De Vries (2004) mengembangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi :

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan mereka.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan rekan kerja mereka.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap sikap atau perlakuan yang diberikan atasan mereka.

#### **2.2.4 Lingkungan Kerja**

##### **2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Gomes (2003: 25) Lingkungan Kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia

masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan 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.

#### **2.2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. Dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban Udara Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar

selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Beberapa jenis lingkungan kerja non-fisik yaitu :

a. Perasaan Aman Karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.

b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

c. Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

### **2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Dari pemaparan teori di atas maka dalam melakukan pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.
2. Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja
3. Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal

4. Tingkat keamanan tempat kerja, tempat kerja aman dari peralatan yang membahayakan ataupun dengan penyediaan satpam demi menjaga keamanan pekerja
5. Hubungan dengan rekan kerja, suasana emosional karyawan dengan rekan kerja mereka
6. Hubungan dengan atasan, suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.

## **2.2.5 Tingkat Pendidikan**

### **2.2.5.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan bagian penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena baik buruknya suatu generasi dilihat dari segi pendidikan. Jika pendidikannya baik maka lahirlah generasi baik, begitu pun sebaliknya.

Menurut Tim pengembangan MKDK IKIP Semarang, pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan cara membina potensi-potensi yang ada di dalam diri (cinta, rasa, karsa, pikir, dan budi nurani) serta jasmani (panca indra dan keterampilan).

Menurut Zainun dalam Sukoco (2010) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:50) pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang pan tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Sedangkan menurut Irianto (2011:2) menyatakan bahwa pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Dari berbagai pendapat mengenai pendidikan dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses penting yang ditempuh oleh manusia, untuk meningkatkan kemampuan guna mempersiapkan kehidupan dimasa yang akan datang.

#### **2.2.5.2 Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dalam proses penempatan karyawan, prestasi akademik yang pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

##### **1. Jenjang Pendidikan**

Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan Tahun pertama sekolah, meliputi enam Tahun SD dan dan tiga tahun SMP.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institut, sekolah tinggi, dan lain-lain.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.

3. Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan dari pendidikan adalah:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila

- b. Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kurikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
- d. Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan.

#### 4. Indikator Pendidikan

Berdasarkan berbagai macam pendapat diatas mengenai pendidikan maka indikator dari pendidikan menurut Liza dan Suktiarti (2013) indikator pendidikan adalah:

##### a. Jenjang Pendidikan

###### 1. Pendidikan formal

Yaitu pendidikan yang pernah ditempuh di bangku sekolah baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

###### 2. Pendidikan non formal

Yaitu pendidikan yang didapat dengan mengikuti kursus maupun pelatihan.

### 2.2.6 Beban Kerja

#### 2.2.6.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu menurut Dhini Rama Dhania, (2010:16). Sedangkan menurut Manuaba (2000:57), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima

pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Dari pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang sudah di targetkan untuk di selesaikan dengan kemampuan tubuh karyawan dalam menerima pekerjaan.

#### **2.2.6.2 Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja yang digunakan menurut Putra (2012) yang meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. 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 pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

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

### 2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam menurut Arika (2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

a. Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat 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 pekerjaan 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 miniawi, 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 stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **2.2.7 Hubungan Gaji Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Hasibuan (2008:118) gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan namun ada penambahan beban kerja dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Seperti adanya sistem pengurangan gaji ketika karyawan tidak berangkat kerja dan absensi yang mempengaruhi tunjangan karyawan dan dirasa merugikan karyawan.

### **2.2.8 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Okita (2014) Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpenuhi karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpenuhi karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerja dan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan menurut Paramitha (2012) yang menjelaskan karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Selain itu

kepuasan karyawan terhadap perusahaan mengurangi potensi pengunduran diri karyawan yang akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

### **2.2.9 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Munandar (2012:58), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

### **2.2.10 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Mowday (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Menurut Maier (1971) membahas pengaruh

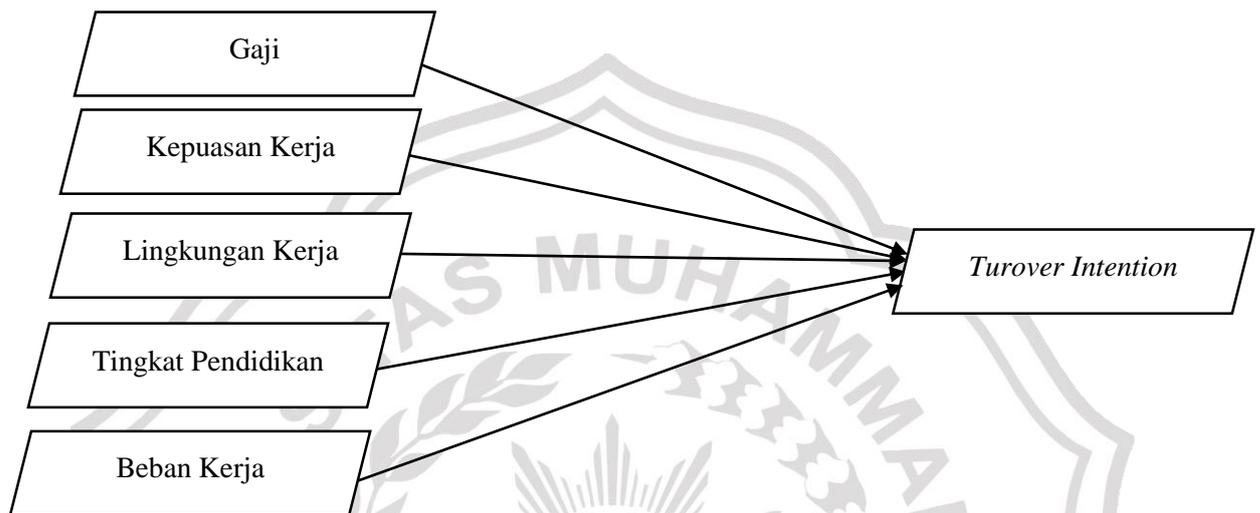
tingkat pendidikan terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi. Seseorang yang mempunyai tingkat atau level pendidikan yang tinggi, maka akan berpikir untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ia inginkan termasuk imbalan, lingkungan kerja dan sebagainya yang mana akan mempengaruhi secara terhadap komitmennya dalam kantornya, sehingga apabila seseorang tersebut merasa bahwa apa yang dia dapatkan saat ini belum sesuai dengan apa yang ia miliki termasuk pendidikan maupun keterampilan yang ia miliki maka seseorang tersebut akan mencari pekerjaan yang sudah sesuai apa yang dia inginkan yang pada akhirnya berpikir untuk berpindah pekerjaan ke tempat lain.

#### **2.2.11 Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Manuaba (2000), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Kapasitas yang tidak sesuai akan meningkatkan beban kerja karyawan secara signifikan. Hal ini menurut Ilyas (2000) yang menyatakan beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang diajukan penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang merupakan praduga karena masih di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh gaji terhadap *turnover intention* pada Karyawan Semen Indonesia Foundation.

H2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Semen Indonesia Foundation.

H3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Semen Indonesia Foundation.

H4 : Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Semen Indonesia Foundation.

H5 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Semen Indonesia Foundation.

