

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rosita et al. (2023:6) Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengelola individu serta mengembangkan kemampuan mereka dan organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, guna mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas.

Menurut Machmed (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian terhadap individu maupun kelompok dalam lingkungan perusahaan, guna memastikan tercapainya tujuan organisasi yang telah dirumuskan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian aktivitas terpadu yang melibatkan tahap-tahap seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penempatan, dan pengawasan

terhadap individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja demi tercapainya sasaran perusahaan secara efisien dan efektif, sekaligus menjaga keseimbangan kepentingan antara organisasi, para pekerja, dan masyarakat luas.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Afandi (2018:2-3) terdapat lima fungsi manajemen utama yang berasal dari klasifikasi awal mengenai fungsi-fungsi manajerial, yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses memilih dan menetapkan tujuan organisasi, serta menentukan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian mencakup beberapa hal berikut :

1. Mengidentifikasi sumber daya dan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Merancang dan mengembangkan struktur organisasi atau kelompok kerja yang mampu mewujudkan tujuan tersebut.
3. Menugaskan tanggung jawab secara spesifik kepada pihak-pihak terkait.
4. Mendelegasikan wewenang kepada individu agar mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan.

c. Penyusunan Personalia

Penyusunan personalia meliputi proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penempatan, serta pemberian orientasi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan produktif.

d. Pengarahan

Pengarahan merupakan upaya untuk mendorong dan mengarahkan karyawan agar mereka melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh organisasi.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah proses menemukan dan menggunakan metode serta alat yang tepat guna memastikan bahwa pelaksanaan rencana berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marbawi (2016:6) ada beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

B. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Seorang karyawan memiliki keinginan atau kecenderungan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat, baik untuk pindah ke perusahaan lain atau berhenti sama sekali. Istilah *turnover intention* mengacu pada hal ini.

Menurut Islamy (2018:90) *turnover intention* merupakan tingkat atau seberapa kuat keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi atau tempat kerjanya. Terdapat berbagai faktor yang mendorong munculnya keinginan ini, salah satunya adalah harapan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela. Ini juga dapat diartikan sebagai kecenderungan karyawan untuk keluar dari tempat kerja mereka.

Menurut Tambunan, et al. (2020:704), *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang biasanya

dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesempatan dan tantangan baru dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, teori yang akan peneliti gunakan dalam operasional variabel adalah teori menurut Kartono, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, mencerminkan kecenderungan mereka untuk keluar dari tempat kerja.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Iskandar & Rahadi (2021:106) mengemukakan bahwa niat karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Usia

Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya karena mereka ingin mencari pengalaman baru.

b. Masa Kerja

Karyawan dengan masa kerja sekitar dua hingga tiga tahun lebih rentan memiliki niat untuk berhenti, biasanya karena merasa bosan dan ingin mencari tantangan baru.

c. Beban Kerja

Tingkat beban kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka ingin keluar dari perusahaan.

d. Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang nyaman dan mendukung, termasuk lokasi fisik yang baik, berpengaruh pada keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya memengaruhi niat mereka untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri.

f. Kepuasan terhadap Gaji

Persepsi karyawan mengenai keadilan dalam pemberian gaji sangat memengaruhi niat mereka; ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menjadi penyebab utama mereka ingin resign.

g. Kesesuaian Nilai dengan Organisasi

Karyawan yang nilai-nilai pribadinya sejalan dengan nilai yang dianut perusahaan cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan dan lebih mungkin bertahan dalam jangka panjang.

3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:44), terdapat tiga indikator dari *turnover intention*, yaitu :

a. Niat Mengundurkan Diri

Menggambarkan kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya, biasanya muncul ketika mereka menemukan peluang kerja yang lebih baik dan akhirnya memutuskan untuk tetap bertahan atau benar-benar keluar.

b. **Aktivitas Mencari Pekerjaan Baru**

Menunjukkan bahwa karyawan mulai berusaha mencari pekerjaan di tempat lain, biasanya karena sering memikirkan untuk resign dan merasa ada peluang yang lebih menjanjikan di luar organisasi saat ini.

c. **Pemikiran untuk Keluar**

Menggambarkan proses berpikir seorang karyawan terkait keputusannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan, yang umumnya dipicu oleh ketidakpuasan kerja yang berkelanjutan dan dapat mempengaruhi kehadiran serta kinerja mereka.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau fasilitas lainnya, baik finansial maupun nonfinansial.

Zunaidah et al. (2020:1), mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang perusahaan berikan kepada karyawannya sebagai penghargaan atau imbalan atas kinerja yang mereka tunjukkan untuk kepentingan

perusahaan. Ini dapat berupa uang atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Afandi (2018:191) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang, atau fasilitas, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rosita et al. (2023:180) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjaannya dalam bentuk uang atau non-uang setelah mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, teori yang akan peneliti gunakan dalam oprasional variabel adalah teori menurut Afandi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau pekerjaan mereka.

2. Indikator Kompensasi

Berikut adalah beberapa indikator dari kompensasi menurut Afandi (2018:194-195), yaitu :

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berkaitan dengan tarif bayaran per jam, sedangkan gaji biasanya diberikan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atau motivasi di luar gaji atau upah.

c. Tunjangan

Tunjangan meliputi berbagai fasilitas perusahaan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti yang dibiayai perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan status kepegawaian.

d. Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas tambahan termasuk mobil dinas, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan untuk karyawan. Fasilitas ini dapat menjadi bagian besar dari gaji eksekutif dengan gaji tinggi.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja, seperti metode kerja, fasilitas dan peralatan, serta interaksi sosial dan budaya yang memengaruhi bagaimana seseorang atau kelompok melakukan pekerjaan mereka. Menurut Suntoyo dalam Dimas et al., (2021:624) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:47), seluruh peralatan dan bahan yang ada di tempat kerja, metode kerja yang digunakan, dan aturan kerja yang diterapkan baik secara individu maupun dalam kelompok adalah bagian dari lingkungan kerja.

Afandi (2018:65) lingkungan kerja terdiri dari semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Menurut Amirullah (2015:23) lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga berbagai aspek lain yang terjadi di tempat kerja, karena itu merupakan tempat yang terus berubah dan dinamis.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, teori yang akan peneliti gunakan dalam oprasional variabel adalah teori menurut Sedarmayanti, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal mencakup peralatan, bahan, metode, dan aturan kerja yang diterapkan di tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2016:26), sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Pencahayaan Ruang Kerja

Penerangan yang memadai dan tidak menyilaukan dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif.

2) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan fokus seseorang. Sebagian besar orang tidak nyaman dengan kebisingan karena dapat mengganggu mereka saat bekerja.

3) Penggunaan Warna

Warna mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Oleh karena itu, selain memilih warna yang tepat, juga penting untuk mempertimbangkan kombinasi warna di ruang kerja untuk menciptakan suasana yang nyaman.

4) Sirkulasi Udara di Ruang Kerja

Sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk kesehatan tubuh. Ruang kerja dengan aliran udara yang cukup akan membuat pekerja merasa nyaman, terutama di ruang yang dihuni oleh banyak orang.

5) Fasilitas

Fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka. Semakin lengkap fasilitas dalam suatu organisasi, semakin baik kinerja karyawannya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Kerja

Istilah "hubungan kerja" mengacu pada interaksi yang terjadi di tempat kerja, seperti antara rekan kerja di satu tim atau divisi, antar divisi, atau antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja yang baik akan membantu orang bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah tempat di mana karyawan merasa aman dan nyaman. Suasana kerja yang positif dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih produktif, yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan cara terbaik.

E. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Dengan tujuan untuk menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia di perusahaan, pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dengan tujuan mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Afandi (2018:187-188) untuk maju dalam jalur karir yang dipilih seseorang, pengembangan karir biasanya didefinisikan sebagai konsep. Maju ke atas berarti mendapatkan gaji atau tanggung jawab yang lebih besar, status, prestise, dan kekuasaan yang lebih tinggi.

Dalam proses memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan karyawannya, perusahaan menggunakan manajemen karir untuk membentuk kelompok karyawan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

Edi (2024:206), mengatakan pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang sehingga mereka dapat mencapai posisi atau jabatan yang diinginkan. Personalia melakukan kegiatan yang dikenal sebagai pengembangan karir untuk membantu karyawan merencanakan pekerjaan atau posisi masa depan mereka di

perusahaan mereka saat ini. Ini dilakukan agar baik karyawan maupun perusahaan dapat mencapai perkembangan terbaik mereka.

Agus (2022:150), mengatakan proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan profesional mereka dikenal sebagai pengembangan karir. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang ada di perusahaan, baik saat ini maupun di masa depan.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, teori yang akan peneliti gunakan dalam oprasional variabel adalah teori menurut Afandi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses kemajuan dalam pekerjaan yang mencakup peningkatan gaji, tanggung jawab, status, prestise, dan kekuasaan dengan tujuan meningkatkan posisi di perusahaan.

2. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Afandi (2018:190), ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur pengembangan karir karyawan, yaitu :

a. Perencanaan Karir

Proses strategis yang mencakup tindakan yang membantu karyawan merencanakan dan mengarahkan perjalanan karir mereka dalam perusahaan.

Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai potensi terbaik mereka dengan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai.

b. Pengembangan Karir Individu

Proses di mana seorang karyawan dibantu dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka untuk memaksimalkan potensi mereka dalam jalur karir yang mereka pilih.

c. Pengembangan Karir yang diDukung Oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya bergantung pada diri pegawai itu sendiri; manajer dan departemen SDM juga harus membantu.

d. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang berkaitan dengan upaya pengembangan karir, akan sulit bagi pegawai untuk mempersiapkan diri dengan baik untuk mencapai tujuan pengembangan karir mereka dalam jangka waktu yang panjang.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan dengan yang akan datang. Tabel berikut menunjukkan penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian ini :

Tabel 7
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Novita Deska Putri, Islamuddin	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja,

	<p>Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis</p> <p>Vol. 3 No. 1 Juli 2022</p> <p>e-ISSN 2723-424X DOI: https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i1.99</p>	<p>Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt. Karya Sawitindo Mas</p>	<p>(X2), Pengembangan Karir (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>		<p>dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Karya Sawitindo Mas.</p>
2	<p>Moch Faisal Akbar, Rita Tri Yusnita, Suci Putri Lestari</p> <p>Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi</p> <p>Vol. 1 No 4 November 2023 e-ISSN: 2988-6880</p> <p>DOI : https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.278</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
3	<p>Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, Mila Karmila</p> <p>Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset</p> <p>Vol. 2 No. 3 Mei 2024</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disimpulkan bahwa lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

	<p>e-ISSN 2988-5418 p-ISSN: 2988-6031 DOI : https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854</p>				
4	<p>Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria Magdalena</p> <p>TARGET : JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS</p> <p>Vol. 3 No. 2, Desember 2021 e-ISSN : 2715-9361 DOI : https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1233</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Quri Villas</p>	<p>Kompensa si (X1), Lingkunga n Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
5	<p>Yayu Rahayu, Usep Irawan</p> <p>Jurnal Sains Manajemen</p> <p>Vol. 5 No. 1 Februari 2023</p> <p>e-ISSN : 2685-6972 DOI : https://doi.org/10.51977/jsm.v5i1.1070</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Pengembanga n Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Pola Manunggal Sejati</p>	<p>Stres Kerja (X1), Pengemba ngan Karir (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dan pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

6	<p>I Made Agus Mertha Dana, I Ketut Sutapa</p> <p>Journal Research of Management (JARMA)</p> <p>Vol. 5 No. 1 Desember 2023 e-ISSN : 2716-4381 DOI: https://doi.org/10.51713/jarma.v5i1.107</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar</p>	<p>Kompensa si (X1), Beban Kerja (X2), Lingkunga n Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.</p>
7	<p>Clairine Mangumbahang, Rita Taroreh, Indrie Palandeng</p> <p>Jurnal EMBA</p> <p>Vol. 11 No. 3 September 2023 ISSN 2303-1174 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Lingkunga n Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, stress kerja berpengaruh secara positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan,</p>

					Kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
8	Enjoel Sitanggang, Tika Nirmala Sari Jurnal Dunia Pendidikan Vol. 4 No. 3 Maret 2024 E-ISSN : 2746-8674 DOI : https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1979	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan	Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif Dan Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Meda
9	Yeyen Suryani, Iskandar, Ilham Akbar, M.Aksha Nur Ibrahim <i>International Journal Administration, Business & Organization</i> Vol. 5 No. 2, 2024 E-ISSN 2721-5652 DOI: https://doi.org/10.61242/ijabo.24.414	<i>The Influence of Work Environment, Compensation, Career Development, and Employee Retention on Turnover Intention (Survey on Plastic Division Employees CV. Surya Nedika Isabella)</i>	<i>Work Environment (X1), Compensation (X2), Career Development (X3), Employee Retention (X4), Turnover Intention (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Tests</i>	<i>The factors of Work Environment, Compensation, Career Development, and Employee Retention all exert a substantial influence on Turnover Intention.</i>
10	Khusnul Khotimah, Jovi Iristian	<i>The Influence of Job Stress, Work</i>	<i>Job Stress (X1), Work Environme</i>	<i>Multiple Linear</i>	<i>Based on the research results, it can be concluded</i>

<p><i>IJEBD : (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)</i></p> <p>Vol. 07 No. 01 January 2024 ISSN : 2597-4785 (ONLINE) ISSN : 2597-4750 (PRINTED) DOI : https://doi.org/10.29138/ijebd.v7i1.2595</p>	<p><i>Environment, and Compensation on Turnover Intention at PT. Cahaya Bintang Plastindo Lamongan</i></p>	<p><i>nt (X2), Compensat ion (X3), Turnover Intention (Y)</i></p>	<p><i>Regression Tests</i></p>	<p><i>that work stress influences turnover intention at PT. Cahaya Bintang Plastindo Lamongan, the work environment hurts turnover intention at PT. Plastindo Lamongan Starlight. And compensation does not affect PT's turnover intention.</i></p>
--	--	---	------------------------------------	---

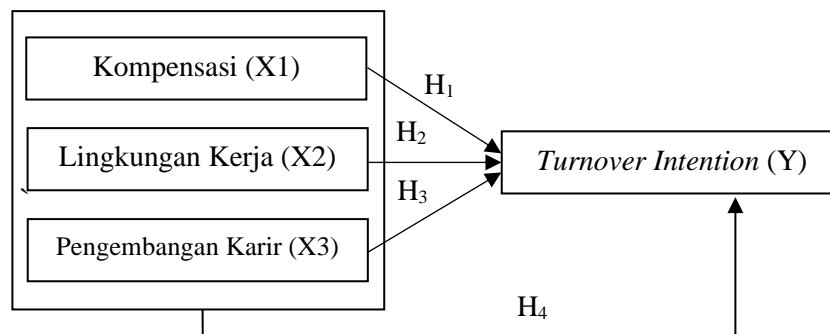
G. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2024:95), kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, menjaga kestabilan dan kesetiaan karyawan menjadi hal yang sangat vital. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tingginya niat karyawan untuk keluar atau *turnover intention*.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja sehingga karyawan terdorong mencari kesempatan di tempat lain. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga dapat menyebabkan stres dan ketidaknyamanan, yang akhirnya memperkuat keinginan untuk berpindah. Selain itu, terbatasnya kesempatan pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa stagnan, kurang dihargai, dan pada akhirnya ingin keluar dari perusahaan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan hubungan antara tiga variabel independent yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dengan variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Hubungan ini dianalisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing faktor terhadap niat karyawan meninggalkan perusahaan, Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

H1 : Pengaruh kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y)

H2 : Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

H3 : Pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

H4 : Pengaruh kompensasi (X1) lingkungan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2024:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk bentuk kalimat pertanyaan. Dengan merujuk pada permasalahan yang telah diidentifikasi, kajian teori yang relevan, serta hasil-hasil dari penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi adalah uang, barang, atau jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai imbalan atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik jika mereka merasa kompensasi mereka sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar et al., (2023) dan Agus et al., (2023) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dan cukup maka *turnover intention* akan menurun.

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Lingkungan kerja yang baik bukan hanya hal-hal fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan kebisingan, tetapi juga suasana psikologis dan hubungan antar orang di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik juga memengaruhi kenyamanan dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amri et al., (2021), dan Mangumbahag et al., (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa apabila lingkungan kerja yang tersedia baik dan mendukung maka *turnover intention* akan menurun.

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan posisi dalam organisasi. Menurut Edi (2024:206) pengembangan karir adalah proses membantu seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai posisi atau posisi yang diinginkan. Jika karyawan melihat peluang untuk meningkatkan posisi, mengikuti pelatihan, atau diberi tugas baru, mereka akan merasa dihargai dan memiliki masa depan yang jelas di perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitanggung dan Sari (2024) & Yuyu dan Irawan. (2023) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa apabila program

pengembangan karir yang ada diperusahaan tersedia dengan baik dan mendukung karyawan maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

H3 : Pengembangan Karir (X3) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)

4. Pengaruh Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Iskandar & Rahadi (2021:106) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu usia, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepuasan terhadap gaji, dan kesesuaian nilai dengan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita & Islamuddin (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai, lingkungan kerja yang tersedia baik serta program pengembangan karir yang ada diperusahaan mendukung kompetensi karyawan maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

H4 : Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)