

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Penelitian ini mencakup beberapa variabel yaitu lingkungan kerja non fisik dan kompensasi sebagai variabel independen serta menggunakan variabel turnover intention sebagai variabel dependen. Adapun pengertian dan teori dari beberapa variabel tersebut adalah sebagai berikut:

##### **2.2.1 Lingkungan Kerja non Fisik**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018) segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan. Lingkungan kerja dapat berupa keseluruhan alat perkakas atau alat yang digunakan dalam bekerja, cara karyawan bekerja, hubungan kerja suatu karyawan dengan karyawan lainnya baik dari sesama karyawan atau rekan kerja maupun atasan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah semua keadaan dimana proses kerja berlangsung. Kondisi kerja dapat di katakan baik apabila karyawan dapat melakukan sebuah aktivitas pekerjaan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja di bagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu:

## 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua unsur fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi dan komputer. Meja, kursi dan komputer yang tidak terawat akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga menyebabkan mereka ingin berpindah tempat kerja.
- b. Lingkungan kerja umum mempengaruhi kondisi karyawan seperti suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan. Lingkungan kerja umum menjadi salah satu faktor yang penting untuk di perhatikan guna untuk membuat suasana dalam melakukan pekerjaan terasa baik dan nyaman. Misalnya, suhu ruangan yang terasa panas membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga lambat laun akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut (sedarmayanti, 2011) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan. hubungan antar karyawan adalah sebuah hubungan karyawan yang saling berinteraksi antara individu dengan individu lainnya maupun individu dengan kelompok rekan kerja. Sedangkan hubungan antara atasan dan bawahan adalah sebuah hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap

bekerja dalam perusahaan tempatnya bekerja. sedangkan menurut (Wursanto, 2009), lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat di tangkap oleh pancaindra manusia tetapi dapat di rasakan keberadaannya melalui hubungan-hubungan antar karyawan maupun hubungan atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik menurut (Mangkunegara & Prabu, 2011) adalah semua aspek fisik psikologis kerja serta peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas.

a. Jenis lingkungan kerja non fisik

Menurut (Wursanto,2009) terdapat beberapa jenis lingkungan kerja non fisik yaitu:

1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai yaitu sebuah perlindungan dari perusahaan yang di berikan kepada karyawan yang memberikan rasa aman dari berbagai ancaman saat bekerja. Rasa aman pegawai terdiri dari :

- a) Rasa aman saat menjalankan suatu pekerjaan
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam sumber pencaharian diri dan keluarga
- c) Rasa aman dari bentuk konflik negatif sesama karyawan

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap tanggung jawab pekerjaan yang di bebankan. Loyalitas di bagi menjadi dua

yaitu loyalitas vertikal dan horizontal, loyalitas vertikal yaitu loyalitas bawahan terhadap atasan sedangkan loyalitas horizontal yaitu loyalitas antara atasan dengan bawahan.

### 3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai adalah perasaan yang timbul dalam diri pegawai berkaitan dengan pekerjaannya. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosial karyawan berjalan dengan baik dan kebutuhan bersifat psikologis juga terpenuhi.

### 3. Indikator lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik memiliki indikator menurut (Sedarmayanti, 2011)

yaitu :

#### a. Prosedur kerja

Rangkaian pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan dan bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### b. Standar kerja

Persyaratan kerja, fungsi atau perilaku yang di atur dan di tetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus di capai oleh seorang karyawan.

#### c. Hubungan atasan dengan bawahan

Sebuah hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan tempatnya bekerja.

#### d. Kejelasan tugas

Sejauh mana sebuah pekerjaan atau tugas pekerjaan dapat di pahami oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan di tuntutan untuk memahami dan sanggup untuk melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan.

e. Hubungan antar karyawan

Sebuah hubungan karyawan yang saling berinteraksi antara individu dengan individu lainnya maupun individu dengan kelompok rekan kerja.

### **2.2.2 Kompensasi**

Kompensasi menurut hasibuan (2003) diartikan sebagai sesuatu yang sebanding atas karyawan yang telah melakukan pekerjaannya, kompensasi didefinisikan sebagai pemberian imbalan perusahaan yang adil dan sebanding dengan tugas yang di bebaskan kepada karyawan. Kompensasi di bagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung di berikan perusahaan kepada karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung di berikan perusahaan kepada karyawan berupa program-program seperti cuti tahunan karyawan, asuransi kesehatan, pelatihan kerja, tempat kerja yang nyaman. (notoadmojo, 2015) komepnsasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menjamin terjadinya keadilan antara perusahaan dan karyawan yang mendorong perilaku karyawan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Kompensasi yang baik akan mengurangi terjadinya rekrutmen dalam perusahaan yang di akibatkan oleh seringnya karyawan yang keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dan di inginkan, dalam hal ini perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen calon karyawan baru.

Mondy (2003) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis, seperti berikut:

#### 1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan sebuah kompensasi yang terwujud dari sebuah uang terhadap seorang karyawan. Kompensasi finansial terbagi pada dua implementasi, yaitu.

##### a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial secara langsung adalah suatu kompensasi yang berbentuk nominal yang diberikan secara langsung pada karyawan. Gaji atau upah, bonus, tunjangan serta komisi merupakan bentuk dari kompensasi finansial secara langsung.

##### b. Kompensasi finansial tidak langsung.

Contoh dari kompensasi finansial tidak langsung adalah suatu penghargaan finansial diluar dari kompensasi finansial langsung. Hal tersebut adalah seperti asuransi, pembiayaan rumahsakit atau biaya berobat, dan pertolongan dalam bidang sosial.

#### 2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial merupakan suatu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang tidak berbentuk uang, namun dengan bentuk fasilitas. Kompensasi non finansial dibedakan menjadi dua, yaitu:

##### a. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan ini bisa berupa jabatan yang menarik, kesempatan berkembang, wewenang,

pelatihan, tanggung jawab, dan sebuah penghargaan atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan. Kompensasi ini adalah salah satu bentuk dari aktualisasi diri dari seorang karyawan perusahaan.

b. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan kerja merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mengenai lingkungan kerja karyawan, dengan berbentuk seperti kondisi kerja yang lebih mendukung, shift kerja serta supervisi kompetensi kerja.

Kompensasi menurut Samsudin (2009) memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan adalah merupakan hal yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan untuk kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu diperlukan kompensasi secara pasti mengenai pemberian gaji atau upah.

2. Meningkatkan produktifitas kerja

Kompensasi merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan prproduktifitas para pekerja, olehkarena itu perusahaan dituntut untu dapatmemberikan kompensasi sebaik mungkin kepada setia karyawannya.

3. Memajukan perusahaan

Karyawan akan dapat bekerja dengan apabila mereka telah mendapatkan apa yang diinginkan sesuai dengan kinerja. Sehingga untuk memberikan dorongan

kepada karyawan, perusahaan sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang tinggi agar kinerja para karyawan tinggi.

#### 4. Menciptakan keseimbangan serta keadilan

Keadilan dan keseimbangan dapat diciptakan dari pembayaran kompensasi yang adil dan meratasesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, namun keadilan tersebut juga harus disertai dengan syarat dan sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

##### 1. Gaji dan Upah

Gaji merupakan suatu bentuk balas dadi jasa yang telah dilakukan oleh seorang karyawan mengenai kontribusi yang diberikan pada sebuah perusahaan yang diberikan secara periodik dan disertai dengan jaminan pasti. Sedangkan upah memiliki arti sebagai balas jasa yang diberikan dengan berpedoman langsung pada sebuah perjanjian yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan.

##### 2. Insentif

Insentif merupakan sebuah tambahan diluar dari gaji atau upah yang diberikan apabila karyawan dapat mengemban tugas dengan baik serta mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

##### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan secara khusus oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing. Tunjangan tersebut meliputi asuransi jiwa diluar gaji, serta tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan.



#### 4. Fasilitas

Fasilitas merupakan ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan, seperti inventaris kendaraan, biaya transportasi karyawan apabila ditugaskan diluar perusahaan dan tempat parkir.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi menurut (mangkunegara, 2007) yaitu :

##### 1. Faktor pemerintah

Perusahaan dalam menentukan gaji karyawan berdasarkan peraturan pemerintah yang membuat kebijakan mengenai standar gaji daerah, pajak penghasilan, penetapan harga baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi yang kebijakan tersebut mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan.

##### 2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan perusahaan dalam menentukan kompensasi yang di berikan kepada karyawan juga dapat di pengaruhi oleh terjadinya tawar menawar besarnya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan

##### 3. Standar biaya hidup karyawan

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan perlu mempertimbangkan standar biaya hidup karyawan, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan sejahtera.

##### 4. Kemampuan membayar

perusahaan perlu membuat kebijakan kompensasi pegawai dengan mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Diukur dari kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi dengan masa kerja dan tingkat pendidikan karyawan.

### **2.2.3 Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan sebuah niat seorang karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan meninggalkan perusahaan sebelumnya. Terjadinya turnover disebabkan oleh beberapa faktor seperti upah, gaji, perkembangan karir, kurangnya kekompakan dalam tim kerja serta konflik antara atasan dan bawahan yang terjadi (waspodo, handayani, & paramita, 2013). Turnover intention merupakan keinginan untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan tempat karyawan bekerja ke perusahaan lain yang menurut karyawan lebih baik. Pemicu terjadinya turnover adalah lingkungan kerja yang kurang baik, kompensasi yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan, kurangnya rasa aman karyawan dalam bekerja serta adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan lain (arliansyah, 2015). Menurut (wahyuni, 2014) faktor penyebab turnover adalah gaji atau upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, kurangnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, perselisihan antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan, rekrutmen, seleksi dan promosi. Menurut Hartono (2002) turnover intention ditandai dengan perilaku karyawan sebagai berikut :

1. Absensi karyawan meningkat

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya biasanya di tandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tanggung jawab karyawan dalam hal ini kurang sebanding dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya akan lebih malas untuk melakukan pekerjaannya serta melihat pekerjaan lain yang dirasa mampu memenuhi setiap kebutuhan karyawan.

3. Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan lebih sering meninggalkan tanggung jawab pekerjaannya pada jam kerja berlangsung serta pelanggaran terhadap tata tertib lainnya

4. Peningkatan proses terhadap atasan

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sering melakukan penolakan terhadap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan atau atasan. Karyawan lebih sering berbeda pendapat terhadap kebijakan yang di berikan.

5. Perbedaan perilaku positif dari biasanya

Dalam hal ini perilaku positif berlaku untuk karyawan yang memiliki karakter positif selama bekerja. Jika perilaku positif ini berbeda dari biasanya, maka karyawan ini menunjukkan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover yang tinggi dalam perusahaan menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan pada kondisi kerjanya atau cara pembinaan karyawan yang benar, agar dapat meminimalisir pergantian karyawan. Sebagian besar pergantian karyawan

membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan dalam segi biaya. Perpindahan karyawan menimbulkan berbagai biaya terhadap perusahaan, yaitu :

1. Biaya rekrutmen

Meliputi waktu dan fasilitas untuk melakukan proses wawancara dan seleksi karyawan baru.

2. Biaya pelatihan

Meliputi waktu karyawan di latih, pengawasan pada departemen personalia.

3. Biaya yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak lebih besar oleh apa yang di keluarkan karyawan baru.

4. Kecenderungan tingkat kecelakakan kerja pada karyawan baru yang tinggi.

5. Pergantian karyawan menyebabkan hilangnya proses produksi.

6. Kurang maksimalnya penggunaan peralatan produksi

7. Adanya karyawan baru menyebabkan pemborosan

8. Jika perusahaan tidak ingin mengalami penundaan penyerahan, maka perlu di lakukan kerja lembur.

Menurut (mondy, 2003) turnover intention memiliki indikator sebagai berikut :

1. *Thinking of quitting* (keinginan untuk keluar)

Pemikiran seorang karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

2. *Intent to search* (keinginan untuk mencari perusahaan lain)

Perilaku karyawan menunjukkan isyarat untuk mencari perusahaan atau menanyakan perusahaan lain.

### 3. *Intent to quit* (Isyarat untuk keluar)

Perilaku karyawan yang menunjukkan isyarat untuk keluar seperti meninggalkan tanggung jawab pekerjaan yang di bebankan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung hasil penelitian yang dilakukan penulis serta memahami konsep dan variabel yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap turnover intention” studi pada PT. SBS Berkah Bersama Ngoro Jombang.

Peneliti menggunakan beberapa jurnal dan penelitian terdahulu sebagai acuan dengan tema yang sesuai yang di teliti oleh peneliti,

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti dan tahun penelitian	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil
Nur Riqoh Fuaidah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Edlyn Khurotul Aini (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi Karyawan(X1)</li> <li>▪ Lingkungan kerja (X2)</li> <li>▪ Turnover Intention (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi Karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention</li> <li>▪ Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention</li> <li>▪ Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention</li> </ul>
Ridwan Suryo	Pengaruh	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepuasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepuasan kerja</li> </ul>

Peneliti dan tahun penelitian	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil
Pranowo, (2016)	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi studi kasus pada CV. Sukses Sejati Computama	Kerja (X1) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>▪ Kompensasi (X3)</li> <li>▪ Lama Kerja (Y1)</li> <li>▪ Turnover Intention (Y2)</li> </ul>	berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan CV. Sukses Sejati Computama <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lama Kerja dapat Memperkuat Pengaruh Negatif Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sukses Sejati Computama</li> <li>▪ Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan CV. Sukses Sejati Computama</li> <li>▪ Lama kerja dapat memperkuat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan CV. Sukses Sejati Computama</li> <li>▪ Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan CV. Sukses Sejati Computama</li> <li>▪ Lama kerja dapat memperkuat pengaruh negatif kompensasi terhadap turnover intention karyawan CV Sukses Sejati Computama</li> </ul>
Muhammad Sartono Yulianue S.E,M.M dan Leonardo Budi H.S.E,M.M (2017)	Pengaruh Kompensasi Organisasi, Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi (X1)</li> <li>▪ Motivasi Kerja (X2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan</li> </ul>

Peneliti dan tahun penelitian	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil
	dan Komitmen Organisasi Terhadap turnover intention Studi pada PT. Unipower Food Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komitmen Organisasi (X3)</li> <li>▪ Turnover Intention (Y)</li> </ul>	<p>negatif terhadap turnover intention karyawan PT. Unipower Food Indonesia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unipower Food Indonesia</li> <li>▪ Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unipower Food Indonesia</li> <li>▪ Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unipower Food Indonesia</li> </ul>
Dewa Gede Dharma Putra dan Wayan Mudiarta Utama (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap turnover intention di Mayaloka villas Seminyak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>▪ Kepuasan Kerja (X2)</li> <li>▪ Turnover Intention (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</li> <li>▪ Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</li> </ul>

Sumber : jurnal terdahulu

## **2.3 Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap turnover**

Lingkungan kerja non fisik menurut (sedarmayanti, 2011) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan. hubungan antar karyawan adalah sebuah hubungan karyawan yang saling berinteraksi antara individu dengan individu lainnya maupun individu dengan kelompok rekan kerja. Sedangkan hubungan antara atasan dan bawahan adalah sebuah hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja non fisik menurut (Mangkunegara & Prabu, 2011) adalah semua aspek fisik psikologis kerja serta peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja non fisik dan turnover intention artinya jika lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan semakin baik maka tingkat turnover karyawan akan menurun dan sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik menurun maka turnover akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (riani & Putra, 2017) yang mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

### **2.3.2 hubungan antara Kompensasi terhadap turnover intention**

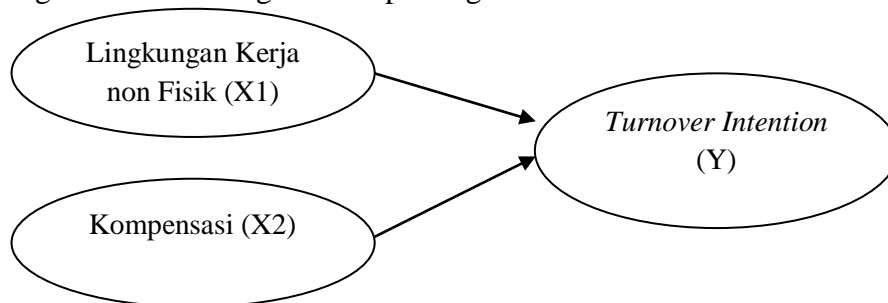
Menurut hasibuan (2003) diartikan sebagai sesuatu yang sebanding atas karyawan yang telah melakukan pekerjaannya, kompensasi didefinisikan sebagai pemberian imbalan perusahaan yang adil dan sebanding dengan tugas yang di



bebankan kepada karyawan. Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap turnover. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (putrianti & hamid, 2014) yang mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Dimana semakin baik kompensasi yang diberikan maka tingkat turnover akan turun, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan buruk maka tingkat turnover semakin naik.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan *turnover intention* dengan dukungan dari penelitian terdahulu. Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention, maka dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep diatas menggambarkan bahwa penelitian ini melihat pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen (X) terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y).

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan jawaban sementara dari masalah penelitian yang terdapat dalam kerangka konseptual. Sementara karena jawaban yang ditulis adalah jawaban yang didasari oleh teori yang relevan dan belum didasari oleh fakta (Sugiyono, 2013).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap

*Turnover intention* pada karyawan PT. SBC Berkah Bersama

H2 : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*

pada karyawan PT. SBC Berkah Bersama