

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Menurut Istiantara (2019:94) Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen SDM adalah seni mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2018:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:36) sumber daya manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar

mereka dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia diperlukan. Tujuannya adalah memberikan satuan kerja yang efektif kepada organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana bisnis harus mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

## **2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun menurut Mulyati (2022:7) fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Perencanaan adalah rencana tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuannya. Rencana tersebut dilakukan dengan membuat program personalia.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan.

- c. Pengarahan adalah kegiatan membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan yang mengendalikan seluruh karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan akan dilakukan terhadap rencana tersebut.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan pelatihan untuk menarik pegawai yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup:
  - 1) Analisis pekerjaan, suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi ini, Anda akan mengetahui deskripsi dan persyaratan yang harus Anda penuhi untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
  - 2) *Knee talent development*, suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan jenis dan jumlah pekerja sesuai kebutuhan organisasi.

- 3) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang menyesuaikan kebutuhan dengan perkiraan ketersediaan sumber daya manusia untuk jangka waktu tertentu, baik di dalam maupun di luar organisasi.
  - 4) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan talent dalam mengisi kursi kosong di lokasi tertentu dalam organisasi.
  - 5) Seleksi personel, kegiatan ini dilakukan untuk menjaga kualitas tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi.
  - 6) Rekrutmen, kegiatan ini adalah perekrutan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi merupakan pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, uang, atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan tidak memihak. Keadilan didefinisikan menurut kinerja pekerjaan, keadilan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan utama, dan batas upah

minimum pemerintah memandunya atas dasar koherensi internal dan eksternal.

- h. Integrasi merupakan kegiatan yang memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya dalam rangka membangun kemitraan yang harmonis dan saling menguntungkan. Integrasi tersebut mencakup beberapa hal lain, seperti: Motivasi kerja adalah motivasi kerja bagi karyawan untuk bekerja. Kepuasan Kerja adalah cara bagi karyawan untuk mengenali pekerjaan mereka. Kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dalam program-program sosial yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar staf dan pendidik, serta pedoman konsistensi internal dan eksternal.
- j. Disiplin adalah fitur HRM yang paling penting dan kunci untuk mencapai tujuan Anda. Tanpa disiplin yang tepat, sulit untuk mencapai tujuan maksimal Anda. Disiplin adalah keinginan dan persepsi terhadap peraturan kelembagaan dan kepatuhan terhadap norma-norma sosial.

- k. Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dalam perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, atau sejenisnya.

### 3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini (2021 : 23) adalah sebagai berikut :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
- d. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

#### 4) Karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Menurut Nurjaman (2020:74) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut.

- a. Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
- b. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
- c. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
- d. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
- e. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

## 2.1.2 *Turnover Intention*

### 1. **Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya setelah karyawan tersebut diterima di perusahaan tersebut. Ini harus menjadi pertimbangan bagi banyak karyawan yang ingin berganti pekerjaan. Menurut Suseno (2020:638) keinginan (*intention*) merupakan niat yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan perputaran (*turnover*) merupakan tindakan berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain. Faktor yang mendasari keinginan berpindah karyawan adalah kepuasan kerja, stres kerja, kurangnya motivasi dalam bekerja dan sebagainya.

Menurut Handayani (2022:144) *Turnover intention* merupakan kenaikan tingkat keluar masuknya karyawan di dalam perusahaan. Menurut Kartono (2017:43) *Turnover Intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan adalah keinginan karyawan itu sendiri untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang



lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan saat ini yang telah ia dapatkan.

## 2. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2017:88-90) terdapat dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

### a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

1) Kecenderungan memiliki pikiran untuk berhenti

2) Pikiran terhadap harapan dan realita yang tidak sesuai

### b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

1) Keadaan perusahaan tidak mendukung

- 2) Hak-hak karyawan tidak terpenuhi
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan berakhir dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi-indikasi di atas dapat dijadikan acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam organisasi.
- 1) Kemungkinan mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih baik
  - 2) Memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain

### 3. **Kategori *Turnover Intention***

Menurut Robbins (2019:38), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary Turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

- b. *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary Turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan tau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Supriadi (2021:23) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* yaitu:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja.
- b. Faktor individu yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen pada institusi, perilaku mencari kerja, niat tinggal, pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, kemauan untuk bekerja keras, perasaan negatif tau positif terhadap pekerjaan,
- c. Faktor struktural yang terdiri dari otonomi, keadilan, tekanan kerja, remunerasi, kemungkinan promosi, rutinitas kerja, dan dukungan sosial.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Secara umum kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan.

Menurut Edison (2017:152) kompensasi merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Menurut Saputra (2022:1492) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Menurut Sinambela (2019:220) kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, barang uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut S.P. Hasibuan (2019:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Fatari (2023:107) kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Berdasarkan beberapa sumber pendapat tentang kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan pendapatan (uang, barang langsung atau tidak langsung) yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas jasa yang telah mereka curahkan.

## 2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Terdapat dimensi dan indikator kompensasi menurut pendapat Zaenal (2018:57) adalah :

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk berupa:
  - 1) Gaji/upah
  - 2) Insentif
  - 3) Bonus
- b. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Meliputi:
  - 1) Asuransi
  - 2) Tunjangan-tunjangan
  - 3) Cuti.
- c. Kompensasi *non* finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi *non* finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Meliputi fasilitas, lokasi, jam kerja yang fleksibel dan hal-hal non material lainnya.

## 3. Asas Kompensasi

Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Menurut Sinambela (2019:192) terdapat 2 asas kompensasi, yaitu:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi.

#### **4. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:125) Tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifield untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan -peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruhserikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonstentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti

batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

## 2.1.4 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan. Menurut Prayetno (2020:150) motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya.

Adapun menurut Hutagalung (2022:203) berpendapat bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik. Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Apabila suatu perusahaan ingin karyawannya dapat bekerja secara optimal maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan, agar karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia akan merasa lebih senang dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya pun akan meningkat.



Menurut Fatari (2023:108) motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang diperlukan oleh pegawai agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpenuhi.

## **2. Dimensi dan Indikator Motivasi kerja**

Dimensi dan indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam Kalsum (2023:14) yaitu Maslow menyatakan untuk menstimulasi orang, harus diketahui seberapa paham orang tersebut pada hirarki kebutuhan. Kelima keperluan menurut Maslow adalah sebagai berikut

- a.** Keperluan Fisik (*physiological needs*), keperluan ini adalah hal dasar pada kehidupan manusia, meliputi:

- 1) Kebutuhan penunjang saat bekerja
- 2) Memenuhi kebutuhan hidup karyawan

Dalam praktiknya, keperluan ini terpenuhi melalui gaji, atau upah dari sebuah perusahaan

**b.** Keperluan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), keperluan ini dimaksudkan akan terhindar dari bahaya dan kegelisahan. Meliputi:

- 1) Rasa aman fisik
- 2) Rasa aman akan jaminan keselamatan kerja
- 3) Rasa aman akan jaminan kesehatan

**c.** Keperluan sosial (*social needs*), dalam interaksinya, manusia berharap dapat bergaul dilingkungan masyarakat dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya interaksi antarsesama harus dilakukan.

- 1) Interaksi antar pekerja
- 2) Kebutuhan untuk kepentingan bersama dalam bekerja

**d.** Keperluan dihargai (*esteem needs*), dua macam keperluan yakni; pertama, keperluan-keperluan akan kekuatan, penguasaan, kapabilitas, konsisten dan independensi. Kedua yaitu keperluan akan penghargaan orang lain, status, terkenal, dominasi, kebanggaan, menjadi sorotan serta apresiasi dari orang lain, dimana orang sangat membutuhkan

untuk mendapat pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui:

- 1) Promosi jabatan
- 2) Penghargaan
- 3) Umpan balik dari pimpinan.

### 3. Teori - Teori Motivasi Kerja

Terdapat teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli namun ada beberapa teori yang cukup terkenal, seperti yang ditulis oleh siagian berikut beberapa teori mengenai motivasi yaitu:

- a. Teori Maslow, "*Motivation and Personality*" merupakan buku yang menjadi hasil pemikiran dari Abraham H. Maslow sehingga banyak dikenal dengan teori motivasi Maslow. Dalam buku tersebut tertulis bahwa kebutuhan-kebutuhan digolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan kebutuhan sekunder
- b. Teori Alderfer, Teori yang dikemukakan oleh Alderfer biasa disebut dengan "ERG". Akronim dari teori "ERG" merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah *Existence, Relatedness* dan *Growth*.
- c. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, dua faktor tersebut adalah faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

#### 4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

##### a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
  - a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
  - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
  - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal:
  - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

#### **b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghindari diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

#### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini akan dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

#### 5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

#### 6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan perlu di

informasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### 7) Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:61) diantaranya:

##### a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

##### b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### d) Prinsip pendelegasian wewenang



Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi memotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

## **2.1.5 Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Hasni (2020:29) kepemimpinan merupakan proses interaksi sosial yang mana seorang pemimpin berusaha

memperoleh dukungan dan partisipasi penuh dari karyawannya dalam upaya mencapai target organisasi. Pemimpin yang mempunyai kedekatan emosional yang baik dengan karyawannya, akan mampu memberikan hasil yang efektif pada kinerja karyawannya. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi pengikut atau karyawan untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Menurut Ansory (2018:86) kepemimpinan adalah kemampuan proses untuk mempengaruhi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Busro (2018:228) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang perlu dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin yang mampu menjalankan proses interaksi sosial seperti mempengaruhi seluruh anggotanya demi mencapai tujuan organisasi.

## **2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang berarti memimpin atau menunjukkan jalan adalah tindakan seseorang yang mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol orang lain dalam hal ini pekerja, melalui kekuasaan atau posisi yang dimiliki oleh seseorang tersebut untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran menurut Handoko

(2019:155) dimensi dan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, berupa:
  - 1) Kemampuan untuk mengarahkan
  - 2) Pengawasan pekerjaan orang lain.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, berupa:
  - 1) Tanggung jawab
  - 2) Keinginan sukses.
- c. Kecerdasan (*Intelligent*), berupa:
  - 1) Kebijaksanaan
  - 2) Memiliki daya pikir yang kreatif.
- d. Ketegasan (*decisiveness*), berupa:
  - 1) Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan
  - 2) Memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Inisiatif, berupa:
  - 1) Melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi
  - 2) Mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
- f. Bahasa, berupa:
  - 1) Kemampuan pemimpin dalam berbahasa

- 2) Pemimpin mampu berkomunikasi dengan bahasa yang dapat dimengerti bawahannya

### 3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Badu (2017:47) secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 5, yaitu: Fungsi Instruktif Manajer bertindak sebagai komunikator yang mendefinisikan isi pesan, bagaimana pesan dibuat, kapan dibuat, dieksekusi, melaporkan hasil dan di mana pesan dibuat sehingga keputusan dibuat secara efektif.

#### a. Fungsi Konsultif

Pemimpin dapat menggunakan fitur ini sebagai komunikasi dua arah, dimana pemimpin memerlukan pertimbangan dan konsultasi dengan yang dipimpinnya saat mengambil keputusan.

#### b. Fungsi Partisipasi

Manajer yang melakukan tugas ini berusaha untuk melibatkan karyawan mereka baik dalam pengambilan keputusan maupun implementasi. Kepemimpinan yang berarti memimpin atau menunjukan.

#### c. Fungsi Delegasi

Dengan melakukan tugas ini manajer memberikan wewenang untuk mengambil keputusan atau memutuskan.

Tugas pendelegasian itu sendiri merupakan kepercayaan

pengurus kepada orang-orang tertentu berupa penyerahan kekuasaan yang bertanggung jawab.

d. Fungsi Pengendalian.

Tugas ini mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengarahkan seluruh aktivitas anggota atau pegawainya secara terarah dan terkoordinasi agar tujuan bersama dapat tercapai. Dalam fungsi kontrol, manajer biasanya mengarahkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan memantau.

#### 4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

f. Harapan dan perilaku rekan

## 2.2. Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah :

**Tabel 2. 1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
1.	Ridwan, “Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Dan <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru” Universitas Riau. 2020. Vol. XII. No. 2.	<p><b>Kompensasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan Gaji</li> <li>2. Tunjangan</li> <li>3. Fasilitas</li> </ol> <p><b>Kepemimpinan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersifat adil</li> <li>2. Memberikan sugesti</li> <li>3. Mendukung tercapainya tujuan</li> <li>4. Sebagai katalisator</li> <li>5. Menciptakan rasa aman</li> <li>6. Sebagai wakil organisasi</li> <li>7. Sumber inspirasi</li> </ol>	Analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit</li> </ol>

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
	April 2020 Jurnal Tepak Manajeme n Bisnis	8. Bersikap menghargai  <b>Komitmen</b> 1. Loyalitas 2. Hubungan aktif dengan organisasi  <b>Turnover Intention</b> 1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.		Syafira Pekanbaru. 3. Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
2.	Hayati/2021/Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan	<b>Kepemimpinan</b> 1. Kemampuan untuk membina Kerjasama 2. Hubungan yang baik 3. Kemampuan yang efektivitas 4. Kepemimpinan yang partisipatif 5. Kemampuan dalam mendelegasikan	Metode : Deskriptif dan Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan.

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
	ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 J.Kreatif, Vol. 9 No. 1, Juni 2021 (Halaman 37-49)	an tugas atau waktu 6. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang  <b>Lingkungan Kerja</b> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlakukan 6. Keamanan 7. Hubungan karyawan  <b>Turnover Intention</b> 1. Pemikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi		
3.	Waskito “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap	<b>Kompensasi</b> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif  <b>Kepuasan Kerja</b> 1. Gaji	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis	1. Variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang rendah



NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
	<p><i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo". 2021.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021</p>	<p>2. Promosi 3. Kepemimpina 4. Tunjangan 5. Rekan kerja.</p> <p><b><i>Turnover Intention</i></b></p> <p>1. Tingkat absensi yang meningkat 2. Mulai jenuh dalam bekerja dengan ditandai malas bekerja 3. Peningkatan pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan 4. Meningkatnya protes keatasan terhadap kebijakan perusahaan kepada pimpinan 5. Perilaku yang berbeda dari biasanya seperti dulu sering bertanggung jawab sekarang sangat kurang bertanggung jawab.</p>	Regresi Sederhana	<p>dan pengaruhnya yang negatif dan signifikan terhadap <i>turn over intention</i></p> <p>2. Variabel Kepuasan secara parsial memiliki pengaruh yang rendah dan pengaruhnya yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention</p>

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
4.	<p>Kusumajaya, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Ini Indonesia"</p> <p>Jurnal Jumbiku Vol 2 No. 3 (Desember 2022) – E-ISSN : 2827-8666 P-ISSN : 2827-8682</p>	<p><b>Kompensasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Bonus dan intensif,</li> <li>3. Asuransi</li> <li>4. tunjangan hari raya</li> <li>5. Tunjangan konsumsi</li> <li>6. fasilitas.</li> </ol> <p><b>Kepemimpinan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovator</li> <li>2. Komunikator</li> <li>3. Motivator</li> <li>4. Kontroller</li> </ol> <p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyenangi pekerjaannya,</li> <li>2. Mencintai pekerjaannya</li> <li>3. Moral kerja</li> <li>4. Kedisiplinan</li> </ol> <p><b>Turnover Intention</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan sekarang</li> <li>2. Kemungkinan meninggalkan perusahaan tahun depan</li> <li>3. Kemungkinan tidak mempunyai masa depan yang baik jika</li> </ol>	<p>Metode: penelitian deskriptif kualitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap karyawan</li> <li>3. Kepuasan berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.</li> </ol>

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
		tetap bekerja di perusahaan ini 4. Berencana tetap tinggal di perusahaan ini		
5.	Saputra, Zainiyah, Abriyoso, Rizki “Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi” STIE Pembangunan Tanjungpinang. 2022.	<b>Kompensasi</b> 1. Kompensasi langsung a. Gaji b. Upah c. Insentif 2. Kompensasi tidak langsung a. <i>Indirect compensation</i> b. Kesejahteraan  <b>Turnover Intention</b> 1. Pemikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Sederhana	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sehingga variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Gani, Prihartad dan Purnamasari “Pengaruh Kompensa	<b>Kompensasi</b> 1. Gaji 2. Intensif 3. Bonus 4. Asuransi 5. Cuti 6. Penghargaan	Metode : kuantitatif  Alat Analisis : Analisis Regresi	Mengetahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
	si dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan” Universitas Muhammadiyah Jakarta. 2022.	7. Promosi <b>Lingkungan Kerja</b> 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik <b>Turnover Intention</b> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti ( <i>thoughts of quitting</i> ) 2. Keinginan untuk meninggalkan ( <i>intention to quit</i> ) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> )	Linier Berganda	terhadap <i>turnover intention</i> Maka adanya pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif. <i>Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan
7.	Fatari dan Wiguna “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada	<b>Kompensasi</b> 1. Kompensasi Langsung ( <i>direct compensation</i> ) a. Gaji b. Bonus c. Insentif 2. Kompensasi tidak	Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Andalan Informasi Teknologi.

NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019” Universitas. Bina Bangsa. 2023.</p> <p>Volume 3 Nomor 1 Januari 2023 DOI Issue : 10.46306/v1s.v3i1</p>	<p>langsung (<i>indirect compensation</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Asuransi</li> <li>b. Tunjangan Hari Raya (THR)</li> <li>c. Tunjangan Konsumsi</li> <li>d. Fasilitas</li> </ol> <p><b>Motivasi Kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol> <p><b>Turnover Intention</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)</li> <li>2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)</li> <li>3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to</i></li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Andalan Informasi Teknologi.</li> <li>3. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>turnover intention</i> mempunyai pengaruh yang signifikan pada PT. Andalan Informasi Teknologi.</li> </ol>

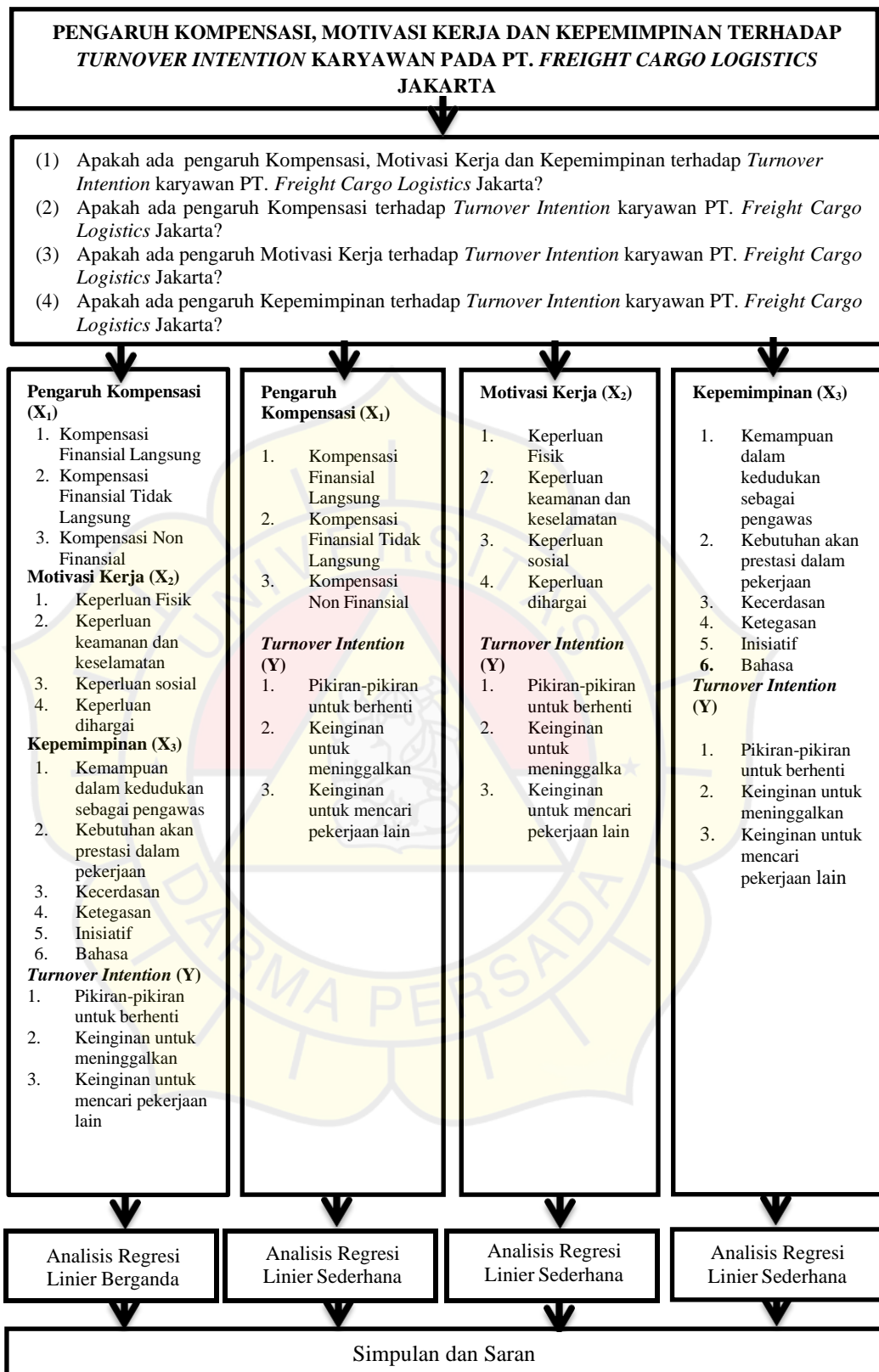
NO	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil Penelitian
		<i>search for another job)</i>		

Sumber : Dibuat Oleh Penulis Tahun 2023

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021:95) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Berdasarkan landasan teori diatas, secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh Penulis Tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



## 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:99) mengemukakan bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )?

$H_0$ : Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

$H_a$ : Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

2. Apakah Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )?

$H_0$ : Kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

$H_a$ : Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

3. Apakah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )?

$H_0$ : Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )?

$H_a$ : Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

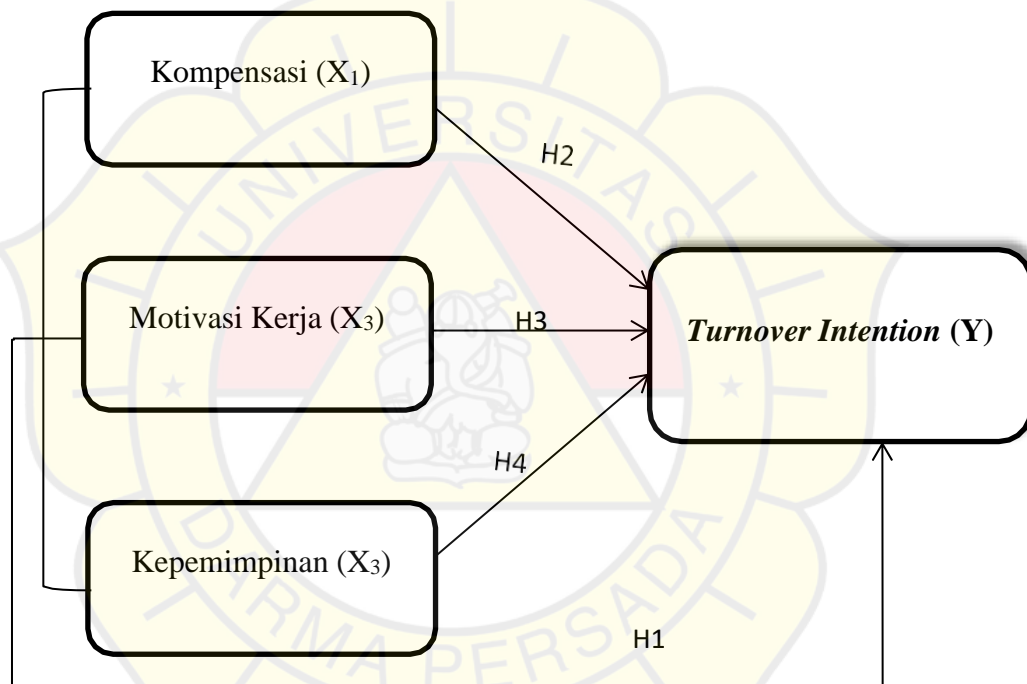
4. Apakah Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )?



$H_0$ : Kepemimpinan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

$H_a$ : Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan melalui gambar sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh Penulis Tahun 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel dimana terdapat 3 variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ). Kemudian ada satu variabel dependen *Turnover Intention* (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi

$Y = a + bX$ . Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi  
yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

