

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KERJA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah bidang manajemen yang fokus pada studi hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas untuk mencapai hasil yang optimal, efektif, dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Susan, 2019:5). Serta menurut Hidayat dan Anwar (2022:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Metris, dkk (2024:5) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan penggunaan individu sebagai tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan fisik dan mental mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumberdaya manusia dengan kemampuan fisik dan mental melalui proses seleksi, pengembangan dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019:958) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah melakukan perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Proses ini dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pengorganisasian dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, serta integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, langkah perbaikan dan penyempurnaan rencana akan diambil.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses yang meliputi penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi harus adil dan layak, di mana "adil" berarti sesuai dengan prestasi kerja, dan "layak" berarti mampu memenuhi kebutuhan primer karyawan. Selain itu, kompensasi juga harus berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah aktivitas yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang mempertimbangkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berlandaskan konsistensi internal dan eksternal.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi terpenting dalam MSDM dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk meraih hasil yang optimal. Kedisiplinan mencerminkan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan lembaga pendidikan serta norma-norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian adalah proses di mana hubungan kerja seseorang dengan perusahaan berakhir. Hal ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keputusan lembaga pendidikan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya. Proses pemberhentian ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam pengelolaan semua sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Merumuskan tujuan MSDM dengan tepat seringkali sulit karena sifatnya yang bervariasi dan tergantung pada perkembangan masing-masing organisasi. Menurut Hidayat & Anwar (2023:4) terdapat 4 tujuan manajemen yaitu :

- 1) Tujuan organisasional: ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- 2) Tujuan fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- 3) Tujuan sosial: untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi.
- 4) Tujuan personal: untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha mempengaruhi bawahannya. Menurut Busro (2018:226), “gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.” Menurut Sembiring (2022:2) Gaya kepemimpinan adalah pola kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahan: agar dapat melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin sesuai dengan keterampilan, sifat dan sikap dalam berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi bawahannya, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Dimensi dan indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:251), gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Struktur prakarsa (*initiatitng structure*). Mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan menetapkan dan menstruktur peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan dengan indikator:
 - a. mengorganisasikan kerja;
 - b. hubungan kerja;
- 2) Pertimbangan (*consideration*). Menggambarkan sejauh mana seseorang berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan dengan indikator:
 - a. saling percaya;
 - b. tingkat kepedulian yang tinggi
 - c. menghargai gagasan bawahan;

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sarip (2023:3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan Definisi diatas, Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temprature, kelembaban, pentilasi, dan lain sebagainya.

2. Dimensi dan indikator Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2018:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Temperatur di tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara ditempat kerja
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2018:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. Kerjasama antar karyawan

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Di dalam perusahaan, seringkali muncul keluhan dari karyawan terkait beban kerja ini. Pertanyaannya adalah, apakah beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan benar-benar meningkat, ataukah disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada (Sumantrie, 2022:64). Beban kerja adalah kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dapat mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi kurang optimal, karena karyawan hanya memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan banyak tugas. Jika kondisi ini terus berlanjut, dampaknya akan terasa pada kinerja karyawan tersebut (Nabila & Syavrina, 2022:2).

Berdasarkan definisi diatas, maka Beban Kerja adalah serangkaian pekerjaan atau kegiatan yang harus diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditentukan.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:18) dimensi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang muncul ketika karyawan melakukan aktivitas mental atau psikologis di lingkungan kerjanya.
 - a. Pekerjaan dengan kesulitan tinggi
 - b. Pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
- 2) Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang muncul ketika karyawan diharuskan menyelesaikan tugas-tugasnya dalam batas waktu yang telah ditentukan.
 - a. Deadline, target yang harus dicapai.
 - b. Penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang
- 3) Beban Fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
 - a. Pekerjaan berlebihan.

2.1.5 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu upaya pribadi seorang karyawan dalam meningkatkan statusnya untuk mendapatkan pendapatan atau jabatan yang lebih tinggi (Supardi, 2018:3). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri terlepas dari apakah departemen SDM mendukung upaya mereka untuk mengimplementasikan tujuan karir mereka atau tidak (Wahjono et al., 2019:129). Pengembangan karir mengacu pada

proses dimana seseorang bekerja untuk meningkatkan diri guna mencapai tujuan profesional tertentu.

Berdasarkan definisi diatas, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka meningkatkan statusnya baik secara pendapatan maupun jabatan.

2. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir adalah sebagai berikut (Rahayu et al, 2024:35) :

- 1) Perlakuan adil dalam karir. Perlakuan adil dalam karir merujuk pada perlakuan yang setara, objektif, dan tidak diskriminatif terhadap setiap individu dalam kesempatan pengembangan karir di tempat kerja, dengan indikator :
 - a. Kesempatan pengembangan karir yang sama.
- 2) Promosi. Merujuk pada peningkatan posisi atau jabatan seseorang dalam suatu organisasi. Biasanya, promosi diiringi dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, serta kompensasi atau gaji, dengan indikator :
 - a. Kriteria promosi.
 - b. Peluang kenaikan jabatan.
- 3) Pendidikan. Proses pembelajaran dan peningkatan keterampilan yang dilakukan untuk mendukung perkembangan karir seseorang. Pendidikan ini dapat berupa berbagai bentuk pelatihan, kursus, atau pendidikan formal dan non-formal yang bertujuan untuk memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang, dengan indikator :
 - a. Program pelatihan.
 - b. Akses pendidikan.

2.1.6 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Sutrisno (2019:182) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut. Gee, dkk (2021:65) kompensasi yaitu Imbalan yang diberikan kepada pegawai yang aktif berkarya atas pengakuan kemampuan atau kapasitas potensi yang dimiliki individu, beban tanggung jawab, dan hasil prestasi kerja yang dicapai. Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diambil kesimpulan kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diterima seorang karyawan atas kemampuan dan hasil kerja yang dicapai di organisasi tersebut.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- 1) Kompensasi Finansial adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa uang atau nilai finansial sebagai balasan atas pekerjaan dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. dengan indikator :
 - a. Upah dan Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
- 2) Kompensasi Non Finansial adalah kompensasi non-finansial merujuk pada bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang tidak berupa uang atau nilai finansial langsung. dengan indikator :
 - a. Penghargaan dan pengakuan
 - b. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan

2.1.7 *Turnover intention*

1. Pengertian *Turnover intention*

Wulandari et al (2024:277) mengartikan *Turnover intention* yaitu keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela dan disebabkan oleh beberapa alasan seperti keinginan untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Waskito & Putri (2021:24) mengartikan *Turnover intention* adalah suatu keinginan seseorang untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya setelah diterima dalam perusahaan. Menurut Ardan dan Jaeleni (2021:3) “*Turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi”. Lebih lanjut menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021:3) “*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Sulistia (2021:18) mengatakan bahwa *Turnover intention* disebabkan karena karyawan yang tidak mampu menyesuaikan beban dan tuntutan dari perusahaan. *Turnover intention* juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui indikasi masalah pada perusahaan. Menurut Arsih et al. (2018:12) *Turnover intention* yang semakin meningkat dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena menimbulkan dampak negatif seperti kesulitan dalam memperoleh karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan sesuai dengan kualifikasi perusahaan serta membutuhkan banyak waktu maupun biaya untuk merekrut karyawan baru.

Berdasarkan defisini diatas, *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

2. Dimensi dan Indikator *Turnover intention*

Menurut Ardan & Jaelani (2021:6) dimensi *Turnover intention* yaitu

- 1) *Thinking of quit* dengan indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan, merasa diperlakukan kurang adil, sering melakukan absen dan telat, merasa malas untuk berangkat kerja,

- 2) *Intention to search for alternatives* dengan indikator memiliki niat mencari alternatif pekerjaan baru, mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian dan jenjang pendidikan,
- 3) *Intention to quit* dengan indikator berniat untuk pindah atau keluar dari perusahaan karena mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan, berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber baik jurnal maupun penelitian sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan, sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan tabel 2.1 :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

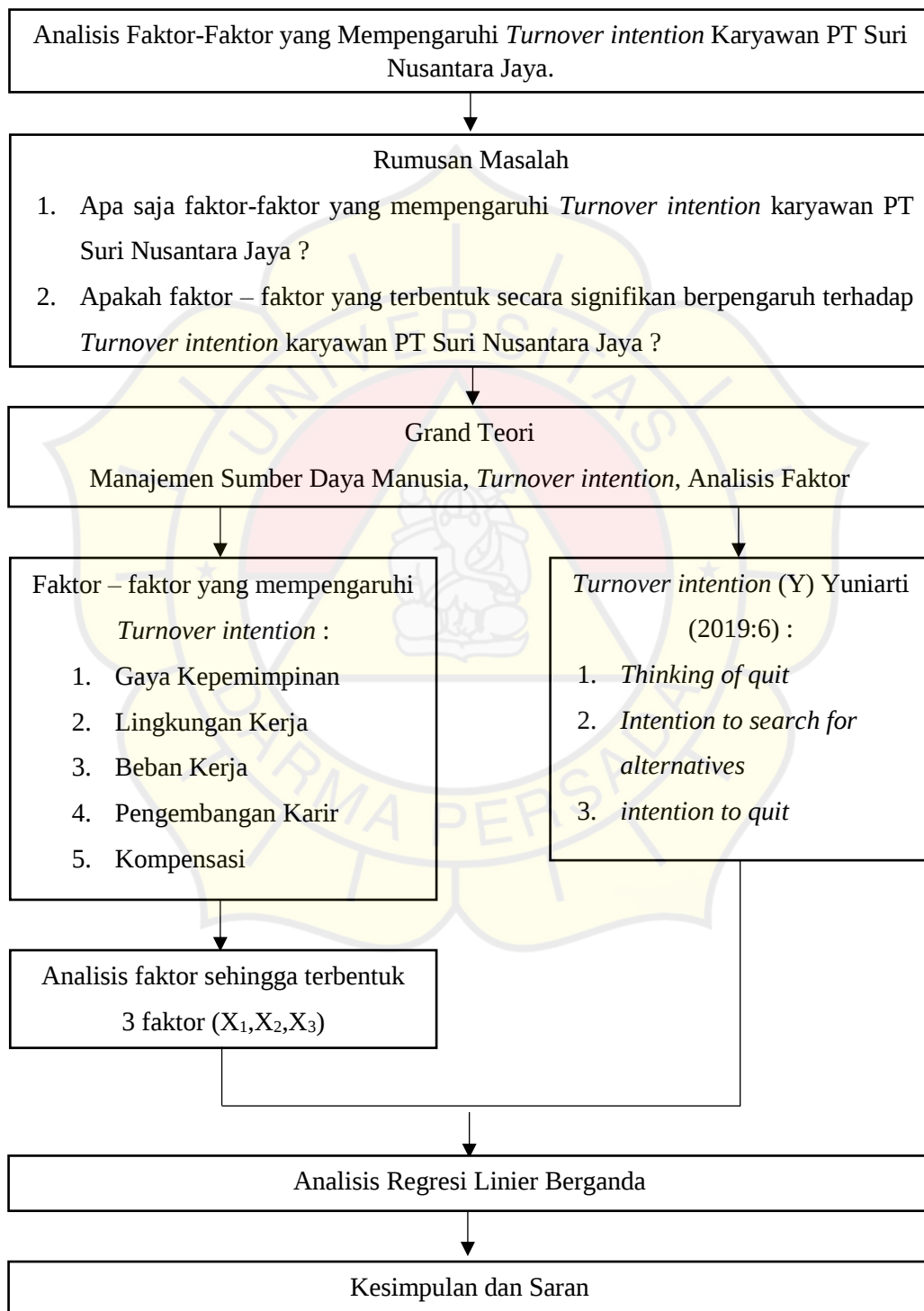
No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Misbahul Anam , Rr. Hawik Ervina Indiwooro , Ratih Hesty Utami P, 2024, analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan CV. Agus Keramik Malahayu Banjarharjo Brebes Jawa Tengah	Kompensasi Beban Kerja <i>Job Insecurity</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini Kompensasi berpengaruh negatif menunjukkan semakin rendahnya kompensasi maka semakin tinggi juga <i>Turnover intention</i> . Beban Kerja dan Job Insecurity berpengaruh positif menunjukkan semakin tinggi beban kerja dan job insecurity semakin tinggi <i>Turnover intention</i> .
2.	Linda Halim, Kevin Antolis, 2021,	<i>Work life balance</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Agent di PT AIA Cabang X Malang	<i>Personality Job Fit</i> Stres Kerja Lingkungan Kerja Kompensasi Kepuasan Kerja Budaya Organisasi Pengembangan karir Komitmen organisasi <i>Turnover intention</i>		scluruh variabel work life balance, personality-job fit, stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terkonfirmasi mempengaruhi <i>turnover intention</i> agent di PT AIA Cabang X Malang. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> agent di PT AIA Cabang X Malang yaitu komitmen organisasi dan variabel yang berpengaruh tetapi kurang signifikan yaitu stress kerja.
3.	Koko Valentino Supriadi, Irvan Trang, Mirah Helen Rogi, 2021. Aanalisis Faktor-Faktor yang menyebabkan <i>Turnover intention</i> di PT. Sinar Galesong Prima	stres kerja gaya kepemimpinan kompensasi	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Turniver Intention karyawan.

	Cabang Boulevard Manado.			
4	Ulya Ikhsan, Shinta Wahyu Hati, 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Karyawan di PT. ABC Batam.	Kompensasi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Perkembangan Karir Kepuasan Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingginya tingkat <i>Turnover intention</i> karyawan pada PT. ABC Batam. Sedangkan 3 variabel lainnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
5.	Nisvi Putri Rahwamati, Syahrudin. S, Ihdam, 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Bankaltimtara di Tenggarong.	Kepuasan Kerja Stress Kerja Komitmen Organisasi Kompensasi	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap tingkat <i>Turnover intention</i> karyawan pada PT. Bankaltimtara.
6.	Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari, 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam.	Gaya Kepemimpinan Beban Kerja <i>Job Insecurity</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan. Sedangkan 2 variabel lainnya yakni Beban Kerja dan Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.

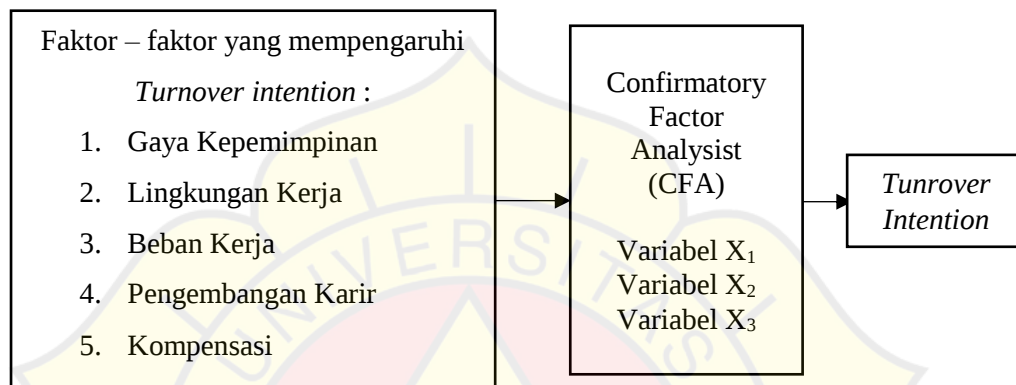
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2022).



2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma Penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2022:42).



Paradigma penelitian diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel bebas (*Independent Variabel*) yang menyebabkan menyebabkan terbentuknya faktor-faktor yang kemudian dilihat pengaruhnya secara simultan terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* antara lain Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022:39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover intention*.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022:63). Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan PT Suri Nusantara Jaya adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi.
2. Diduga faktor gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3), Pengembangan Karir (X_4) dan Kompensasi (X_5) berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor faktor gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3), pengembangan karir (X_4), dan Kompensasi (X_5) terhadap *Turnover intention* (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor faktor gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3), pengembangan karir (X_4), dan Kompensasi (X_5) terhadap *Turnover intention* (Y)

