

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Turnover intention*

a. *Pengertian Turnover intention*

Dalam kamus bahas inggris Indonesia *turnover Intention* bermakna pergantian. Gagasan yang disampaikan Ivancevich dalam Agung mengenai *turnover* yaitu, “*Turnover is the net result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization*”. Dalam terjemah bebas, *turnover* merupakan hasil dari keluarnya beberapa pekerja dan masuknya pekerja lain untuk bekerja di organisasi.

Persaingan bisnis usaha makin ketat pada era globalisasi saat ini dan juga pada masa yang akan datang. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan daya saing salah satunya mempertahankan tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset paling penting dalam menjalankan pekerjaannya. Faktanya, tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar atau pindah akhir-akhir ini sangat meningkat.¹ *Turnover* memiliki resiko kehilangan karyawan terhadap perusahaan, terutama *turnover* yang disebabkan keinginan tenaga kerja. *Turnover* tenaga kerja merupakan masalah yang serius terutama untuk bagian sumber daya manusia. Masalah yang sering dihadapi suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar karyawan.²

Turnover Intention yaitu niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan yang lebih baik pada masa yang akan datang. *Turnover Intention* yaitu kecenderungan seseorang tenaga kerja untuk

¹ Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, “The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention,” *Management Science Letters* 9 (2019): 877–86.

² Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta, “Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu,” *Agora* 9, no. 2 (2021).

meninggalkan tempat kerja secara sukarela atau tidak karena daya tarik dari perusahaan saat ini an adanya alternatif pekerjaan lain. *Turnover Intention* adalah keinginan tenaga kerja untuk berhenti dari pekerjaannya dengan mencari pekerjaan alternatif lain yang dianggap lebih baik.³

Jika di simpulkan *turnover intention* adalah suatu tindakan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja dengan beberapa alasan untuk berhenti dari pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* juga bisa menjadi hal penting bagi perusahaan sendiri karena akan menurunkan keinginan dalam hal keterampilan dan kinerja di didaerahnya.

Beberapa penelitian membuktikan tentang *turnover intention* atau tingkat perputaran pekerja merupakan salah satu masalah penting yang harus mendapat perhatian dari banyak masalah perusahaan khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). *Turnover intention* diartikan sebagai jumlah anggota organisasi yang secara sukarela atau tidak meninggalkan organisasi dalam waktu tertentu.⁴

b. Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Faktor yang mempengaruhi *turnover Intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain.⁵ Di antara faktor-faktor tersebut yang akan di bahas antara lain, yaitu:

- 1) Faktor lingkungan terdiri dari tanggung jawab kekeluargaan lingkungan dan kesempatan kerja.
- 2) Faktor individu yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen Pada pekerjaan, perilaku mencari kerja,

³ Nafiudin dan Umdiana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu,” *Agora*, 2017.

⁴ Eko Nur Fu’ad, “Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Produktivitas, Dan Keunggulan Bersaing,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 21, no. 2 (2018): 175–202.

⁵ Rogi M. Supriadi K., Trang I., “Analisis Fakyor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado,” *Jurnal Emba* 9, no. 3 (2021): 1215–1424.

niat untuk tinggal, dan keinginan untuk kerja keras.

- 3) Faktor struktural seperti otonomi, keadilan, tekanan kerja, gaji, proses kerja dan dukungan sosial.

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan pekerja maka akan mengurangu kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan dengan pekerjaan

c. Berdasarkan Indikator *Turnover intention*

Turnover Intention di ukur dengan tiga indikator⁶ tindakan adalah:

- 1) Adanya pikiran untuk keluar dari tempat kerja
Dimana seorang tenaga kerja berfikir untuk keluar dari pekerjaanya atau bertahan di perusahaan. Adanya keinginan keluar dari pekerjaan bila tenaga kerja merasa kurang memuaskan dari segi upah atau beban kerja yang diberikan oleh perusahaan (kurang memadai). Selain itu, tenaga kerja merasa memiliki kesempatan untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 2) Memiliki keinginan yang kuat untuk pindah
Berniat untuk keluar dari tempat kerja karena merasa tidak ada perkembangan di tempat kerja saat ini. Pekerja niat untuk pergi jika mereka telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik dan imbalan yang lebih memuaskan diakhiri dengan kepuasan untuk meninggalkan tempat kerja.
- 3) Adanya ingin mencari lowongan kerja
Mencari alternatif pekerjaan lain. Dimana individu mencari informasi pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dan upah yang lebih besar.

⁶ D. W Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, "The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention," *Management Science Letters* 10, no. 16 (2020): 3873–78, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>.

d. Dampak terjadinya *turnover intention*

Turnover intention pada pekerja dapat berdampak pada organisasi keputusan karyawan untuk benar-benar keluar meninggalkan organisasi, keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Konsep *turnover intention* sebagai jumlah mobilitas pekerja yang masuk dan keluar dari suatu organisasi dan biasanya ditunjukkan dengan *turnover intention rate*. Keinginan keluar kerja atau pindah kerja adalah sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau mencari alternative pekerja lain. Sebelum keluar pekerja juga harus mempertimbangkan apa yang akan terjadi jika kedepannya, karena apa yang menurut kita baik belum tentu baik bagi diri kita sendiri.

e. *Turnover Intention* Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Pandangan Islam mengenai *turnover intention* terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Qasas sebagai berikut:

وَاتَّبِعْ فِيْمَا آتَاكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِيْنَ (٧٧)

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” [Q.S Al-Qasas:77].⁷

⁷ Al-Qur'an Surah Al-Qasas, Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2018).

Pada surah diatas, menyampaikan bahwa Allah memberikan jalan kepada manusia dalam mencari pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Selain itu, Allah juga memerintahkan umatNya untuk berbuat baik dalam menjalani pekerjaan agar tidak merugikan orang lain.

Pada dasarnya, ekonomi Islam mengakui adanya kebebasan dalam melakukan dan bertindak seperti yang dimiliki manusia. Tetapi yang dimaksud dalam kebebasan ini bukanlah kebebasan tanpa batas dan tanpa adanya tanggung jawab. Ekonomi islam memberi aturan dalam hidup untuk mencapai kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat. Yang dimaksud dalam kebebasan ini adalah keluarnya karyawan dalam organisasi (pekerjaan). Selain itu hubungan karyawan dan pemilik usaha dalam islam dilihat sebagai perwujudan yang saling tolong-menolong dimana mereka saling membantu mengisi kekurangan masing-masing. Ketika pemilik usaha membutuhkan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya begitupun karyawan yang mendapatkan imbal balik sebagai ganti tenaga yang sudah dikeluarkan. Jika salah satu komponen hilang maka efektivitas usaha akan terhambat.

2. Pengaruh Upah dalam *Turnover Intention*

Upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk memajukan organisasi. Gaji diberikan dalam bentuk uang tunai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan. Gaji sebagai reward sangat strategis untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaik. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu gaji merupakan penghargaan yang bertujuan agar karyawan lebih giat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Agar pemberian upah/gaji berjalan dengan baik diperlukan konsistensi yang bersifat konkrit sehingga bermanfaat bagi karyawan dan tidak pandang bulu. Artinya setiap karyawan yang bekerja harus

mendapatkan kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan yang di dapat dari pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁸ Namun pada kenyataannya ada perusahaan yang memberikan gaji tidak sesuai dengan tanggal perjanjian maka masalah tersebut bisa memicu terjadinya *turnover intention* pada pekerja/karyawan.

Pekerja memiliki peran penting dalam perusahaan aktif yang mendatangkan keuntungan. Keberadaan pekerja merupakan asset dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk berkelanjutan pertumbuhan dalam perusahaan. Perusahaan harus memikirkan kesejahteraan karyawan dengan pemberian upah/gaji yang layak dan saling menguntungkan kedua belah pihak, pengupahan sifatnya krusial karena berhubungan dengan uang setiap orang akan memperjuangkan upah yang mereka terima tidak seimpal dengan kerja keras dalam bekerja walaupun banyak juga yang lebih mengalahkan dan tidak berani mengungkapkan pendapatnya. Dengan ketidakpuasan pekerja terhadap upah dapat menimbulkan penurunan kinerja serta pemikiran negative pekerja terhadap perusahaan, tidak adanya semangat pekerja dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak fokus dalam menerima instruksi dari pemilik perusahaan.

Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Dewan pengupahan Nasional memberikan defnisi pengupahan

⁸ Nur Insan, "Upah Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karya Swalayan Yayasan Indosesia Timur Di Kota Makassar Provisi Sulawesi Selatan)," *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Fajar Makassar* 10, no. 1 (2020).

sebagai berikut: “upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja”.

Istilah upah biasanya dipergunakan untuk satuan waktu yang relative pendek, seperti per jam, per hari, dan per minggu. Kenaikan tingkat upah akan di ikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, yang berarti menambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah, maka akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan.

a. Indikator Gaji/Upah

Perihal gaji pegawai atau pekerja juga telah diatur menurut syariat Islam sebagaimana firman Allah SWT berikut ini:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يظَلَمُونَ (١٩)

Artinya: “dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan” [Q.S Al-Ahqaf:19].⁹

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa setiap orang memiliki tingkat yang berbeda sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Sehingga tingkat dan besarnya upah yang akan diterima oleh setiap pekerja juga akan berbeda jumlahnya tergantung pada besar kecilnya pekerjaan yang dilakukan.

⁹ Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf, Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2018.

Berdasarkan Teori Neo Klasik dan undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, antara lain:

- 1) Besarnya upah yang didapat
- 2) Tingkat upah yang diberikan
- 3) Keadilan pemberian upah¹⁰

b. Sistem Upah

Ada beberapa jenis upah yang digunakan untuk mendistribusikan upah, yaitu:¹¹

- 1) Sistem upah menurut banyaknya produksi yang di dapat
- 2) Sistem upah menurut jam bekerja
- 3) Sistem upah menurut kebutuhan

Beberapa prinsip upah kepada karyawan yang harus diikuti, sebagai berikut:

- 1) Upah yang diberikan harus cukup
- 2) Upah yang diberikan harus adil
- 3) Upah yang diberikan harus tepat waktu

c. Upah Dalam Ekonomi Islam

Penentuan Upah Kehidupan di dunia menjadi suatu kenyataan bahwa di dalam hidupnya, umat manusia sebagai makhluk Allah SWT, tidak terlepas dari organisasi. Islam sebagai sumber kebenaran telah memberikan ruang yang seluas-luasnya kepada umatnya untuk bekerja dan berbisnis sepanjang yang dikerjakan dan yang dibisniskan tidak bertentangan dengan syariah. Syariah lah yang menjadi pedoman dari referensi utama ketika manusia mengerjakan sesuatu baik untuk dirinya maupun untuk orang lain.

Pendekatan dalam agama Islam yaitu Al-Qur'an maupun Sunnah, syarat pokok mengenai upah adalah majikan harus memberi upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka (para pekerja) berikan kepada pihak perusahaan. Sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan

¹⁰ Christina, "Undang-Undang," *Zitteliana* 19, no. 8 (2003): 159–70, bisnis ritel - ekonomi.

¹¹ Eman Anom, "Kebijakan Upah Buruh Minimum Sektoral Di Kabupaten Tangerang Perspektif Komunikasi Politik" 1, no. 1 (2014).

mereka dengan sebaik-baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan atau pekerja. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan”* [Q.S Al-Ahqaf: 19]¹²

Ayat diatas menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diterimanya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima oleh pekerja. Bagi yang sudah berkeluarga gajinya lebih besar dari pekerja yang belum berkeluarga. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Upah yang diberikan kepada pekerja juga berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

Manusia sendiri tidak akan mampu mencukupi berbagai keinginan dan kebutuhan, meskipun ia seorang yang serba bisa dan memiliki banyak kelebihan serta keahlian. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan

¹² Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Syaamil Quran, 2007).

kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَتَقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ مِّمَّا تَعْمَلُونَ (۸)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” [Q.S Al-Maidah:8]¹³

Ayat diatas merupakan perintah bagi kita sebagai orang yang beriman hendaklah menjadi orang yang senantiasa berbuat adil didunia dan menegakkan keadilan (kebenaran) dijalan Allah SWT. Dan janganlah sekali-kali kebencian kita kepada suatu kaum, mendorong kita untuk berbuat zalim terhadap suatu kaum.

d. Dasar Penentuan Upah Dalam Islam

Tenaga kerja adalah mereka yang diperkerjakan dalam proses produksi yang tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi melainkan dipandang sebagai khalifah yang dihargai dengan upah yang dengan ikhlas dari kedua belah pihak dengan tanggung jawab dan amanah untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

أَعْطُوا الْأَخْيَرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخِفَّ عَرْفُهُ

¹³ Al-Qur'an Surah Al-Maidah, Agama RI.

Artinya: “berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, *shahih*)

Berdasarkan hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah menjelaskan bahwa upah menjadi hak pekerja yang harus diterimanya setelah pekerjaan telah dilakukan. Upah harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama, baik perihal waktu maupun jumlahnya.

Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pekerja mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang dibenarkannya hanya untuk sekedar memenuhi nafkah dari keluarganya.

3. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan merupakan fungsi dari struktur organisasi. Dalam perusahaan yang sama tugas-tugas karyawan yang berbeda-beda dengan beban kerja yang bervariasi. Sebagian besar beban kerja terpengaruh berdasarkan pendidikan, departemen atau posisi dalam organisasi. Persepsi tenaga kerja atau karyawan menghadapi beban kerja yang seimbang atau tidak seimbang konsekuensi dari perbedaan antara beban kerjanya dan para anggota organisasi lain dapat menyebabkan ketidakpuasan.¹⁴

Beban kerja yang berlebihan mempengaruhi pekerja untuk berpindah. Meningkatkan volume pekerjaan tanpa waktu penyelesaian dan memadai akan menyebabkan stres dan capek bagi pekerja. Variabel beban kerja dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* pada pekerja. Dapat disimpulkan bahwa *turnover* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja. Tenaga kerja atau karyawan di setiap organisasi memiliki

¹⁴ Henry Inegbedion, “Emmanuel Inegbedion, Adeshola Peter, Lydia Herry, Perceptio of Warkload and Employee Job Satisfaction in Work Organisations,” *Helion* 6 (2020).

berbagai tingkat beban kerja yang dihadapi setiap hari. Jika karena alasan apapun beban kerja berubah, perubahan tersebut mengubah tingkat stres karyawan serta persepsi mereka tentang keadilan dalam keseimbangan beban kerja.

Beban kerja yang ditugaskan pada individu melebihi kemampuannya untuk dapat dikerjakan, meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya. Definisi beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang dikerjakan melampaui sumber daya yang di miliki individu. Beberapa definisi yang telah diuraikan dengan waktu penyelesaiannya yang terbatas dimana kapasitas pekerjaan tersebut tidak sepadan dengan kemampuan individu.¹⁵

Tidak dapat disangka bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Namun, beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan, karena beban kerja para pekerja terlalu besar. Menurut perusahaan, kinerja karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan serta membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.¹⁶ Beban kerja dapat diamati dari beban kerja fisik yang kurang mendukung. Beban kerja seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisiknya lebah mengakibatkan hambatan dalam bekerja sehingga pekerja merasa terbebani. Jadi beban kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

Isi kerja= Beban Kerja x Waktu

Berdasarkan pendapat para ahli, beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Seorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerja yang bekerja untuk mendapatkan suatu imbalan dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi.

¹⁵ Nurul Hidayah Nisa, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi," *Jurnal Ekonomi Dna Kewirausahaan* 13, no. 2 (2019).

¹⁶ Akbar Wibowo, "The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 19, no. 2 (n.d.): 404–12.

a. Berdasarkan Teori Indikator Keseimbangan Beban Kerja

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَتَّبِعُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

(٦٢)

Artinya: *“Dan Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya, dan mereka tidak dizalimi (dirugikan)”* [Q.S. Al-Mu'minin:62]¹⁷.

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa manusia tidak dibebani lebih dari apa yang mereka mampu. Demikian pula dalam hal pekerjaan, seorang majikan atau pimpinan harus melihat batasan pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahannya agar tidak melebihi dari apa yang mampu mereka lakukan serta tidak melebihi dari waktu kerja yang ditentukan.

Indikator beban kerja yang meliputi:¹⁸

1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang relevan adalah seperti yang dilihat seseorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang individu mengenai bagaimana didalam pekerjaan.

2) Waktu Kerja

Waktu kerja sesuai standar SOP meminimalkan beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi bertentangan dengan penerapan SOP jam kerja karyawan biasanya cenderung pendek.

¹⁷ Al-Qur'an Surah Al-Mu'minin, Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2007.

¹⁸ L. Listiana, L. A., Hatmawan, A. A., & Hasanah, “Pengaruh Job Description, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Askrindo Insurance Cabang Madiun,” *SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*, 2020.

- 3) Tujuan yang Ingin dicapai
Tujuan yang dapat dicapai, yaitu pandangan individu mengenai target dari Pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan pada batas waktu tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berikut beberapa beban kerja yang dipengaruhi yaitu:

- 1) Lingkungan kerja
Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan salah satunya fisik adalah tempat kerja, prasaran kerja segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yaitu seluruh keadaan yang berhubungan dengan relasi kerja, hubungan kerja antara pekerja lainnya.
- 2) Tugas
Tugas yang dimaksud meliputi tugas fisik seperti: kondisi kerja, sikap kerja, tempat kerja, dan sarana kerja. tugas bersifat mental meliputi: tanggung jawab, kompleksitas pekerja, dan tingkat kesulitan pekerja.
- 3) Organisasi kerja
Organisasi kerja seperti jam lembur/malam, waktu kerja. waktu kerja meliputi batas waktu normal atau kerja lembur dapat mempercepat timbulnya kelelahan, tidak selesai tepat waktu dan tidak teliti dalam bekerja dan dilakukan di luar batas kemampuan pekerja.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu mencakup perasaannya mengenai pekerjaan dan kondisi perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional perasaan yang menyenangkan dihasilkan dari nilai-nilai pekerjaan. kepuasan kerja adalah nilai positif atau negatif yang timbul dari seseorang dari aspek tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung dari

masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.¹⁹

Terjadinya tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. pekerja menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongan untuk melakukan *turnover*. Semakin banyak aspek atau nilai perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja tidak akan tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya tidak ada harapan atau kebutuhan dengan apa yang menurut perasaan atau resepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.²⁰

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan individu dan imbalan yang diterima dalam tempat kerja. Tercermin dalam sikap umum individu terhadap pekerjaannya dalam pekerjaan ini orang tersebut harus berinteraksi dengan rekan kerja dan pemilik usaha, mengikuti aturan organisasi dan prinsip kerja serta memenuhi standar kinerja.

Berdasarkan pendapat ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman karyawan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, upah, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja. kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman dan mempunyai segi sosial ekonomi seperti upah. Serta segi sosial untuk maju, hubungan dengan masalah pengawasan, dan hubungan dengan pekerja sesama pekerja.

a. Faktor-faktor kepuasan kerja

- 1) Hubungan sosial antara pekerja
- 2) Sugesti dari teman kerja

¹⁹ Ganapathi, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bio Farma Pesero, Fakultas Lpmunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom," *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis IV*, no. 1 (2016): 125–35.

²⁰ Andriyani Prawitasari, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu," n.d., 180.

3) Emosi dan situasi kerja

b. Faktor individu

- 1) Sikap
- 2) Jenis kelamin
- 3) Umur

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Faktor individu, upah, beban kerja
- 2) Faktor sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan dan hubungan kekeluargaan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, kondisi kerja, beban kerja.

d. Indikator kepuasan kerja

Perihal kepuasan kerja juga terdapat dalam satu firman Allah SWT yakni:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِنَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (٥٩)

Artinya: *“Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah” [Q.S. At-Taubah:59]*²¹.

Dalam Surah At-Taubah ayat 59 tersebut dijelaskan bahwasanya seseorang diharuskan ikhlas dan ridha akan apa yang telah diberikan kepada mereka. Seseorang yang merasa ikhlas dan ridha atas apa yang telah menjadi takdirnya akan selalu merasa puas dan mensyukuri setiap pemberian tersebut.

²¹ Al-Qur'an Surah At-Taubah, Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2007.

Pengaruh utama kepuasan kerja juga bisa di katakan indikator kepuasan kerja:²²

- 1) Pekerjaan itu sendiri
Sumber utama dari kepuasan kerja seseorang adalah pekerjaan itu sendiri. Manakala dalam pekerjaannya ia merasa tertarik, mendapat kesempatan belajar, menarik tanggung jawab dan memajukan kualitas dari dirinya.
- 2) Benefit
Faktor multidimensi yang cukup berperan dalam membentuk kepuasan kerja adalah gaji. Gaji dapat dipahami sebagai sejumlah upah yang merupakan kompensasi seorang pekerja. Gaji dianggap baik manakala dianggap sebagai suatu yang pantas apabila dikomparasikan dengan individu lain dalam organisasi.
- 3) Rekan Kerja
Suatu keadaan di mana rekan kerja saling mendukung dalam mengerjakan tugas. Bantuan tersebut dapat berupa teknis atau sosial.

5. Ekonomi Islam

a. Pengertian Ekonomi Islam

Dalam pemikiran ekonomi sesungguhnya merupakan sebuah reaksi dari kebutuhan hidup dalam mencapai kebahagiaan. Islam memandang ilmu pengetahuan adalah suatu cara yang sistematis untuk memecahkan masalah kehidupan manusia yang mendasarkan segala aspek tujuan. Sesungguhnya Allah telah menuntun umatNya menuju jalan yang benar dalam segala hal termasuk dalam masalah muamalah atau perekonomian sebagaimana dalam firmanNya sebagai berikut:

وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَ مِنْهَا جَائِزٌ ۖ وَلَوْ شَاءَ لَهَدَّيْكُمْ أَجْمَعِينَ

Artinya: “*dan hak Allah menerangkan jalan yang lurus, dan diantaranya ada (jalan) yang*

²² Rizal Miftachus Saliem, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan” (IAIN Surakarta, 2018).

menyimpang. Dan jika Dia menghendaki, tentu Dia memberi petunjuk kamu semua (ke jalan yang benar).” [Q.S An-Nahl:9].²³

Lahirnya pemikiran ekonomi merupakan cara atau upaya manusia dalam menghadapi masalah kelangkaan. Dari sinilah muncul definisi ilmu ekonomi yang dipegang hingga kini dalam perspektif barat didefinisikan bahwa ilmu ekonomi merupakan pemanfaatan sumber daya yang langka atau terbatas untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tidak terbatas. Dari sini menandakan bahwa pemikiran ekonomi adalah bergaris lurus terhadap hadirnya manusia itu sendiri dimuka bumi.

Metode penurunan kebenaran ilmiah, dan nilai-nilai yang terkandung pada ajaran Islam. Ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami. Beberapa ekonom memberikan pendapat bahwa ruang lingkup dari ekonomi Islam adalah masyarakat muslim atau negara muslim sendiri yang mempelajari perilaku ekonomi dari masyarakat atau negara muslim di mana nilai-nilai ajaran Islam diterapkan.

b. Landasan Hukum Ekonomi Islam

1) Al-Qur'an

Ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, karena merupakan bagian tak terpisahkan dari agama Islam. Sebagai derivasi dari agama Islam, ekonomi Islam akan mengikuti agama Islam dalam berbagai aspeknya. Islam adalah sistem kehidupan, dimana Islam telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan ekonomi. Sumber hukum dalam ekonomi Islam yang pertama adalah Al-Qur'an.

²³ Al-Qur'an Surah An-Nahl, Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2018.

Al-Qur'an secara etimologis adalah bentuk mashdar dari kata "qa-ra-a" yang artinya "bacaan". Al-Qur'an adalah wahyu kalam Allah SWT yang diturunkan melalui Rasulullah SAW yang disampaikan kepada umat manusia (muslim) dalam rangka menuntun kehidupan didunia.

Al-Qur'an merupakan sumber petunjuk bagi kehidupan manusia. Petunjuk Al-Qur'an itu dapat diklasifikasikan kedalam dua bentuk, yakni Pertama, ada ayat-ayat yang sudah mengatur hukum secara jelas atau eksplisit dan terinci yang tidak memungkinkan untuk penafsiran lain, namun hal ini berlaku dalam jumlah yang terbatas. Kedua, ayat-ayat Al-Qur'an yang secara implisit mengatur dan menjelaskan secara garis besar aja. Al-Qur'an tidak hanya mengatur dan memelihara hubungan erat antara manusia dengan Tuhan. Akan tetapi juga mengatur dan menjelaskan masalah hubungan manusia dengan manusia (kehidupan sosial) yang lengkap. Lengkap bukan berarti semua aturan hingga sekecil-kecilnya (oprasional/teknikal), melainkan mengatur yang prinsip atau pokok, sedangkan yang oprasional/teknikal diserahkan pada manusia.

2) As-Sunnah

As-Sunnah secara harfiah berarti cara, adat istiadat, kebiasaan hidup yang mengacu kepada perilaku Nabi SAW yang dijadikan teladan. Sunnah dalam istilah ulama ushul adalah apa-apa yang diriwayatkan dari Nabi Muhammad SAW, baik dalam bentuk ucapan, perbuatan, maupun pengakuan dan sifat Nabi. Sedangkan sunnah dalam istilah ulama fiqih adalah sifat hukum dari suatu perbuatan yang dituntut melakukannya dalam bentuk tuntutan yang tidak pasti, dengan pengertian diberi pahala orang yang melakukannya dan tidak berdosa orang yang tidak melakukannya.

Sunnah menurut pemahaman ulama ushul fiqih dibagi menjadi beberapa macam antara lain:

- a) Sunnah *Qauliyah*, adalah ucapan lisan nabi Muhammad SAW yang didengar dan dinukilkan oleh sahabatnya, namun yang diucapkan Nabi itu bukan wahyu Al-Qur'an. Al-Qur'an juga dari lisan Nabi SAW yang juga didengar oleh sahabat r.a. dan disirakan kepada orang lain sehingga kemudian diketahui orang banyak.
 - b) Sunnah *Fi'liyah*, adalah semua perbuatan dan tingkah laku Nabi SAW yang dilihat, diperhatikan oleh sahabat radiallahu anhum. Kemudian disebar luaskan oleh orang yang mengetahuinya.
 - c) Sunnah *Taqririyah*, adalah apabila seorang sahabat r.a. melakukan suatu perbuatan atau mengemukakan suatu ucapan dihadapan Nabi atau pada masa Nabi, dimana Nabi mengetahui apa yang dilakukan orang itu dan Nabi mendiamkannya atau tidak menyanggahnya. Dengan bahasa lain diamnya Nabi SAW berarti menyetujui perbuatannya.
- 3) *Ijma'*

Ijma' menurut istilah ahli ushul fiqih adalah kesepakatan para imam mujtahid diantara umat Islam pada suatu masa setelah rasulullah wafat, terhadap hukum *syr'a'* tentang suatu masalah. Namun demikian kedudukan dan kehujjahan *ijma'* menurut pendapat para ulama, bahwa *ijma'* tersebut terletak di bawah deretan Al-Qur'an dan As-unnah, dan *ijma'* tidak boleh menyalahi nash yang *qathi'i*. Ada beberapa jenis *ijma'* yaitu:

- a) *Ijma'* Bayani adalah suatu pendapat dari para ahli hukum (fiqih) yang mengeluarkan pendapatnya untuk menentukan suatu masalah. Semua pendapat ini sama atau disepakati (*ijmli*). *Ijma'* ini dilakukan dengan ijtihad, yaitu berpikir sungguh-sungguh dengan menggunakan intelektual atau akal.

- b) *Ijma'* Sukuti adalah suatu pendapat dari seseorang atau beberapa ahli hukum, tetapi ahli-ahli hukum lainnya tidak membantah.

c. Prinsip Ekonomi Islam

Beberapa prinsip yang menjadi kaidah untuk membangun struktur atau kerangka ekonomi islam sebagai berikut:

1. Kompensasi, Islam mengajarkan bahwa setiap pengolahan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan. Pemanfaatan sumber daya baik tenaga kerja ataupun modal masing-masing berhak mendapatkan upah atau sewa dan keuntungan.
2. Kecukupan, kecukupan merupakan terpenuhinya kebutuhan sepanjang masa, bagi setiap individu tanpa berlebihan.
3. Pemerataan kesempatan
4. Kebebasan dan Kerja sama
5. Persaingan, Islam mendorong manusia untuk berlomba-lomba dalam hal ketaqwaan dan kebaikan. Demikian pula dalam hala muamalah atau ekonomi Islam mendorong manusia untuk tidak saling merugikan.
6. Keseimbangan dan Solidaritas
7. Informasi simetri
8. Kerja dalam Islam membagi waktu menjadi dua yaitu beribadah dan bekerja mencari rezeki. Namun demikian, bekerja yang dilakukan juga merupakan bagian dari upaya dalam rangka meraih pahala dari Allah yang juga bernilai ibadah

B. Model Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai masalah sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan itu dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut hipotesis statistik.²⁴

²⁴ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2009).

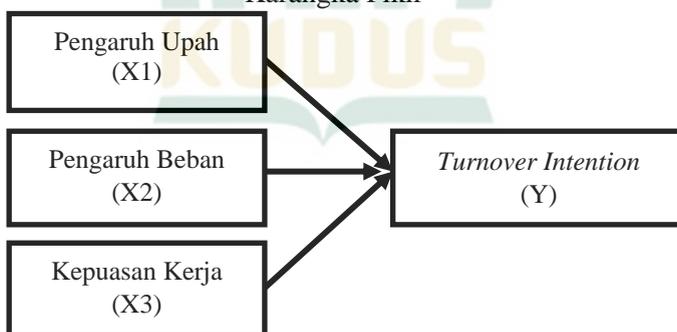
Hipotesis adalah diuji atau tanggapan sementara bertujuan untuk menyelidiki penelitian. Definisi lain dari hipotesis yaitu solusi sementara yang kebenarannya masih diselidiki temuan teoritis dari literatur. Pentingnya untuk menunjukkan kebenaran melalui tes atau tes yang disebut uji hipotesis, karena masih bersifat sementara.

Hipotesis adalah solusi sementara untuk rumusan masalah dalam penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian biasanya berbentuk kalimat pernyataan. Karena tanggapan berdasarkan data yang diperoleh melalui data, sebagai tanggapan teoritis, bukan empiris.

C. Karangka Pemikiran

Karangka pemikiran merupakan hubungan teori dengan permasalahan penelitian yang terwujud dalam model konseptual.²⁵ Sesuai uraian dari landasan di atas, maka menunjukkan bahwa upah (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di kayu lapis Cengkalsewu (Y), beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di kayu lapis Cengkalsewu (Y), kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di kayu lapis Cengkalsewu (Y). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami alur proses berpikir dalam penelitian, dapat diperhatikan gambar berikut:

Gambar 2.1
Karangka Pikir



²⁵ Sugiyono, *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D* (BANDUNG: ALFABETA, 2011).

D. Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sigit Kodratriana, Aliansi Jurnal Manajemen dan Bisnis, (2018)	<i>“Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Di PT. Pembangunan Jaya”</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Gaji berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen. b) Menggunakan gaji atau upah dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen penelitian. <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Objek penelitian ini dilakukan pada UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu. 		
2.	Refani Afri Zaldi, Jurnal Teknologi, Kejuruan, dan Pengajarannya, Vol. 42, No. 2, (2019)	<i>“Pengaruh Kepuasan Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Tunover Intention Pada Karyawan UD Sgk esamben Blitar Jawa Timur”</i>	Kepuasan upah berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.</p> <p>b) Menggunakan gaji atau upah dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen penelitian.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a) Objek penelitian ini dilakukan pada UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu.</p>		
3.	<p>Alviolita Muna Su'ada, Sudharto P. Hadi, Sri Suryoko, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 10, NO. 4, (2022)</p>	<p>“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pelaksana Produksi PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung)”</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.</p> <p>b) Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen penelitian.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a) Objek penelitian ini dilakukan pada UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu.</p>		
4.	<p>Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra, JEBI, (2020)</p>	<p>“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”</p>	<p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Stres berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.</p> <p>b) Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen penelitian.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a) Objek penelitian ini dilakukan pada UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu.</p>		
5.	<p>Devi Kristin, Evi Marlina, Nadia Fathurrahmi lawita, Economics and Business Journal, Vol. 2, No. 1, (2022)</p>	<p>“Pengaruh Lingkungan, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>. Stress berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen.</p> <p>b) Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen penelitian.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a) Objek penelitian ini dilakukan pada UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu.</p>		

E. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai masalah sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan itu dikhususkan mengenai populasi,

umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut hipotesis statistik.²⁶

Hipotesis adalah diuji atau tanggapan sementara bertujuan untuk menyelidiki penelitian. Definisi lain dari hipotesis yaitu solusi sementara yang kebenarannya masih diselidiki temuan teoritis dari literatur. Pentingnya untuk menunjukkan kebenaran melalui tes atau tes yang disebut uji hipotesis, karena masih bersifat sementara.

Hipotesis adalah solusi sementara untuk rumusan masalah dalam penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian biasanya berbentuk kalimat pernyataan. Karena tanggapan berdasarkan data yang diperoleh melalui data, sebagai tanggapan teoris, bukan empiris

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya serta teori yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti, maka mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Upah Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut Adi Wicaksono, Djumilah Hadiwidjojo, dan Diah Krisnatuti dengan judul *Salary and Job Satisfaction on Turnover Intention of Nurses in Public Hospitals in Surabaya Indonesia*, memberikan pengaruh upah kerja dan kepuasan kerja *turnover intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan.²⁷ Menurut Haider, Anwar, dan Khan dengan judul *The Effect of Salary on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction in Banking Industry of Pakistan*, memberikan pengaruh upah kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap *turnover intention*.²⁸ Menurut Nguyen dengan judul *The Effects of Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention: A Study of Private Universities in*

²⁶ Sudjana, *Metode Statistika*.

²⁷ Diah Krisnatuti Adi Wicaksono, Djumilah Hadiwidjojo, "The Effect of Salary and Job Satisfaction on Turnover Intention of Nurses in Public Hospitals in Surabaya, Indonesia," *Journal of Health Policy and Management* 4 (2019): 14–22. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2019.04.01.02>

²⁸ M. M. Haider, M. J., Anwar, M. M., Khan, "The Effect of Salary on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction in Banking Industry of Pakistan," *Journal of Business and Tourism Research* 5 (2021): 181–93. <https://doi.org/10.30585/jbtr.v5i2.924>

Vietnam, memiliki pengaruh upah kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap *turnover intention*.²⁹ Menurut Hidayat dan Wijayanto dengan judul Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.XYZ, menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara Upah Kerja dengan *turnover intention*.³⁰

H0 : Upah Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

H1 : Upah kerja memberi pengaruh terhadap turnover intention.

2. Pengaruh Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut Hanif dan Anwar dengan judul *Workload and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction*, menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap *turnover intention*.³¹ Menurut Hariyanti, Wahyuni, dan Sgiarto dengan judul *The Influence of Workload, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Intention of Nurses*, menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap *turnover intention*.³² Menurut Radha dan Choudhury dengan judul *The Impact of Workload on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction*, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap *turnover intention*.³³ Menurut Utama dan Ariyanti dengan

²⁹ T. Q Nguyen, T. T. H., Nguyen, T. H. T. Vo, "The Effects of Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention: A Study of Private Universities in Vietnam," *Journal of Asian Finance, Economics, and Business* 6 (2019): 205–15. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.205>

³⁰ H Hidayat, R. A., Wijayanto, "Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. XYZ," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 21 (2018).

³¹ U Hanif, I., Awan, "Workload and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction.," *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 12 (2018): 1041–53. <https://doi.org/10.2307/207525>

³² S Hariyanti, E., Wahyuni, S., Sugiarto, "The Influence of Workload, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 6 (2019): 242–53. <https://www.ijicc.net/index.php/ijicc-editions/2019/148-vol-6-iss-11>

³³ Choudhury Radha, R., "The Impact of Workload on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction," *International Journal of Human Capital*

judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT.ABC yang Dimodernisasi oleh Dukungan Organisasional, menyebutkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.³⁴ Menurut Uswatun dan Yusof dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap *turnover Intention* melalui *Job Satisfacion* pada Karyawan PT.XYZ, bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *trnover intention*.³⁵

H0 : Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention.

H2 : Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Lee dan Kim dengan judul *The Influence of Job Satisfacion on Turnover Intention: A Moderated Mediation of Burnout and Work Engagement*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover Intention*.³⁶ Menurut Chen dengan judul *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention A Study of Fliht Attendants in China*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.³⁷ Menurut Zhang dengan judul *The Dark Side of Job Satisfaction: The Role of Job Embeddedness in the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*, menunjukkan bahwa

Management, 2 (2018): 35–49.
<https://ijhcm.com/index.php/ijhcm/article/view/37/27>

³⁴ D Utama, I. G. B. A., Ariyani, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. ABC Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasional,” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 15 (2020): 15–25.

³⁵ A. M Uswatun, D., Yusof, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Pada Karyawan PT. XYZ,” *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis* 8 (2019): 1–10.

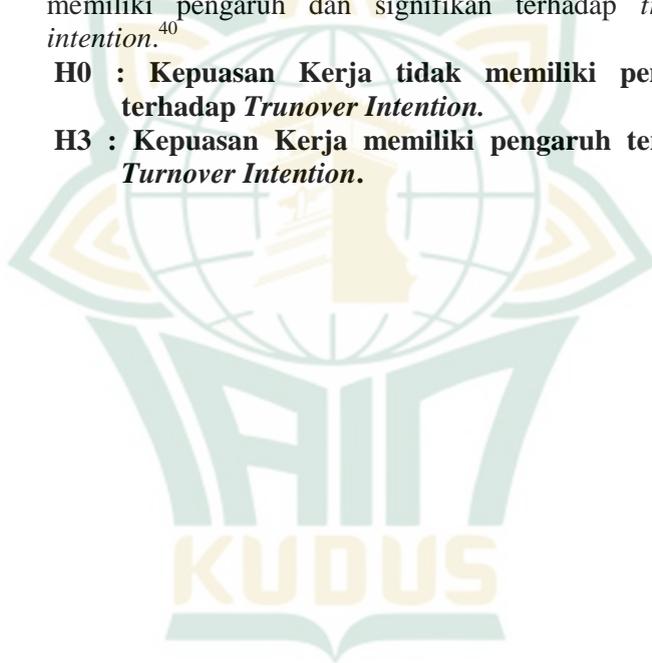
³⁶ S Kim, S., Lee, “The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions: A Moderated Mediation Model of Burnout and Work Engagemen,” *Journal of Asian Finance, Economics, and Business* 4 (2019).

³⁷ P. Y. Chen, “The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study of Flight Attendants in China,” *Journal of Business and Tourism Research* 7 (2019).

kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.³⁸ Menurut Haryono dan Widayanti dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Trunover Intention* dengan Mediasi Kepuasan Gaji sebagai Variabel Intervening, menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *trunover intention*.³⁹ Menurut Setyowati dan Suwanto dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dan *Trunover Intention* pada Karyawan, menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *trunover intention*.⁴⁰

H0 : Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Trunover Intention*.

H3 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.



³⁸ Y Zhang, Y., Zhang, “The Dark Side of Job Satisfaction: The Role of Job Embeddedness in the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention,” *Journal of Managerial Psychology* 2 (2019).

³⁹ A. Haryono, S.,Widayanti, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Gaji Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 15 (2018): 25–38.

⁴⁰ Y Setyowati, S.,Suwanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 15 (2019): 17–28.