# BAB II
# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

Pada penelitian ini, teori-teori yang diuraikan sebagai landasan dalam penelitian meliputi *intention to stay,* kompensasi, dan komitmen organisasi.

### 1. *Intention to Stay*

#### 1) Definisi *Intention to Stay*

*Intention* memiliki arti sebagai niat atau keinginan yang muncul dari individu untuk melaksanakan suatu tindakan. Oleh karena itu, *Intention to stay* (ITS) didefinisikan merujuk pada keinginan atau niat seorang karyawan untuk terus bekerja di posisinya dengan kemauan atau pilihannya sendiri (Siahaan, 2014). *Intention to stay* adalah gagasan tentang sejauh mana karyawan berkeinginan untuk terus bekerja dengan perusahaan (Santoso & Yuliantika, 2022). *Intention to stay* merujuk pada kecenderungan karyawan, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, untuk tetap berada dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal tersebut mencerminkan seberapa besar kemungkinan seorang karyawan akan tetap bekerja di perusahaan di mana mereka bekerja (Aboobaker et al., 2019).

*Intention to stay* adalah istilah yang menggambarkan niat karyawan yang sadar dan dengan sengaja untuk terus bekerja dalam organisasi atau perusahaan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka akan tetap berada dalam pekerjaan mereka saat ini. Karyawan seringkali cenderung berpindah-pindah pekerjaan. Oleh karena itu,

perusahaan harus mengambil langkah-langkah tertentu agar dapat mempertahankan karyawan yang kompeten.

**2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Intention to Stay***

Menurut Castle et al (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay* yaitu:

1. Karakteristik personal, yang merupakan karakteristik individu karyawan seperti usia.
2. Karakteristik peran dalam perusahaan, hal ini merupakan karakteristik yang berhubungan dengan peran seseorang dalam perusahaan, misalnya yaitu masa kerja seseorang.
3. Karakteristik fasilitas perusahaan, hal ini mencakup peluang dalam hal pergantian pekerja dalam perusahaan.
4. Karakteristik pekerjaan, hal ini mencakup instrumen kepuasan pekerjaan seseorang

Adapun Menurut Aboobaker (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *intention to stay* pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu, seperti motivasi, keterlibatan, pemberdayaan psikologis, kompensasi yang memadai, dan keadilan dalam organisasi atau perusahaan.
2. Faktor pekerjaan, seperti peluang untuk belajar dan berkembang, dukungan dari perusahaan, budaya organisasi, serta keadilan

organisasi dalam memberikan dorongan bagi individu untuk tetap berada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

**3) Indikator *Intention to Stay***

Menurut Putra (2012) pengembangan indikator dalam mengukur *intention to stay*, yaitu sebagai berikut:

1. *Thinking to stay*, mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal lebih lama di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.
2. *Thinking this job*, mengacu pada tindakan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka saat ini tanpa mempertimbangkan opsi pekerjaan lain.

**2. Kompensasi**

**1) Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan total imbalan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Hasibuan, 2017). Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Zulkarnaen & Herlina (2018) Mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai ganti dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung (Osibanjo et al., 2014). Kompensasi adalah elemen yang memengaruhi cara dan alasan mengapa karyawan memilih

bekerja di suatu organisasi yang merujuk pada semua jenis imbalan yang mereka terima sebagai hasil dari menyelesaikan tugas mereka.

Pengelolaan sistem kompensasi dengan baik merupakan aspek yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sistem kompensasi yang efektif dapat menarik dan memotivasi karyawan yang berbakat untuk tetap loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja mereka, dan perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang efektif akan menghasilkan karyawan yang berkinerja baik. Hal tersebut mencerminkan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

**2) Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan terdapat jenis-jenis kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

   Gaji adalah bentuk penggantian yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Biasanya, pemberian gaji ini dilakukan secara teratur dan tetap setiap bulan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dengan tujuan mendorong karyawan yang telah menunjukkan kinerja unggul. Pemberian insentif ini bersifat sporadis atau hanya sewaktu-waktu dan tidak tetap.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk kompensasi tidak langsung. Salah satu contoh tunjangan adalah tunjangan tempat tinggal yang diberikan kepada karyawan yang berasal dari luar daerah.

**3) Tujuan kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa tujuan pemberian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kerjasama dalam Hubungan Kerja

Pemberian kompensasi diarahkan sebagai bentuk kerjasama resmi antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan perjanjian dan peraturan yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi akan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Motivasi

   Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan dalam pekerjaan mereka.

4. Efisiensi dalam Rekrutmen

   Perekrutan karyawan akan menjadi lebih lancar jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi dengan baik.

5. Keamanan Pekerjaan

   Karyawan akan merasa lebih aman dalam pekerjaannya jika perusahaan memiliki sistem kompensasi yang sesuai.

6. Disiplin Kerja

   Karyawan akan lebih cenderung untuk menjaga kedisiplinan dalam pekerjaannya jika kompensasi diberikan dengan benar.

7. Pengaruh dari Serikat Pekerja

   Karyawan akan lebih fokus pada pekerjaan dan menghindari potensi gangguan dari serikat pekerja jika kompensasi diberikan sesuai dengan kesepakatan. Ini akan mengurangi kemungkinan terpecah fokus.

8. Pengaruh Pemerintah

   Menerapkan sistem kompensasi yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan kemampuan karyawan akan membantu menghindari campur tangan pemerintah.

### 3. Komitmen Organisasi

#### 1) Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Handoko & Rambe (2018) Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis karyawan yang mencakup keyakinan yang kuat, kepercayaan, pengakuan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta dorongan sukarela untuk bekerja untuk organisasi dan menjadi anggota aktif di dalamnya. Menurut Robbins (2008) Komitmen organisasional adalah hubungan kuat antara karyawan dan organisasi dengan tujuan bersama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu menghubungkan dirinya dengan organisasi, dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memberikan usaha maksimal, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Greenberg & Baron, 2003).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis di mana seorang karyawan dengan kesadaran dan keinginan sukarela memilih untuk tetap bekerja dalam perusahaan demi kepentingan organisasi.

#### 2) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990) Komitmen organisasi memiliki banyak dimensi dan terdiri dari tiga model komponen, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif *(Affective Commitment)*

   Komitmen afektif adalah dorongan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka merasa terikat secara emosional, mengidentifikasi diri dengan organisasi, dan terlibat dalamnya.

2. Komitmen Kontinuans *(Continuance Commitment)*

   Komitmen ini terjadi ketika seseorang merasa bahwa jika mereka bertahan pada sebuah organisasi akan memberikan keuntungan finansial seperti gaji, sementara jika mereka meninggalkan organisasi maka mereka akan menimbulkan kerugian finansial.

3. Komitmen Normative *(Normative Commitment)*

   Komitmen ini merujuk pada proses internalisasi tekanan normatif di mana seseorang mengadopsi perilaku yang sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi karena mereka meyakini bahwa itu adalah kewajiban moral yang harus dilakukan, dan bukan hanya karena dorongan eksternal.

**3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Steers dalam Suryati (2021) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada seorang karyawan. Tiga faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu karyawan.

   Hal ini mencakup ciri karakteristik kepribadian, usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin dari seorang karyawan.

2. Aspek-aspek pekerjaan.

   Aspek-aspek pekerjaan ini seperti sifat tugas yang harus dijalankan, kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, dan dukungan organisasi kepada seorang karyawan, seperti seberapa besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

3. Riwayat pengalaman kerja

   Riwayat pengalaman kerja ini termasuk pengalam kinerja dan kepercayaan yang diberikan organisasi di masa lalu, serta bagaimana pekerja lainnya mengatasi situasi serupa.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menguraikan temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan, yang dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat ditemukan dalam Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| **Nama Peneliti, Tahun, Judul** | **Fokus dan tujuan Penelitian** | **Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya** | **Analisis Data** | **Hasil Penelitian** |
|---|---|---|---|---|
| Santoso, Anton Budi Yuliantika, Rilfa, 2022 | Untuk mengetahui bagaimana gambaran dan pengaruh | Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 100 pengemudi. | Regresi linier berganda | Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki |

| Nama Peneliti, Tahun, Judul | Fokus dan tujuan Penelitian | Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya | Analisis Data | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intentionto Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung) | mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*. | Unit analisis pada penelitian ini yaitu Seluruh pengemudi gojek di kota Bandung. | | pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. |
| Muthiah Shalihah Misbahuddin Azzuhri, 2018<br><br>Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Stay* Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi Pada Turuntangan Malang) | Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk tinggal atau *intention to stay* relawan di Komunitas TurunTangan Malang. | Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 55 orang. Unit analisis pada penelitian ini yaitu relawan di Komunitas TurunTangan Malang. | Regresi linier berganda | Menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *intention to stay* relawan. Untuk pengaruh secara parsial, hanya komitmen organisasional saja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to stay* relawan serta menjadi variabel indipenden yang dominan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay* relawan. |
| Rai Mutiara Sari1, Gede Riana, 2018<br><br>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di | Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, untuk menganalisis | Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 146 orang dan 60 orang. Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu | Regresi linier berganda | Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan |

| Nama Peneliti, Tahun, Judul | Fokus dan tujuan Penelitian | Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya | Analisis Data | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| PT Jenggala Keramik Bali | pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. | karyawan pada PT Jenggala Keramik Bali. | | motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. |
| Dini Shelvia Monica, Anton Prasetyo, 2021<br><br>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to Stay* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. | Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. | Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 guru. Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Guru SMP Muhammadiyah 1 Gombong | *Path Analysis* | Menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to stay* |

*Sumber: Dirancang peneliti, februari 2024*

Terdapat persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Monica & Prasetyo (2021) dengan penelitian saat ini, dimana persamaan tersebut terletak pada variabel kompensasi, *intention to stay*, dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut juga menggunakan alat analisis jalur atau *path analysis* yang sama dengan alat analisis yang digunakan dalam penelitian saat ini. Selain itu juga terdapat perbedaan pada penelitian Santoso & Yuliantika, (2022), Shalihah & Azzuhri, (2018), Riana, (2018), dan Krismonika & Dwiatmadja, (2020) menggunakan variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan *intention to stay* dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini kompensasi sebagai variabel bebas, *intention to stay* sebagai variabel terikat, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Perbedaan

selanjutnya pada penelitian tersebut dengan penelitian saat ini yaitu ada pada alat analisis yang digunakan, dimana pada penelitian tersebut menggunakan alat analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan alat analisis jalur.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

1. **Kompensasi terhadap *Intention to Stay***

   Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, termasuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai upah atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi karyawan agar memiliki niat untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Yuliantika (2022) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel *intention to stay*. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, maka nilai *intention to stay* juga semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

2. **Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi**

   Kompensasi dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan pada sebuah perusahaan Bagus & Surya (2017). Namun, untuk mempertahankan komitmen organisasi pada karyawan agar karyawan memiliki niat untuk menetap atau tetap berada pada sebuah perusahaan, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai. Penelitian Riana

(2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh prositif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan juga semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

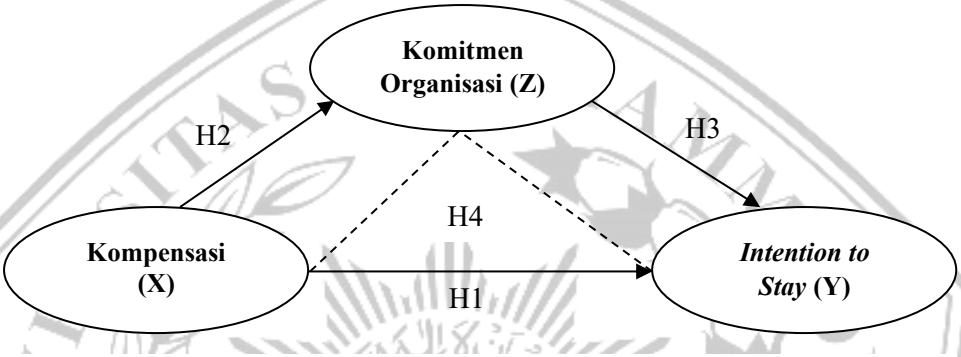
3. **Komitmen Organisasi terhadap *Intention to Stay***

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bekerja (*intention to stay*) pada sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat diperoleh dari hasil penelitian Shalihah & Azzuhri (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi terhadap *intention to stay*. Dengan adanya penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada *intention to stay* karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar komitmen organisasi pada seorang karyawan, maka nilai *intention to stay* juga semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

## 2.4 Kerangka Pikir

Menurut Sugiono (2017) Kerangka konsep atau kerangka pikir merupakan representasi model konseptual yang menggambarkan cara di mana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan krusial. Pada penelitian ini kompensasi (X) berfungsi sebagai variabel bebas, *intention to stay* sebagai variabel terikat, dan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Kerangka pikir ini memiliki peran penting dalam mengarahkan jalannya penelitian yang akan dilaksanakan dan didasarkan pada teori serta

penelitian terdahulu yang sudah diuraikan. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini diperkuat oleh temuan dari beberapa penelitian terdahulu, termasuk penelitian yang telah dilakukan oleh Monica & Prasetyo (2021) yang memiliki persamaan dalam variabelnya dengan penelitian saat ini. Kerangka pikir pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:




Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis ini disusun sebagai pedoman dan landasan peneliti dalam menyusun sebuah penelitian agar sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to Stay***

   Hasil penelitian dari Santoso & Yuliantika (2022), Monica & Prasetyo (2021), dan Mukrimaa et al (2016) menunjukkan bahwasannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakkin besar kompensasi maka nilai *intention to stay* semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*

2. **Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian dari Riana (2018), Handoko & Rambe (2018), dan Prasada et al., (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

3. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention to Stay***

Hasil penelitian dari Shalihah & Azzuhri (2018) dan Shahid (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*

4. **Pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to Stay* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi**

Hasil penelitian dari Monica & Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi