

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Dilakukanya riset penelitian ini tentu tidak lepas dari riset penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

##### **1. Josua Tarigan, Jordan Cahya, Albert Valentine, Saarce Hatane dan Ferry Jie (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan masukan bagi organisasi untuk merancang strategi kompensasi yang akan berdampak pada Pengendalian Internal dengan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel media khusus untuk Generasi Z. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 (empat puluh) perusahaan yang bergerak dibidang jasa di Indonesia. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Regresi Berganda. Hasil dari riset penelitian yang dilakukan oleh Josua et al., (2022) menunjukkan bahwa total reward system, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan berpengaruh terhadap Pengendalian Internal pada bukti dari pekerja Generasi Z di Indonesia.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Kepuasan Kerja.
- b. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2022.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel lain yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Total Reward System, Pengendalian Internal dan Produktivitas Karyawan.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu perusahaan pada bidang jasa yang terdaftar di Indonesia pada periode tahun 2018. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan perusahaan pada bidang perbankan pada Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Analisis PLS (Partial Least Square).

## **2. Fadia Azahra dan Rini Lestari (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan efektivitas Pengendalian Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Polrestabes Bandung. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 pegawai Polrestabes Bandung. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier

Berganda. Hasil riset penelitian Fadia dan Rini (2022) menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan sekarang yaitu Lingkungan Kerja dan Pengendalian Internal.
- b. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan sekarang pada tahun 2022.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel lain yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Kinerja Karyawan.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu 50 pegawai Polrestabes Bandung. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan perusahaan pada bidang perbankan pada Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Analisis PLS (Partial Least Square).

### **3. Zulfan Saputra Pratama Pegia dan Audita Nuvriasari (2021)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan minimal masa kerja karyawan selama 1 tahun. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Regresi Berganda. Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Zulfan dan Audita (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Turnover Intention.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi yaitu Pengendalian Internal seperti pada penelitian sekarang
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu karyawan KSC Credit Union Dharma Prima Kita. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan sampel pada karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.

- c. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2021. Sedangkan tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### **4. Susi Tri Nandasari (2021)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Kepala Kantor Desa Pematang Seleng Kabupaten Labuhanbatu. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang pegawai Kepala Kantor Desa Pematang Seleng Kabupaten Labuhanbatu. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil riset penelitian Susi Tri (2021) menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal. Sedangkan, Kinerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan sekarang yaitu Kepuasan Kerja dan Pengendalian Internal.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel lain yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Motivasi, Disiplin, dan Kinerja.

- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu 35 orang pegawai Kepala Kantor Desa Pematang Seleng Kabupaten Labuhanbatu. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan perusahaan pada bidang perbankan pada Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Analisis PLS (Partial Least Square).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2021. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### **5. Yongki Aditya dan Joko Bagio Santoso (2020)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Arifindo Adiputra. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dan tidak termasuk jajaran direktur serta manajer. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Koefisien Determinasi. Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Yongki dan Santoso (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan, Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi yaitu Pengendalian Internal seperti pada penelitian sekarang. Namun, memiliki variabel lain yaitu Stress Kerja.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu Karyawan PT Arifindo Adiputra Ariaguna. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Analisis Koefisien Determinan. Sedangkan, penelitian sekarang menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2020. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### **6. Anandya Tasya Venisa dan Sunardi Sembiring Brahmna (2020)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap tingkat *Turnover Intention* di PT Bank Central

Asia Tbk Kantor Wilayah 1 Bandung beserta Kantor Cabang di seluruh kota Bandung. Sampel yang digunakan adalah karyawan magang sebanyak 130 orang. Teknik analisis yang digunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anandya dan Sunardi (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Job Insecurity berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi yaitu Pengendalian Internal seperti pada penelitian sekarang. Namun, memiliki variabel lain yaitu *Job Insecurity*.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Karyawan Magang Bank BCA Kanwil 1 dan kantor cabang di Bandung. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).



- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada tahun 2020. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh penelitian sekarang pada tahun 2022.

#### **7. Nunung Nuryati dan Muhammad Yahya Arwiyah (2020)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Sampel yang digunakan adalah 52 orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Teknik analisis yang digunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung dan Yahya (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi yaitu Pengendalian Internal seperti pada penelitian sekarang.

- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada tahun 2020. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### **8. Ruslinda Agustina & Rizki Amalia Afriana (2020)**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung dan Yahya (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Kompensasi dan Pengendalian Internal.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel eksogen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja seperti pada penelitian sekarang.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu 35 karyawan PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada tahun 2020. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### **9. Eva Smokrović et al., (2019)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, mengidentifikasi, dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di Kroasia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 perawat terdaftar yang bekerja penuh waktu di Republik Kroasia serta bekerja di institusi dan bidang medis yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk memilih sampel adalah Teknik Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling Technique*). Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Eva

(2019) menunjukkan bahwa *Work Motivation* (Motivasi Kerja), *Work Environment* (Lingkungan Kerja) dan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh langsung terhadap niat perawat untuk melakukan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi yaitu Pengendalian Internal seperti pada penelitian sekarang. Namun, memiliki variabel lain yaitu Motivasi Kerja.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu 20 perawat terdaftar yang bekerja paruh waktu di seluruh kota di Republik Kroasia, sedangkan peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Teknik Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling Technique*), sedangkan peneliti sekarang menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).

- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2019, sedangkan tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### 10. Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepuasan kerja dan *Turnover Intention* pada PT Kharisma Duta Anggada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT Kharisma Duta Anggada sebanyak 187 karyawan. Teknik yang digunakan untuk memilih sampel adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Jimmy dan Gusti (2019) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi yaitu Pengendalian Internal seperti pada penelitian sekarang.

- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Karyawan pada PT. Kharisma Duta Anggada, sedangkan peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu analisis Jalur Path (*Path Analysis*), sedangkan peneliti sekarang menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2019, sedangkan tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

#### **11. Mohamed Adel Adam et al., (2019)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengusulkan kerangka kerja efek kompensasi atas Pengendalian Internal di Mesir selama periode 2012-2017. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 perusahaan teratas yang terdaftar di pasar Mesir dari Bursa Efek Mesir. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Regresi Berganda. Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Adel, Amr dan Ahmed (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Pengendalian Internal.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Kompensasi dan Pengendalian Internal.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel eksogen seperti Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.
- b. Sampel penelitian yang digunakan peneliti terdahulu yaitu perusahaan teratas yang terdaftar di Egypt Exchange. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu yaitu Analisis Regresi Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada tahun 2019. Sedangkan tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

## **12. Qiaoqin Wan et al., (2018)**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai *Turnover Intention* pada perawat berpengalaman dan mengeksplorasi efek Lingkungan Kerja (*Work Environment*), Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*) dan Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) pada *Turnover Intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada 778 perawat berpengalaman pada 7 rumah sakit yang terpilih. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling Technique*). Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Qiaoqin Wan (2018)

menunjukkan Lingkungan Kerja (Work Environment) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi seperti Pengendalian Internal. Namun, memiliki variabel lain seperti *Job Characteristic* dan *Work Engagement*.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu 778 perawat berpengalaman rumah sakit di Beijing, China. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Teknik Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling Technique*). Sedangkan peneliti sekarang menggunakan teknik analisis analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2018. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.



### 13. I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah para karyawan Mayaloka Villas Seminyak sebanyak 34 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari riset penelitian yang dilakukan oleh (Putra dan Utama, 2017) yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi seperti Pengendalian Internal.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Karyawan Mayaloka Villas Seminyak. Sedangkan, peneliti sekarang yaitu Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik Analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Teknik Analisis Linier Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan teknik Analisis Partial Least Square (PLS).

- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu tahun 2017. Sedangkan, penelitian sekarang yaitu tahun 2022.

#### **14. Muhammad Reza Anugrah Meilano dan Rini Nugraheni (2017)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah para karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang tahun 2017 sebanyak 73 karyawan dari 264 karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh (Meilano & Nugraheni, 2017) adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi seperti Pengendalian Internal.

- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya.
- c. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Regresi Linear Berganda. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan teknik Analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2017. Sedangkan, peneliti sekarang pada tahun 2022.

**15. Abdul Rahim et al., (2017)**

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan memeriksa pekerjaan faktor lingkungan yang mempengaruhi kepuasan kerja di antara karyawan tingkat eksekutif di organisasi sektor publik di Malaysia dan untuk menguji pengaruh pekerjaan kepuasan pada niat berpindah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 212 karyawan level eksekutif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling Technique*). Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahim et al., (2017) menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini ditemukan adanya persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang serupa, yaitu Kepuasan Kerja.

Pada penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dan peneliti sekarang yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu tidak memiliki variabel moderasi seperti Pengendalian Internal.
- b. Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu 212 executive level pada perusahaan sektor publik, sedangkan peneliti sekarang menggunakan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.
- c. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Teknik Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling Technique*). Sedangkan peneliti sekarang menggunakan teknik analisis Analisis Partial Least Square (PLS).
- d. Tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu pada tahun 2017. Sedangkan, tahun penelitian yang digunakan oleh peneliti sekarang pada tahun 2022.

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	X1 Lingkungan Kerja	X2 Kepuasan Kerja	X3 Kompensasi	Y	Z Pengendalian Internal
1.	Josua Tarigan et al., (2022)		B		TURNOVER INTENTION	
2.	Fadia & Rini (2022)	B				B
3.	Zulfan & Audia (2021)			B		
4.	Susi Tri Nandasari (2021)		B			B
5.	Yongki & Joko (2020)	B	B			
6.	Anandya & Sunardi (2020)	B				
7.	Nunung & Yahya (2020)		B			
8.	Ruslinda & Rizki (2020)			B		B
9.	Eva Smokrović et al., (2019)	TB	TB			
10.	Jimmy & Gusti (2019)		B			
11.	Adam et al., (2019)			B		
12.	Qiaoqin Wan et al., (2018)	B				
13.	Dewa & Wayan (2017)	B	B			
14.	Reza & Rini (2017)	B		B		
15.	Abdul Rahim et al., (2017)		B			

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan bahwa pada individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang dibawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa melakukan perilaku tersebut karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

Dimana seorang merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atas memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap serta kepuasan individu terhadap suatu pekerjaan. Maka dari itu teori atribusi dengan penelitian ini yaitu *Turnover Intention* merupakan akibat dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi pada Bank BRI di Surabaya yang telah ditentukan berdasarkan atribusi internal maupun atribusi eksternal.

### 2.2.2 Turnover Intention

Sedaryani dalam Nuryati (2020) mengatakan bahwa perputaran karyawan adalah ungkapan yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak orang atau orang yang bergabung dengan perusahaan atau organisasi sebagai karyawan dan berapa banyak orang atau individu yang keluar karena berbagai alasan. Perputaran karyawan terdiri dari mereka yang telah dipecat, cacat, berhenti, pensiun ataupun meninggal. Menurut Harninda dalam Rahman (2019:45) *Turnover Intention* adalah keinginan untuk karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dalam sudut pandang ini, keinginan untuk berpindah belum terwujud.

Menurut Khomaryah (2020:37) perilaku *Turnover Intention* merupakan perilaku yang sulit dicegah karena perilaku tersebut muncul dari sendiri. Perilaku yang menjadi tanda-tanda dari *Turnover Intention* biasanya terjadi, seperti kinerja yang menurun, malas bekerja yang berakibat pada jarangny kehadiran seorang karyawan, serta keberanian dalam menentang peraturan ataupun protes pada atasan.

Menurut Mobley pada Halimah et al., (2016) ada tiga hal yang menjadi indikator pada *Turnover Intention* yaitu : (1) memikirkan untuk keluar; (2) pencarian alternatif pekerjaan; (3) niat untuk keluar. Sedangkan menurut dan Mathis & Jackson dalam Nuryati (2020:6) ada dua hal yang menjadi indikator pada *Turnover Intention* (4) perputaran kerja secara tidak sukarela; (5) perputaran secara sukarela.

### 2.2.3 Lingkungan Kerja

Khristanto, 2018, mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab yang diembannya.. Berdasarkan penelitian dari Tiara (2019) Lingkungan kerja juga diibaratkan seperti alat-alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Carlopio dalam Meilano (2017) Karyawan merasa nyaman dan betah di tempat kerja ketika mereka bekerja dalam suasana yang menyenangkan dan nyaman. Akibatnya, keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan berkurang. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya dalam suasana yang tidak nyaman dan bising, tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan lebih tinggi.

Pendapat serupa dari Bagus et al (Putra, 2016:817) dimana kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih menjadi salah satu pengaruh keberhasilan perusahaan karena Maka dari itu, lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan. Menurut Siagian dalam Sihaloho (2019:276) lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) dimensi yaitu, (1) Lingkungan Kerja fisik, (2) Lingkungan Kerja non fisik.



#### 2.2.4 Kepuasan Kerja

Fitriani (2020) menyatakan pandangan dan sentimen orang tentang pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja ditunjukkan dengan sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan kerja ditunjukkan dengan sikap negatif dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai jumlah dimana kebutuhan individu terpenuhi dan sejauh mana individu merasa puas dengan lingkungan kerjanya secara keseluruhan.

Kreitner dan Kinicki dalam Susilo (2019:3702) berpendapat respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif atau negatif seorang karyawan tentang pekerjaannya. Menurut Rizwan dalam Satrya (2019:3702) Bagi perusahaan sendiri, kepuasan karyawan merupakan kunci dari kesuksesan suatu perusahaan, dimana perusahaan dapat melihat dari kebutuhan karyawan, suasana lingkungan kerja, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja dan kepercayaan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan serta meningkatkan loyalitas seorang karyawan.

Menurut Wibowo (2016:132) Sifat pekerjaan, suasana kerja, dan pengalaman emosional subjektif di tempat kerja semuanya dievaluasi. Kepuasan kerja merupakan tanda sikap kerja yang positif dan didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki 5 (lima) dimensi yang dikutip dari Affandi (2018), yaitu : (1) Kepuasan pada

pekerjaan itu sendiri; (2) Kepuasan pada pendapatan atau Gaji; (3) Kepuasan promosi jabatan; (4) Kepuasan penyelia atau pengawasan; dan (5) Kepuasan dalam situasi kerja dan rekan kerja.

### **2.2.5 Kompensasi**

Meilano (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja atas layanan atau kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan pendekatan sistematis untuk menyediakan sejumlah nilai uang bagi karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Semakin baik, adil dan tinggi kompensasi yang diberikan maka akan membuat karyawan merasa puas dengan apa yang telah didapatkan dari perusahaan.

Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, maka kepuasan kerja yang didapat juga akan semakin meningkat dan dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Menurut Bagus et al (2016) mengemukakan bahwa sebagian besar perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan. Untuk sebagian orang kompensasi salah satunya, gaji atau upah menjadi tolak ukur untuk kinerja masing-masing karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Mondy dan Mondy (2008: 59) indikator dalam pengukuran Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

### 2.2.6 Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017) pengendalian internal mengacu pada struktur, prosedur dan ukuran yang digunakan untuk menjaga kekayaan organisasi, memastikan integritas dan keandalan data perusahaan, meningkatkan efisiensi dan mendorong kepatuhan terhadap tujuan manajemen. Pengendalian internal merupakan salah satu karakteristik yang diperlukan perusahaan agar dapat melaksanakan tugas operasionalnya dengan sukses dan efisien. Pengendalian internal dimaksudkan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan dalam hal ketergantungan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasional terpenuhi.

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat berdampak pada kinerja karyawan karena, memastikan bahwa target kinerja pekerjaan yang ditetapkan terpenuhi. Disisi lain, pengendalian internal tidak dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commisions (COSO)* (2019) pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh *top level* manajemen dan entitas lain yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan operasional, pelaporan dan kepatuhan telah terpenuhi.

Menurut Ayu (2020) dalam pengendalian internal ini juga terdapat kelemahan instrinsik yang tidak dapat menjamin bahwa tujuan organisasi akan terpenuhi. Kegagalan dalam pengendalian internal dapat mengakibatkan aset perusahaan tidak aman, informasi akuntansi yang tidak akurat, operasi perusahaan

yang tidak efisien dan tidak efektif serta ketidakpatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan. Menurut COSO terdapat 5 (lima) komponenn pengendalian internal yaitu : Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan komunikasi dan Aktivitas pemantauan.

### **2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Meilano (2017) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan kenyamanan, keamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Khristanto (2018) Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan membuat seluruh karyawan nyaman, maka kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja akan lebih lama dan niat terhadap untuk meninggalkan perusahaan akan menurun, begitupun sebaliknya.

Penelitian Pratama Pegia dan Nuvriasari (2021) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Yongki dan Santoso (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena semakin nyaman kondisi lingkungan kerja, semakin menurun tingkat turnover pada karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas, penelitian ini memiliki hipotesis :

**H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention***

### 2.2.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Fitriani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan didefinisikan sebagai kondisi emosional karyawan yang baik, menyenangkan atau tidak, yang berkaitan dengan bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Menurut Wibowo dalam Nuryati (2020:5) Kepuasan dengan pekerjaan, pendapatan, kemungkinan promosi, supervisor yang mengawasi, dan rekan kerja adalah semua indikator kepuasan kerja. Pencapaian seseorang sesuai dengan harapan yang diharapkan akan memberikan dampak fisik dan emosional pada jiwanya.

Menurut Priagung dan Mafudi (2016) Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan masing-masing karyawan, sesama karyawan, pimpinan dan antar pimpinan. Namun juga, berkaitan dengan sikap dari karyawan pada pekerjaan yang dibebankan. Seseorang yang sangat puas di tempat kerja menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka; seseorang yang tidak puas di tempat kerja menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya merasa positif tentang hal itu, sedangkan orang yang tidak puas merasa negatif tentang pekerjaannya (Nasution, 2017).

Penelitian Yongki dan Santoso (2020) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Zumrah et al., (2017) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Susilo dan

Satrya (2019) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan penjabaran diatas, penelitian ini memiliki hipotesis :

**H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention***

### **2.2.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Meilano dan Nugraheni (2017) Kompensasi adalah salah satu elemen positif yang mempengaruhi baik yang berkinerja tinggi maupun rendah secara langsung atau tidak. Karyawan juga menerima kompensasi dalam bentuk hadiah atau finansial maupun non-finansial. Karyawan akan merasa dihargai dan dianggap karena prestasi atau kinerja atas kemajuan dari perusahaan kompensasi memiliki hubungan dengan *Turnover Intention*. Menurut Wibowo (2016) tingkat tinggi dan rendahnya *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi juga dengan kompensasi. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu, Kompensasi finansial dapat berupa uang, gaji, tunjangan dan kompensasi non finansial dapat berupa faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian Meilano dan Nugraheni (2017) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan oleh karyawan maka dapat mempengaruhi turunnya tingkat *Turnover Intention* karyawan. Penelitian Pratama Pegia dan Nuvriasari (2021) menemukan bahwa

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan, semakin rendah tingkat *Turnover Intention*. Berdasarkan penjabaran diatas, penelitian ini memiliki hipotesis :

**H3 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention***

#### **2.2.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi**

Menurut Kristin et al., (2022) lingkungan kerja menjadi bagian komponen dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Ketika karyawan melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, lingkungan kerja merupakan faktor penting. Hal tersebut akan berdampak pada kegairahan atau semangat kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang layak atau mengembangkan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka, seperti musik, pencahayaan, dan faktor lainnya, dapat dipandang sebagai bagian dari lingkungan tempat kerja

Menurut Fadia (2022) pengendalian internal digunakan untuk membantu untuk memantau aktivitas di perusahaan pada struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalannya perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan mendorong program perusahaan untuk mengefisiensi dan kebijakan manajemennya. Dalam hal ini kegagalan manusia seperti kekeliruan atau kesalahan sederhana dapat menjadi

penyebab pengendalian internal tidak berjalan dengan efektif dan biaya pengendalian internal yang tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Latifa & Widyawati (2017) membuktikan bahwa Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan yang dimana pengendalian internal ini perlu didukung dengan lingkungan kerja yang positif, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta fasilitas yang memadai agar karyawan merasa aman, tenang dan puas selama melakukan aktivitas yang telah dialokasikan untuk mereka dan yang telah ada sejak saat itu menjadi tanggung jawab mereka. Dengan itu, penelitian ini memiliki hipotesis :

**H4 : Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

#### **2.2.11 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi**

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja merupakan sikap keseluruhan dari seorang individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sikap terhadap pekerjaan daripada perilaku individu terhadap pekerjaan tercermin dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja seorang karyawan ditentukan tidak hanya oleh tugas yang mereka lakukan dan lingkungan tempat mereka bekerja, tetapi juga oleh gaji dan fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan. Ketika seorang pekerja



senang dengan pekerjaan mereka dan manfaat yang mereka terima, mereka cenderung tidak akan melakukan kecurangan (Yasmin et al., 2021).

Menurut Nandasari (2021) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Ketidaksesuaian antara upah aktual seorang pekerja dan apa yang mereka pikir seharusnya mereka terima. Sudut pandang ini menitik beratkan pada munculnya kepuasan kerja sebagai akibat dari tidak sesuaian antara kenyataan yang akan dicapai dengan harapan yang telah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang telah diselesaikan. Jika jenis pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan persyaratan dan nilai-nilai yang dimiliki, maka kondisi yang menyenangkan dapat dicapai.

Menurut Asep (2022) perasaan positif pada pekerjaan yang berasal dari evaluasi karakteristik seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya, sedangkan individu yang kurang puas dengan pekerjaannya akan merasakan perasaan negatif tentang hal tersebut. Seseorang karyawan merasa tidak bahagia seringkali bertindak tidak sesuai seperti menjelajahi internet selama jam kerja ataupun mencuri untuk digunakan dengan alasan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Susi (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengendalian internal karena, jika seorang pegawai merasa puas dengan apa yang dikerjakan serta harapan yang telah dibayangkan sesuai dengan kontribusi yang dilakukan untuk suatu pekerjaan tersebut dapat mengendalikan suatu aktivitas dimana untuk membantu aktivitas yang akhirnya mencapai tujuan yang diharapkan.

**H5 : Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

### **2.2.12 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi**

Menurut Ratih (2021) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan kerja. Karyawan menerima kompensasi sebagai bentuk pengganti dari loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kompensasi juga merupakan bentuk dari pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi penghargaan kepada seorang karyawan karena telah melaksanakan tanggung jawab dan telah berkontribusi dengan baik untuk pencapaian perusahaan yang diberikan secara layak dan adil.

Menurut Ayu Lely (2020) Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari seseorang karyawan yang disebabkan oleh motivasi dari karyawan tersebut agar kinerja karyawan meningkat. Adanya kebijakan kompensasi yang belum mantap dan jumlah yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu realitas yang sering muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan.

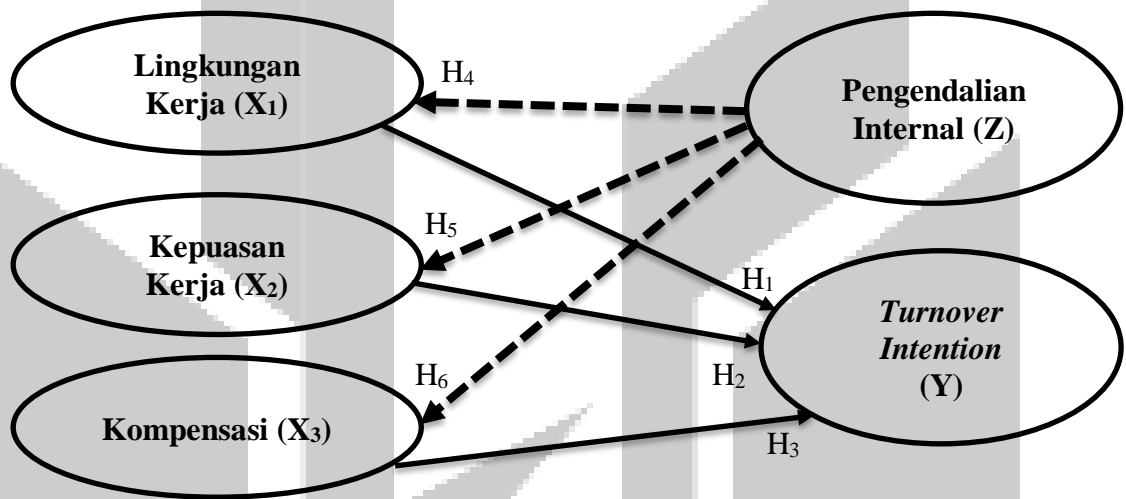
Penelitian yang dilakukan oleh Ruslinda (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana jika kompensasi dari gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi serta

adil dan layak akan berpengaruh pada pengendalian internal perusahaan yang semakin baik karena, akan meminimalisir terjadinya kegagalan maupun kecurangan selama karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan itu penelitian ini memiliki hipotesis :

**H6 : Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.**

### 2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menjabarkan pengaruh dari seluruh variabel agar memudahkan dalam pemahaman hubungan antar variabel :



Gambar 2.1  
KERANGKA PEMIKIRAN

### 2.4 Hipotesis

Terdapat beberapa hipotesis yang ada dalam penelitian ini, dengan dibuktikan sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H4 : Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*
- H5 : Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
- H6 : Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*