

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan

Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge (2015:97) adalah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian serta mengusulkan bahwa kepuasan dan keinginan untuk meninggalkan sebuah posisi bergantung pada seberapa baik individu itu mencocokkan kepribadiannya dengan sebuah pekerjaan. Menurut teori *personality-job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan karyawan pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Karakteristik-karakteristik *Personality-job fit* telah diakui bahwa persyaratan dari pekerjaanlah yang memperlunak hubungan antara karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dengan kinerja pekerjaan.

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan tertinggi dan perputaran terendah ketika kepribadian dan pekerjaan cocok. Poin penting dari model ini adalah bahwa orang-orang yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya seharusnya lebih puas dan kurang beresiko mengundurkan diri dibandingkan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen dengan kepribadiannya. Titis (2018) menyatakan bahwa kesesuaian karyawan dengan pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dengan persyaratan yang lainnya dalam penerimaan karyawan di suatu organisasi. Sehingga akan diperoleh karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi yang diinginkan organisasi, yaitu yang mampu untuk berubah mengikuti perkembangan.

2.2 Turnover Intention

2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan kecenderungan perubahan perilaku dari seorang karyawan untuk melakukan peninggalan pekerjaannya, baik secara fisik maupun peninggalan secara psikologis. Peninggalan kerja secara fisik yang dimaksud adalah *turnover*. Menurut Fatari (2023) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah tingkat kecenderungan seorang karyawan dimana mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada perusahaan tempat mereka bekerja baik secara sukarela maupun tidak sukarela, adapun penyebabnya karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain.

Menurut Onsardi (2022:116) *Turnover Intention* merupakan hak bagi setiap individu dalam menentukan pilihan terhadap pekerjaannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. *Turnover Intention* merupakan proses awal dari terbentuknya perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja. Menurut Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Menurut Lee dalam Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan kesempatan ini bertujuan mencari kesempatan bekerja ditempat lain. Menurut Sapulette (2017) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Menurut Harnoto dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Feinstein dan Harrah dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka *turnover*, diantaranya adalah dengan melihat sisi keamanan kerja bagi karyawan atau yang disebut *Job Insecurity*. Keamanan kerja melibatkan rasa tenang dan kenyamanan kerja bagi karyawan, dimana karyawan tidak harus merasa was-was atau cemas karena posisinya sebagai tenaga kontrak yang kapanpun bisa diberhentikan oleh perusahaan secara sepihak.

2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013:94) menyatakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* terhadap suatu perusahaan, yang terdiri dari :

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari :
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover Intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *Turnover Intention* nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari :
 1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya, maka semakin kecil *intense turnover* nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal para karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *Turnover Intention* nya.
 3. Perilaku mencari peluang kerja, besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar juga tingkat *Turnover Intention* nya.

4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar karyawan mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *Turnover Intention*-nya.
5. Pelatihan umum untuk peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *Turnover Intention* nya.
6. Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *Turnover Intention* nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.2.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Fatari (2023) Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.3 Iklim Organisasi

2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut.

Menurut Juniarti (2021:15) Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi.

Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. I Kadek, Ida dan Sapta (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada

prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Grendi, Adolfini dan Irvan (2018) menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. R. Erlina (2022) menyatakan iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

N.Sunarsih (2017) menyatakan iklim organisasi sebagai kumpulan dan pola penentu lingkungan dari motivasi yang dibangkitkan. Iklim organisasi adalah kolektif, dan pola lingkungan menentukan motivasi. Putu, I Gede dan Luh (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap sifat dan karakter yang ada di dalamnya yang menjadi ciri pembeda dengan organisasi lainnya sehingga dapat mempengaruhi orang-orang di dalamnya.

Ari dan Bambang (2017) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Edi, Dina Dan Suryono (2020) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Praditya, Abdul dan Suharto (2018) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yaitu relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku seseorang.

2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

3. Pendinaan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada,

misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain.

2.3.3 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Juniarti (2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab yaitu karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambil.
2. Identitas individu dalam organisasi yaitu karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.
3. Kehangatan antar karyawan yaitu karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal didalam organisasi.
4. Dukungan yaitu karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan.
5. Konflik yaitu karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat masing-masing anggota didalam organisasi.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Baharudin (2019) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,

tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Irham Fahmi (2015:100). Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Menurut Hasibuan, (2014) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

2.4.2 Teori – Teori Motivasi Kerja

2.4.2.1 Teori Hierarki Motivasi dari Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow : yaitu lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup. Setelah kebutuhan terpenuhi, manusia baru dapat

memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*).

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya ada asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik di kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena meradsa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan analisisnya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.4.2.2 Teori motivasi Frederick Herzberg

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Hezberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2.4.2.3 Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertaha hidup, kebutuhan fisik.

- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* (wibawa) dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* (wibawa) timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. *Prestise* dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator yaitu:

1. Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda.

5. Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

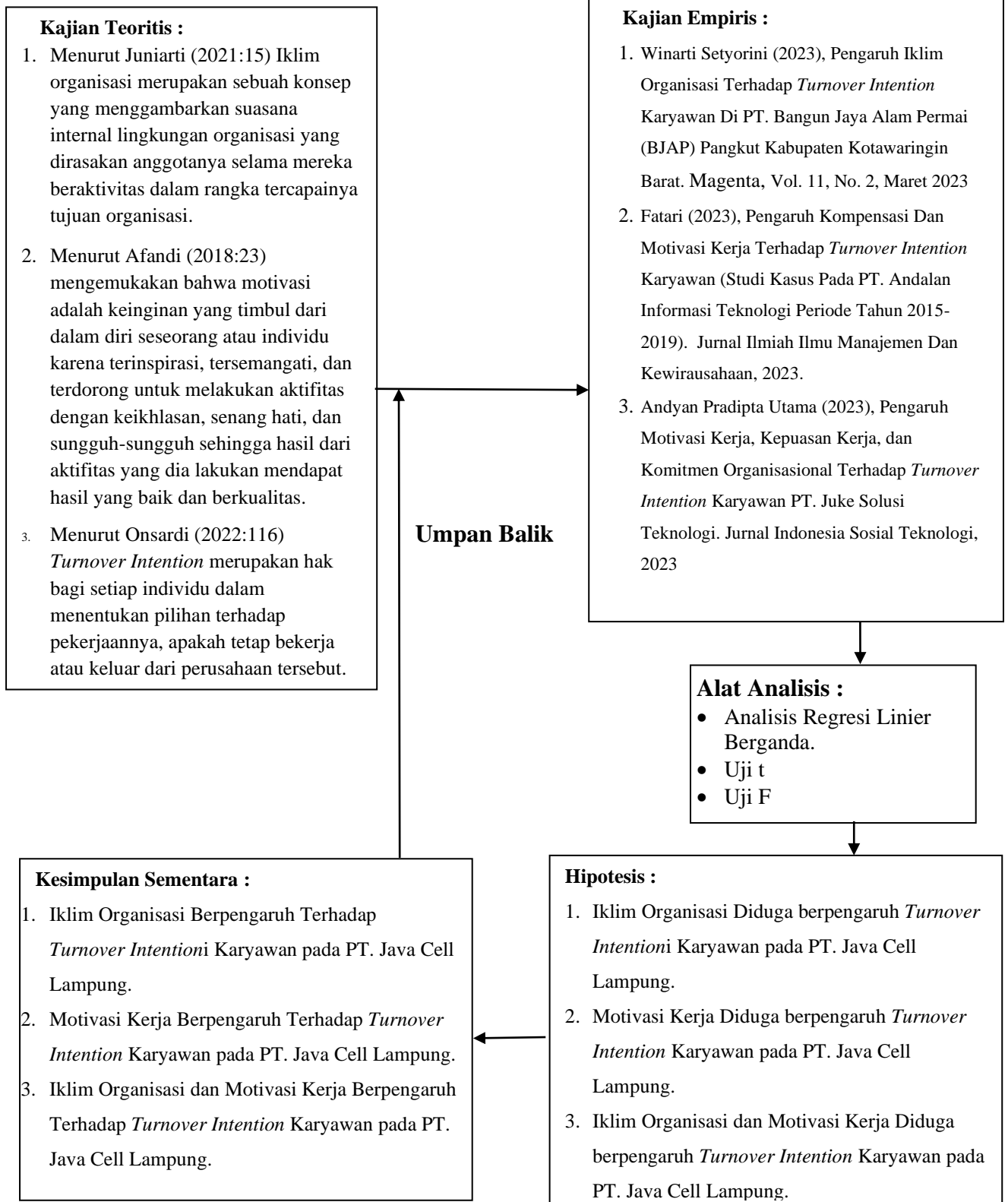
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1	Winarti Setyorini (2023)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan ada pengaruh iklim organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat	1. Objek penelitian di lakukan PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	Fatari (2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil penelitian ini menunjukkan Secara simultan variabel Kompensasi Dan Motivasi Kerja tersebut berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Perbedaan Pada Variabel X1 yaitu Kompensasi 2. Objek penelitian di lakukan PT. Andalan Informasi Periode 2015-2019 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

3	<p>Andyan Pradipta Utama (2023)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan Pada Variabel X2 dan X3 yaitu kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional 2. Objek penelitian di lakukan PT. Juke Solusi Teknologi 	<p>Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif</p>
4	<p>Muhammad Alib Sabarrudin (2023)</p>	<p><i>The Impact of Organizational Commitment and Motivation on Turnover Intention with Job Satisfaction Asus a Variable Intervening at PT Bgr Logistics Indonesia Post Merger</i></p>	<p><i>The research results prove that organizational commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention. Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention Motivation has a positive and significant effect on Turnover Intention Organizational Commitment has a positive and significant effect on Job Satisfaction Motivation has a positive and significant effect on work Job satisfaction has a negative and significant effect on intention to leave the organization. Motivation as an intervening variable has a detrimental and quite</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The difference in Variable X1 is organizational commitment</i> 2. <i>The object of the research is PT. Bgr Logistics Indonesia Post Merger</i> 	<p><i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i></p>

			<p><i>large influence on the desire to leave.</i></p> <p><i>Suggestions and input for PT. BGR Logistik Indonesia pays more attention to organizational commitment and work motivation</i></p>		
5	Sitta Kusuma (2023)	<p><i>Analysis of Leadership, Talent Management and Motivation Towards Employee Turnover Intention: A Study in PT. Srirejeki Makmur Abadi</i></p>	<p><i>Turnover Intention. Leadership has a negative and insignificant effect on talent management. Leadership has a negative and insignificant effect on Turnover Intention. Motivation has a positive and insignificant effect on talent management. Motivation has a negative and significant effect on Turnover Intention. Leadership has a negative and insignificant effect on Turnover Intention through talent management. Meanwhile, motivation has a positive and insignificant effect on turnover intention through talent management.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. The difference in Variable X1, and X2 is Leadership, and Talent Management</i> <i>2. The object of the research is PT. Srirejeki Makmur Abadi</i> 	<p><i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i></p>

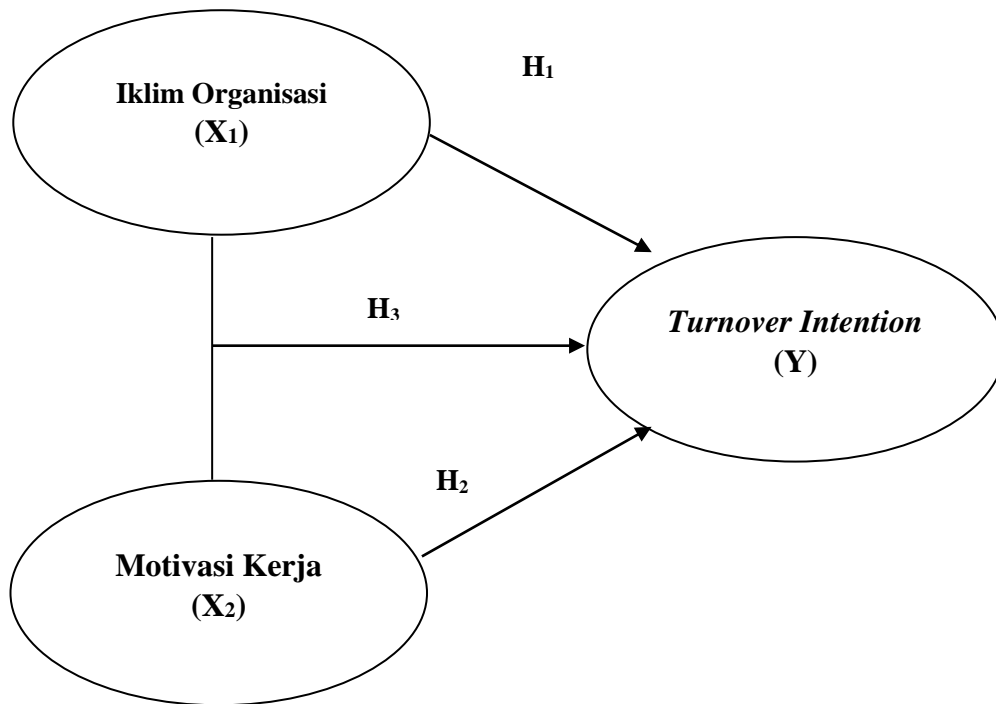
2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikiran

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis Syafrida (2022) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

2.8.1 Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan Di PT. Java Cell Lampung

Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja dalam organisasi yang membentuk harapan dan perasaan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklim organisasi diyakini membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu membangun iklim organisasi untuk membangun karakteristik karyawan yang baik, dengan harapan mendapatkan karyawan sesuai dengan harapan sehingga dapat mencapai target pekerjaan.

Menurut Juniarti (2021:15) Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winarti Setyorini (2023), dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

H1: Diduga Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Java Cell Lampung

2.8.2 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Java Cell Lampung

Motivasi kerja merupakan persoalan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja juga terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fatari (2023), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). Hasil menunjukkan

bahwa Kompensasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

H2: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Java Cell Lampung

2.8.3 Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Java Cell Lampung

Menurut Fatari (2023) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fatari (2023), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Winarti Setyorini (2023), dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

H3: Diduga Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Java Cell Lampung