

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Kebutuhan Maslow atau Need Theory Maslow. Teori Kebutuhan Maslow, yang dikembangkan oleh Abraham Maslow tahun 1943 dalam Bari, Hidayat (2022), adalah salah satu model psikologi paling berpengaruh yang menjelaskan motivasi manusia melalui hierarki kebutuhan. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia sebagai sebuah piramida berjenjang, di mana setiap individu didorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum dapat bergerak ke tingkat yang lebih tinggi. Tingkatan terendah dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar seperti makanan, air, tempat tinggal, dan oksigen yang merupakan prasyarat utama untuk kelangsungan hidup manusia.

Setelah kebutuhannya fisiologis terpenuhi, manusia akan bergerak menuju tingkat keamanan dan keselamatan, yang mencakup perlindungan dari bahaya fisik, stabilitas ekonomi, kesehatan, dan rasa aman. Selanjutnya, manusia akan mencari kebutuhan sosial berupa hubungan interpersonal, cinta, persahabatan, dan rasa memiliki dalam kelompok. Pada tahap berikutnya, kebutuhan akan penghargaan muncul, yang meliputi harga diri, prestasi, pengakuan, dan status sosial yang menunjukkan eksistensi dan kompetensi individu dalam lingkungannya.

Puncak dari hierarki kebutuhan Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu tahap di mana individu berusaha mengembangkan potensi tertinggi dan mencapai pemenuhan diri secara maksimal. Pada tahap ini, seseorang tidak sekedar memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga mencari makna, kreativitas, pertumbuhan pribadi, dan realisasi bakat serta kemampuan uniknya.

Meskipun teori ini sering dikritik karena kesulitan membuktikan secara empiris, namun konsep Maslow tetap menjadi kerangka teoritis penting

dalam memahami motivasi manusia di berbagai bidang, seperti manajemen, psikologi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Hubungan antara Teori Kebutuhan Maslow dan Turnover Intention (Intensi Keluar) Karyawan dapat dianalisis melalui perspektif motivasi dan pemenuhan kebutuhan di tempat kerja. Ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pada berbagai tingkatan hierarki Maslow, hal ini dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.

Pada tingkatan kebutuhan fisiologis dan keamanan, jika gaji yang diterima tidak mencakupi kebutuhan dasar atau kondisi kerja tidak aman dan nyaman, karyawan akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Misalnya, jika kompensasi tidak mampu menutupi biaya hidup, atau lingkungan kerja tidak memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan, risiko turnover intention akan meningkat secara signifikan. Karyawan akan lebih mudah tertarik pada peluang pekerjaan lain yang menawarkan kondisi finansial dan keamanan yang lebih baik.

Pada level kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, faktor-faktor seperti kurangnya dukungannya sosial, tidak adanya pengakuan prestasi, terbatasnya kesempatan pengembangan karir, dan tidak terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal akan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi. Ketika organisasi tidak mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri, merasa tidak dihargai atau tidak memiliki koneksi emosional dengan rekan kerja dan pimpinan, maka keinginan untuk mencari kesempatan ditempat lain akan semakin kuat. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan menurut hierarki Maslow menjadi faktor kunci dalam menekan tingkat turnover intention dan mempertahankan karyawan berbakat dalam organisasi.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk (2019) di dalam jurnal (Sari et al. 2022) bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Putra dkk (2019) mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Menurut Wibowo (2016. P,430) di dalam jurnal (Daulay, Kurnia, and Maulana 2019) Komitmen organisasi kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Trang dkk (2020) di dalam jurnal (Siwi, Tewal, and Trang 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Menurut Darmawanti dkk (2018) di dalam jurnal (Darmawanti 2019) memberikan pengertian bahwa: "komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut Benarto dkk (2020) di dalam jurnal komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. Menurut Silaban (2018) di dalam jurnal (Silaban 2018) mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dimana suatu tingkat kepercayaan dan kelayakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perusahaan di tempat ia bekerja.

2.2.2 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Manurut Wibowo (2016. P.433) di dalam jurnal (Yasing et al. 2022) seperti yang dikemukakan di atas bahwa komitmen organisasi terdiri dari komponen, Affective Commitment, Continuance Commitment serta Normative Commitment. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang tidak sama. Sementara itu, Mcshane dan Van Glinow dalam buku Wibowo (2016. P.433-435) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi, cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui:

Justice and support. (Keadilan dan dukungan), affective comitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan serta integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai taraf loyal lebih tinggi.

1. Shared value (nilai bersama) Affective commitment menandakan identitas seseorang pada organisasi, dengan identifikasi mencapai taraf tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
2. Trust (kepercayaan) Menandakan harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko.
3. Organizational Comprehension (pemahaman organisasi). Menggambarkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah setrategis, dinamika sosial, dan tata ruang Fisik.
4. Employe involvement (pelibatan pekerja). Meningkatkan affective comuniti dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut tiga model komponen Komitmen organisasi, komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi: afektif, kontinuitas dan komitmen normatif, komitmen afektif didasarkan pada ikatan emosional karyawan dengan Organisasi didirikan oleh pengalaman kerja positif mereka, komitmen normatif didasarkan pada kewajiban yang dirasakan karyawan kepada organisasi, seperti norma timbal balik (Yang et al. 2020).

Menurut Wibawa dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Berikut indikator-indikator dalam komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

2.1.3.1 Komitmen afektif (affective commitment): berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi.

2.1.3.2 Komitmen berkelanjutan (continuance commitment): berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi.

2.1.3.3 Komitmen normative (normative commitment): menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Kreitner dan Kinicki di dalam jurnal (Sulaeman Lesmana et al. 2022) kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa (job satisfaction) bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins di dalam jurnal (Diana and Anggreani 2020) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya hasil yang diterima karyawan dengan banyaknya hasil yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Hamali di dalam jurnal (Candana 2021) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hasibuan di dalam jurnal (Siagian 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dapat tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi diantara dalam dan luar pekerjaan.

Menurut (Rizky, Wahjusaputri, and Wibowo 2020) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Menurut Betty Magdalena (2022) di dalam jurnal(Suwandi, Wibasuri, and Magdalena 2022) Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya.

Menurut (Suryani 2022) Kepuasan kerja merupakan pernyataan rasa emosional yang dirasakan karyawan dalam organisasi dan direfleksikan dalam perbuatan kerja mereka. Reaksi positif atau negative yang mereka berikan merupakan wujud nyata dari rasa puas atau tidak puas yang mereka terima atau rasakan di tempat kerjanya.

Menurut (Hana widjaya et al. 2022) Kepuasan kerja merupakan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan daripada keadaan sekarang.

2.3.2 Faktor- faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja menurut Afandi (2017:75) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan dipengaruhi oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan yaitu suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima, orang akan tak puas. Sebaliknya individu akan puas jika menerima manfaat harapan.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi

Pada sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik serta harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja serta berupaya bekerja dengan baik.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2017:82) indikator - indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah mempunyai elemen yang memuaskan.

2. Upah/gaji.

Jumlah bayaran yang diterima oleh seseorang sebagai dampak dari pelaksanaan kerja sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang bisa berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan.

Seseorang yang senantiasa menyampaikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja.

Rekan kerja yang saling membantu dalam menuntaskan pekerjaan.

2.4 Turnover Intention

2.4.1 Pengertian Turnover Intention

Darmayanti et al., (2020), Mendefinisikan intensi turnover (Turnover intention) sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Menurut Rahayu et al., (2022) di dalam jurnal (Johar Kuswahyudi et al. 2022) Turnover adalah sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Sofia (2023) Turnover adalah hasrat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut (Januartha and Adnyani 2019) mendefinisikan intention to turnover sebagai sikap perilaku seseorang untuk menarik diri dari organisasi, sedangkan turnover dianggap sebagai pemisahan yang sebenarnya dari organisasi. Turnover intention diklasifikasikan kedalam dua bagian, yaitu turnover tidak dapat di cegah dan turnover yang tidak diinginkan..

Turnover Intention is closely related to turnover intention. Employees' willingness to voluntarily leave a company is known as turnover intention (TI). It refers to the willingness to leave the organization for various reasons, to find a better alternative job, or to resign or stay in the current company (Yanan LI, 2023).

2.4.2 Faktor – Faktor Turnover Intention

Menurut Mobley (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Turnover terdiri dari:

a) Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab hubungan terhadap lingkungan Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah Turnover .
2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia pada bursa kerja, semakin besar Turnover.

b) Faktor individual yang terdiri dari:

- 1 Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil Turnover. Semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, semakin kecil Turnover.
- 2 Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar Turnover.
- 3 Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil Turnover.
- 4 Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar taraf transfer pengetahuan serta ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil Turnover.
- 5 Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil Turnover.

2.4.3 Indikator Turnover

Menurut Mobley (2016) dalam Jaelani (2021:6), ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai turnover intention adalah pertama niatan untuk berhenti (thoughts of quitting). Kedua niatan untuk meninggalkan (intention to quit), yang terakhir niatan untuk memperoleh pekerjaan lain (intention to search for another job).

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting)

Mencerminkan individu mempunyai pemikiran untuk kembali atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para wakil, ketika kekecewaan itu muncul maka sang wakil mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang sedang berlangsung dengan membawa kekuatan tinggi atau rendah sebab tidak tersedia di lingkungan kerjanya.

2. Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit)

Mendeskripsikan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang wakil yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak sesuai atau tak sesuai dengan apa yang diantisipasi secara umum, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para wakil untuk keluar dari organisasi tersebut. organisasi tempat mereka kini bekerja.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job)

Menggambarkan eksistensi orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai seringkali mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam menerima posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, serta variabel lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

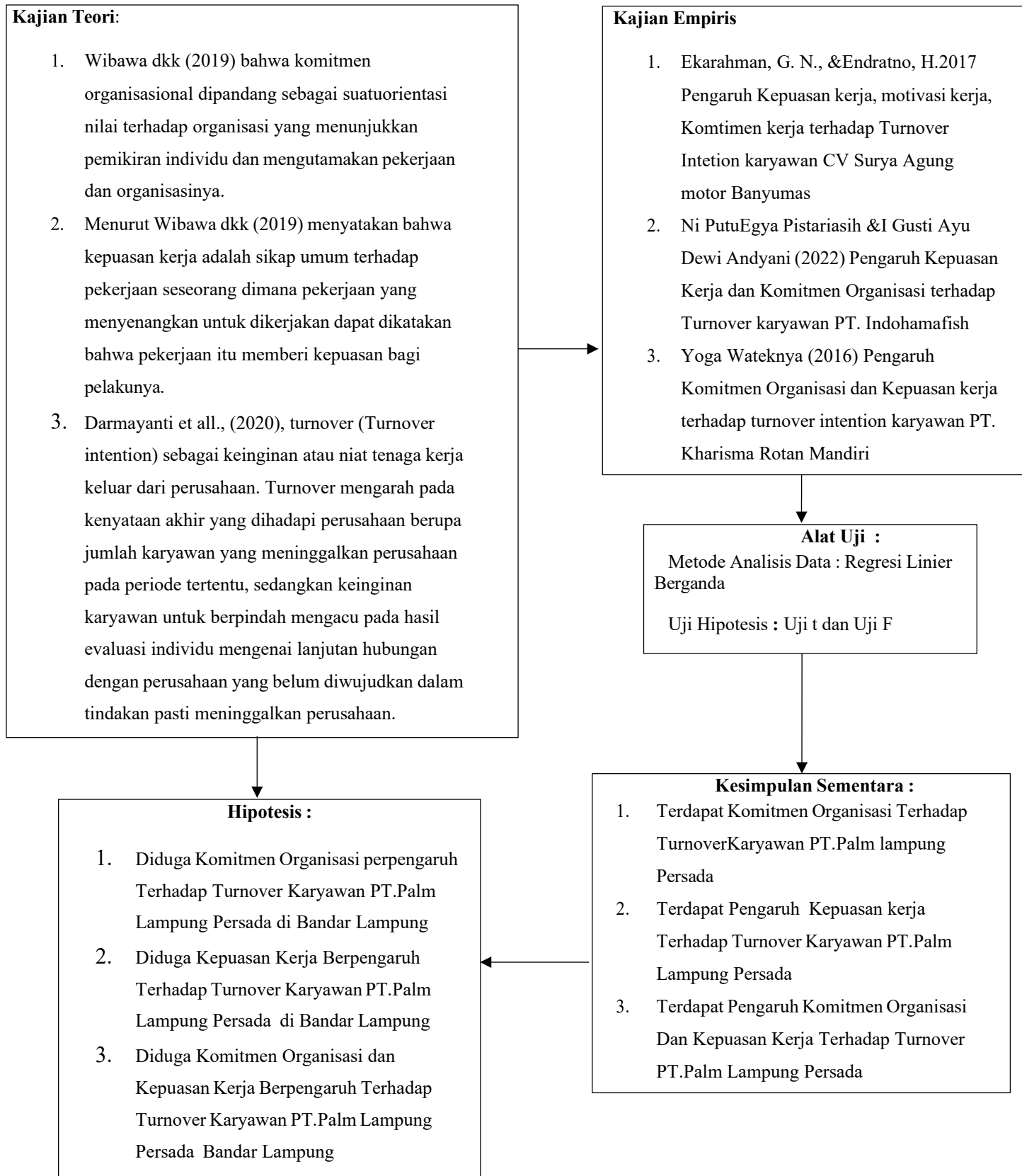
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Ning Tyas, et al. 2020.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen universitas Udayana.	Objek penelitian dilakukan di Universitas Udayana (Bali)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention.	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
2	Ekarahman, G. N., & Endratno, H. 2017	Pengaruh kepuasan kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap turnover intention pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas. Media Ekonomi	Objek penelitian dilakukan di Cv .Surya Agung Motor (Banyumas)	Hasil uji Kepuasan kerja (X1). Diketahui variabel kepuasan kerja(X1), Motivasi kerja(X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover (Y).	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	Ni Putu Erya Pistariasih & I Gusti Ayu Dewi Adnyani 2022	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover karyawan PT. Idohama Fish	Objek penelitian dilakukan di PT. Idohama Fish (Bali)	Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan menurunkan turnover karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menurunkan turnover intention karyawan.	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
4	Mohammad Ikhsan Bagas Satrio 2018	The Role Of The Organizational Commitment In Mediating The Effect Of Job Satisfaction And Perceived Organizational Support On Turnover Intention at PT. Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai International Airport	Research Object At PT. Angkasa Pura I PERSERO I Gusti Ngurah Rai International Airport (Bali)	The results of the analysis, it was concluded that the variables of job satisfaction and perceived organizational support had a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant effect on	As a Supporting reference for the research being researched

				turnover intention, and organizational commitment mediates partially the effect of job satisfaction and perceived organizational support on turnover intention. ,	
5	Agi Syarif Hidayat 2018	The effect of job satisfaction on organizational commitment and turnover intention at PT. Toyamilindo	Research Object At PT. Toyamilindo (Cirebon)	The results show that there are positive and significant influence of job satisfaction on organizational commitment and negative and significant influence of job satisfaction on turnover intention, and also the influence of organizational commitment on work satisfaction to turnover.	As a Supporting reference for the research being researched

2.6 Kerangka Pemikiran

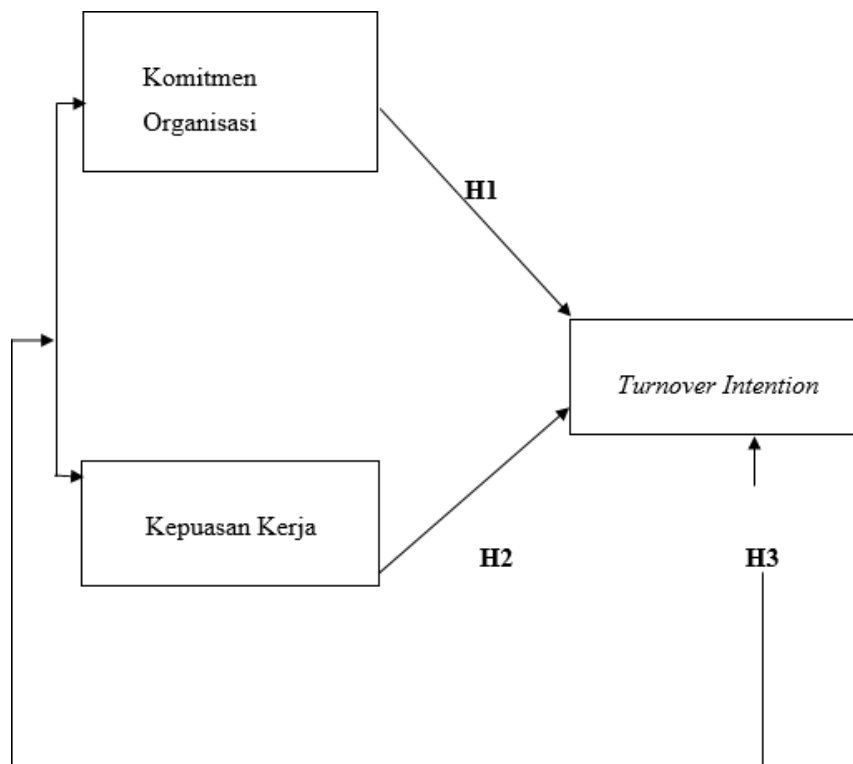
Tabel 2. 2 Tabel Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Tabel Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sujarweni (2018, p.65), Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dirancang. Hipotesis adalah pernyataan tentatif tentang korelasi antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.8.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Komitmen organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang diberikan akan membuat tingkat turnover karyawan terhadap perusahaannya menjadi rendah, Sutanto dan Gunawan (2015) mengenai turnover diketahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang sangat tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap turnover. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar ke pada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya teori-teori yang telah diungkapkan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan turnover. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berfikir sehingga komitmen organisasi dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk berada dalam posisi yang aman. Komitmen Organisasi terhadap turnover karyawan, berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen Organisasi (X1) Berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y)

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Kepuasan kerja memiliki kontribusi yang cukup tinggi terhadap karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan ditempat mereka bekerja, dengan adanya tingkat kepuasan yang tinggi otomatis karyawan akan memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja seseorang dapat memberikan hal yang positif terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ditempat ia bekerja. Hal ini telah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya. Menurut Othman dkk (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap individu terhadap pekerjaan dan berlaku dalam beberapa tahap. Ia merupakan satu tindak balas emosi terhadap pekerjaan dan boleh berlaku dalam bentuk positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan tinggi juga mempunyai minat dan ketekunan terhadap kerja-kerjanya. Sedangkan menurut Sriathi dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu perlu diuji apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Karyawan dengan merumuskan sebagai berikut:

H2 : Kepuasan Kerja (X2) Memberikan Pengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y)

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Komitmen organisasi dan kepuasan Kerja memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dan meningkatkan keyakinan atau komitmen karyawan terhadap perusahaan. telah banyak dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti yaitu. Menurut Othman dkk (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap individu terhadap pekerjaan dan berlaku dalam beberapa tahap. Ia merupakan satu tindak balas emosi terhadap pekerjaan dan boleh berlaku dalam bentuk positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan tinggi juga mempunyai minat dan ketekunan terhadap kerja-kerjanya. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji apakah Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Memiliki pengaruh terhadap turnover karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Memberikan Pengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y).