

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Iklim Organisasi

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

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 suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi selama mereka beraktivitas dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu yang perlu diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana suasana di tempat mereka bekerja mereka.

Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) 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. Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2012:121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu

karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi.

Menurut Swastha (2008:130) dalam Satrio dan Made Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika para karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika para karyawan mempersepsikan perusahaan menerapkan peraturan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kepuasan akan tercipta.

Menurut Cahyono dalam Satrio dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Menurut Putra dkk iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku mereka. Menurut Kusmaningtyas iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi karyawan, sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Menurut Reichers dan Scheneider dalam Andi Caezar, Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam (2016:36) menyatakan bahwa iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama-sama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Fey dan Beamish menyatakan bahwa dalam konsep yang bersifat tradisional, iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepintas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Haryanti dalam Ludy Sapulette (2017:97) menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan memengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Menurut Syamsir (2012:70) dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian apabila karyawan merasa bahwa iklim organisasi yang ada di tempat mereka bekerja cukup kondusif dan menyenangkan, sehingga dapat bekerja dengan baik dan produktif untuk mencapai tujuan pekerjaan dan karyawan akan merasa puas,

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Strees dalam Winata (2013:32) menyatakan bahwa ada lima faktor - faktor yang mempengaruhi iklim organisasi kerja karyawan, antara lain :

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. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya saat istirahat di luar forum formal.

3. Pendinasan 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. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam organisasi sebagai penghubung antara bagian dalam organisasi, agar tercipta keutuhan dalam 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. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalam dirinya.

Menurut Higgins (1994:477-478) dalam Wirawan (2012:123) menyatakan bahwa ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

1. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau juga menjadi negatif.

3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor-faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi suatu iklim organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contoh; dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi yang berada dalam suatu tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Apa bila pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah/gaji dan nilai harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan besar, dan hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.1.3 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai pengukuran atas harapan karyawan tentang hal yang disukai dalam perusahaan. Menurut Wirawan (2012:71) menyatakan ada enam dimensi yang diperlukan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan persaaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

6. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasi dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen artinya pegawai berpartisipasi terhadap tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan dari para karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan. Indikator iklim organisasi adalah dimensi dari variabel iklim organisasi yang menjadi tolak ukur karakteristik seorang karyawan untuk berperilaku dalam suatu lingkungan suatu perusahaan. Menurut Intifada (2013) dalam I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan.

Perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepercayaan.

Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

3. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan.

Para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

4. Kejujuran.

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.

5. Komunikasi.

Karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

6. Fleksibilitas atau otonomi.

Karyawan memiliki keotonomian dalam tugas pekerjaan sendiri-sendiri, serta mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima atau menebak saran dengan pikiran terbuka. Artinya karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

7. Risiko pekerjaan.

Karyawan menyadari akan risiko pekerjaan dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:141) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khusus bagi para bawahan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Flippo motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Menurut Herzberg dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Stephen Robbins menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Cascio dalam Sunyoto (2015:192) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga. Menurut Berelson and Stainner menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap seorang yang pro dan positif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kesimpulan bahwa motivasi adalah hal yang merubah kita dari rasa jenuh menjadi rasa tertarik dan mendorong semangat dalam membimbing aktivitas mereka. Motivasi kerja adalah mampu mengarahkan dirinya untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan atau keberhasilan dalam bekerja.

2.2.2 Teori - Teori Motivasi Kerja

Donni Juni Priansa (2014:205-212) menyatakan bahwa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut teori motivasi menurut beberapa ahli tersebut, yaitu:

1. Abraham H. Maslow Dengan Teori Hirarki

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua menjadi yang paling utama.

Jika kebutuhan kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dalam diri manusia terdiri lima tingkat hirarki kebutuhan, antara lain:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum dan perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Menurut Maslow dalam diri orang dewasa secara normal memuaskan 85%, kebutuhan fisiologis 70%, kebutuhan rasa aman 50%, kebutuhan untuk memiliki dan mencintai 40%, kebutuhan harga dan aktualisasi diri hanya 10%.

2. David Clarence McClelland Dengan Teori kebutuhan Berprestasi

David Clarence McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

a) **Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)**

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan bertanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung berani untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

b) **Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)**

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan akan atas kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungan dan memiliki karakter kuat untuk memimpin dan ide-ide untuk menang.

c) **Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)**

Need for Affiliation adalah kebutuhan untuk selalu berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan berafiliasi adalah suatu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

3. **Frederick Herzberg Teori Model dan Faktor**

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a) **Faktor Hygiene atau Pemeliharaan**

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri pegawai yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, teknik yang diterapkan oleh para penyediaan, kebijakan, sistem administrasi, dan sistem imbalan, serta kondisi kerja yang berlaku dalam organisasi.

b) Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yang tergolong sebagai faktor motivasional ialah pekerjaan seorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan maju, kemajuan karir dan pengakuan orang lain.

Menurut Robbins dan Coulter (2014:458) menyatakan teori yang sangat terkenal dan sudah lazim digunakan untuk menjelaskan motivasi adalah Teori Motivasi Herzberg. Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg ini menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Adapun dua faktor tersebut (*hygiene factors* dan *motivator factors*), yaitu:

1. *Hygiene Factors*

Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) karena berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan. Faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik, dan perlu mendapatkan perhatian dari seorang pemimpin, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Adapun yang termasuk dalam faktor *hygiene* antara lain:

- a. Pengawasan (*supervision*)
- b. Kebijakan perusahaan (*company policy*)
- c. Hubungan dengan atasan (*relationship with supervisor*)
- d. Kondisi lingkungan kerja (*working condition*)
- e. Imbalan/gaji (*salary*)
- f. Hubungan dengan rekan kerja (*relationship with peers*)
- g. Kehidupan pribadi (*personal life*)
- h. Hubungan dengan bawahan (*relationship with subordinates*)
- i. Status pekerjaan (*status*)
- j. Keamanan (*security*)

2. *Motivator Factors*

Faktor kepuasan atau *motivator factors* dikatakan sebagai pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang juga dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak dipenuhi, yang termasuk dalam faktor motivator, yaitu:

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Pengakuan (*recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)
- d. Tanggungjawab (*responsibility*)
- e. Kemajuan (*advancement*)
- f. Pertumbuhan (*growth*)

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:146) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat di peroleh dari pemberian motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku-buku.

2.2.4 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:150) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*intencive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*incentive negative*), manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2014:220) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya, antara lain:

1. Keluarga dan kebudayaan, berkaitan dengan motivasi prestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep diri, berkaitan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin, berkaitan dengan prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan prestasi, bahwa pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja yang lebih keras apabila dirinya merasa di perdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan aspirasi, adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi pegawai, berkaitan kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. Kondisi lingkungan, merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. Unsur dinamis dalam pekerjaan, adalah unsur keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. Upaya pimpinan memotivasi pegawai upaya yang dimaksud bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua antar lain:

1. Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan adalah :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang

lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila di perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal, antara lain:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Tetapi ada juga keinginan untuk menjadi positif seperti menjadi pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua.

2. Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah untuk memberikan pengarahan, membimbing para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap seseorang karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Aryadillah (2018:160) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden (Atasan, Karyawan dan Customer) terhadap unsur-unsur yang dapat mendorong karyawan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi lebih baik. Menurut Aryadillah indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk memperoleh kebanggaan.
2. Keinginan untuk memberi sumbangan berguna.
3. Keinginan prestasi lebih tinggi.
4. Keinginan untuk memperhatikan pada masa mendatang.
5. Keinginan untuk mengambil risiko.
6. Keinginan untuk bertanggungjawab

2.3 Turnover Intention

2.3.1 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 Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Bothma dan Roodt dalam Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. 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 Ludy Sapulette (2017) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan, variabel *turnover intention* digunakan dalam cakupan yang luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Russ dan McNeilly (1995) yang dikutip oleh Widodo (2010:1) dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa seorang karyawan apabila tidak mendapatkan kesempatan untuk pindah kerja atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional karyawan akan keluar dari perusahaan. Beberapa ciri-ciri yang terjadi adalah karyawan sering datang terlambat, karyawan sering tidak masuk kerja, karyawan tidak termotivasi dan antusias dalam bekerja. *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi, karena akan melahirkan ketidakstabilan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja para karyawan dan menurunkan produktivitas perusahaan.

2.3.2 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:

b. 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.

c. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya, maka semakin kecil *turnover intention* 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.

2.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum *et al* dalam Kuncoro dalam Kartono (2017:45) menyatakan bahwa indikator-indikator *turnover intention* yang merupakan kriteria dari perilaku seseorang, adalah sebagai berikut:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
Mencerminkan individu berniat untuk keluar yang diliahat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaanlain, pada umumnya diawali mencari tambahan penghasilan dari organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)
Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangks keputusanya tersebut, keluar dari pekerjaanya atau tetap berada di lingkungan pekerjaaanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan adalah sebagai referensi atau acuan dalam melakukan pelaksanaan penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

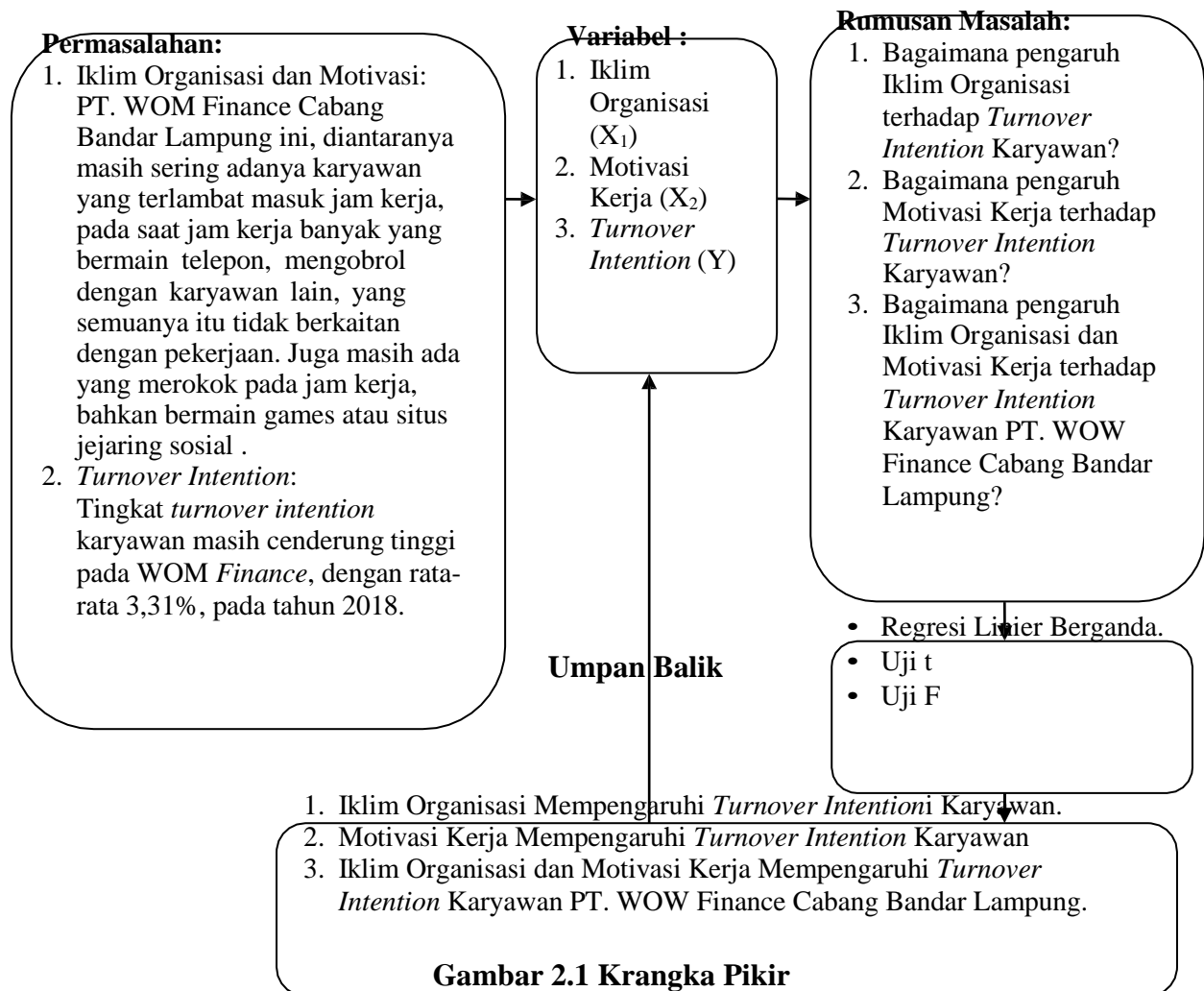
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	1. Andi Caesar To Tadampali 2. Abdurrahman Hadi 3. Rudi Salam Vol. 6 No. 2 Thn. 2016	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Sulselbar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung. Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention secara langsung. Variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Melalui mediasi kepuasan kerja secara tidak langsung iklim organisasi tetap berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.
2	1. Kadek Bayu Satrio Maha Putra 2. I Gusti Made Suwandana Vol. 6, No. 5, 2017	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam memediasi antara iklim organisasi terhadap turnover intention.
3	Ryan Syahgani, Widiartanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Intinusa Selareksa Tbk)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan.
4	1. I Gusti Ngurah Pranata 2. I Wayan Mudiarta Utama Vol. 8, No. 1,	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Iklim organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja; (2) Iklim organisasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> ; (3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> ; dan (4) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi pada <i>turnover intention</i> .

	2019.		
5	Ludy Sapulette Vol. 4 No. 2, Desember 2017	Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara negatif terhadap turnover intention pegawai. Demikian pula kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pegawai.
6	Akhmar Barsah Vol. 2 No. 3 Meil 2017	Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung)	Hasil penelitian menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 49,6%. Besaran pengaruh parsial iklim organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 2,590. Besaran pengaruh parsial <i>job insecurity</i> terhadap kinerja adalah sebesar 2,478. Besaran pengaruh parsial <i>turnover intention</i> terhadap kinerja adalah 4,951. Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan di mana nilai thitung > ttabel (1,99). Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi, <i>job insecurity</i> , <i>turnover intention</i> terhadap kinerja dengan nilai F sebesar 27,889 dan Sig 0.000.
7	Aryadillah Vol 18 No. 2 September 2018	Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil pengujian uji F bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk.
8	Muhammad Afrizal Malna, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi 2014	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Stress kerja, kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover</i> , sedangkan pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> melalui stress kerja.
9	Iin Juliyanti (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat	Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

2.5 Krangka Piikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 2.1 Krangka Piikir

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2019

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kuantitatif hipotesis lazim dituliskan disetiap sub-bab tersendiri di bab 2, (Sugiyono, 2017:64). Berikut ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, antara lain:

H1: Diduga Iklim Organisasi (X_1) Mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) Karyawan Di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota didalam dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan disuatu dalam 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 merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja dalam organisasi yang membentuk harapan dan perasaan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam (2016), dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Sulselbar. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung. Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

secara langsung. Variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Melalui mediasi kepuasan kerja secara tidak langsung iklim organisasi tetap berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Diduga Motivasi Kerja (X₂) Mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) Karyawan Di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Menurut Hasibuan (2015:141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan khusus kepada para bawaha. Motivasi kerja merupakan persoalan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. 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.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ryan Syahgani dan Widiartanto (2017), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Intinusa Selareksa Tbk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan.

H3: Diduga Iklim Organisasi (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) Karyawan Di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Menurut Bothma dan Roodt dalam Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *turnover intention* memiliki perilaku unuk seseorang untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Menurut Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Daniel Andries (2010:1) dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa terdapat 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, di mana karyawan tidak harus merasa was-was atau cemas karena posisinya sebagai tenaga kontrak yang kapanpun bisa dapat diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Russ dan McNeilly (1995) yang dikutip oleh Widodo (2010:1) dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa seorang karyawan apabila tidak mendapatkan kesempatan untuk pindah kerja atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional karyawan akan keluar dari perusahaan. Beberapa ciri-ciri yang terjadi adalah karyawan sering datang terlambat, karyawan sering tidak masuk kerja, karyawan tidak termotivasi dan antusias dalam bekerja dll. Penjelasan tersebut jelas bahwa *Turnover Intention* akan berdampak negatif bagi organisasi, karena akan melahirkan ketidakstabilan kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan menurunnya produktifitas perusahaan serta berdampak meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Akhmar Barsah (2017), dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar kontribusi atau hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 49,6%. Besaran pengaruh parsial iklim organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 2,590. Besaran pengaruh parsial *job insecurity* terhadap kinerja adalah sebesar 2,478.

Besaran pengaruh parsial *turnover intention* terhadap kinerja adalah 4,951. Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,99). Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi, *job insecurity*, *turnover intention* terhadap kinerja dengan nilai F-test sebesar 27,889 dengan signifikansi 0.000.

