

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam Tika Nur Halimah *at all* (2016).

Menurut Darma (2013, p.1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001, p.131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Menurut Harnoto dalam Tika Nur Halimah *at all* (2016) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbedadari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Untuk mengukur *Turnover Intention* pada karyawan, menurut Simamora (1996) dalam Andini (2006) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus } \textit{Turnover Intention} : \frac{\text{Jumlah Keseluruhan Pengunduran diri (Bulan/tahun)}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan dalam daftar gaji perusahaan}} \times 100$$

2.1.2 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013, p.94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* 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 dibursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/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 mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

2.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013, p.1). *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis .

Dharma (2013, p.3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

2. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* dalam Tika Nur Haimah *et all* (2016) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking 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.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):
mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):
mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006, p.117) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya . Menurut Gomes (2003, p.25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai

organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Sedarmayanti 2001,p.12)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2000) dalam Husien dan Hady (2012, p.36) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Lingkungan fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
2. Kondisi psikologi atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2006, p.110-116), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar

kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

4. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelasakan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus memungkinkan menimbulkan kebosanan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikatornya. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Hendri Rosa (2015) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja .

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002, p.36) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Putra (2012, p.73) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut Handoko (2001,p.193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Issa *et. al*, (2013, p.527). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006, p.202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Hadi dalam Anoraga (2005, p.82) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (*security feeling*) dan mempunyai segisosial ekonomi seperti gaji dan jaminan sosial, serta segisosial psikologi seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan,

kemampuan, dan pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Mangkunegara (2009, p.117).

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang baik perasaan puas (*positif*) maupun perasaan tidak puas (*negatif*) terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Harold E. Burt dalam Anoraga (2006, p.82) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antarlain:
 - a. Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor psikis dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantarakaryawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja.
2. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - a. Sikap
 - b. Umur
 - c. Jenis kelamin .
3. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan

Menurut Blum dalam As'ad (2004, p.114) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor individual, meliputi usia, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan, dan hubungan kekeluargaan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2.3.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009, p.117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaanyang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006) dalam Novita Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

b. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja

c. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan modifikasi dan penggabungan dari penelitian terdahulu yang akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NAMA PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	HASIL
Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intentions</i>	Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>Turnover</i>

Tika Nur Halimah), Azis Fathoni, dan Maria M Minarsih (<i>Journal of Management Vol.2 No.2 , Maret 2016</i>)	Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)	<p><i>Intentions</i> karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya bila Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasional naik akan berpengaruh terhadap penurunan <i>Turnover Intentions</i>, begitu pula sebaliknya.</p> <p>Hasil uji regresi berganda adalah $Y = 8.295 X_1 + 0.824 - 0.195 X_2 - X_3 0134$ berarti jika ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Validitas hasil tes menabur r menghitung semua variabel (Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan omset Niat)> r tabel (0,22) sehingga variabel declaret valid.</p>
I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika PutraI Made Artha Wibawa (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100-1118)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap <i>turnover intentions</i> dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i> yang dimediasi melalui komitmen organisasional.</p>
Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016: 2727-2755)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar.	<p>hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional.</p>
Jessica Lauren (<i>AGORA Vol. 5, No. 1, 2017</i>)	Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja	<p>Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja; (2) kompensasi</p>

	Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X"	memberikan pengaruh yang signifikan pada <i>turnover intention</i> ; (3) komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja; (4) komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan pada <i>turnover intention</i> ; (5) kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada <i>turnover intention</i> .
Wilson Lisan <i>at al</i> (Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016)	Analisis Pengaruh <i>Turnover</i> Karyawan, Motivasi, Dan Pengayaan Pekerjaan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Enseval Megatrading Tbk Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Turnover</i> , Motivasi dan Pengayaan Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Sedangkan secara parsial <i>Turnover</i> dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengayaan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5 Kerangka Pikir

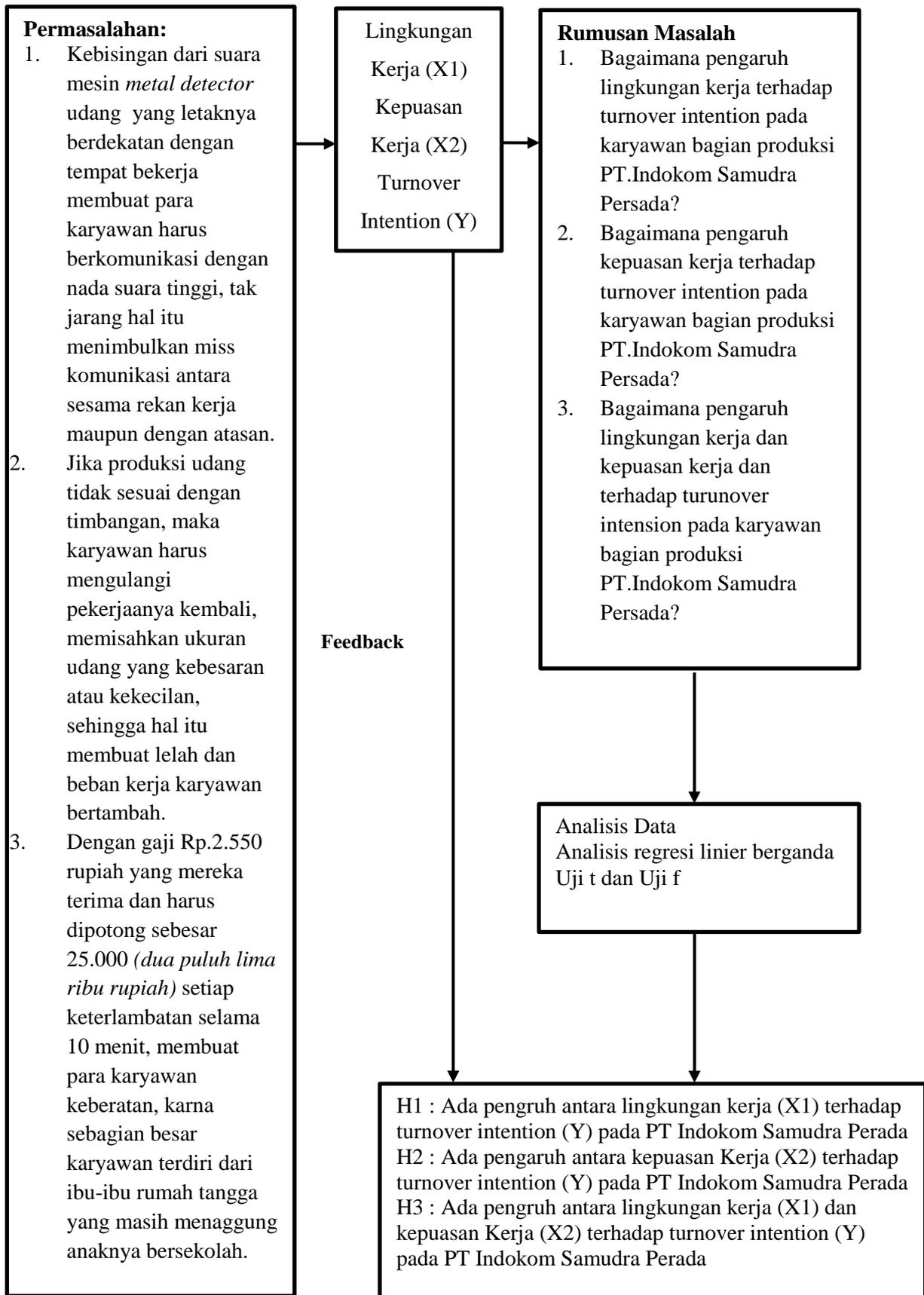
Gondo kusumo (2006, p.34) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dengan *Turnover Intention* sesuai dengan hasil penelitian dari Qureshi *et. al*, (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif pada *Turnover intention*.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Issa *et. al*, (2013, p.527) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Sulastri (2012) pada karyawan PT.Surya Sumber Energi Surabaya juga menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intention*.

Berdasarkan pada uraian teoritis mengenai *turnover intention*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha₁: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Indokom Samudra Persada.

Ho₁: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indokom Samudra Persada.

Ha₂: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indokom Samudra Persada.

Ho₂: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indokom Samudra Persada.

Ha₃: Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indokom Samudra Persada.

Ho₃: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indokom Samudra Persada.