

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini sebagaimana peneliti uraikan pada bab 1 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Maka dalam bab 2 ini peneliti akan menjelaskan teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian tersebut, serta mencoba memahami hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada objek penelitian peneliti

2.1.1 Turnover intention

2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola sebaik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan bertahan lama atau keluar dari tempat mereka bekerja (*turnover intention*).

Menurut Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan,

banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Robbins (2008) *turnover intention* sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

Perilaku dan intensi perilaku seperti halnya ketidakhadiran, keluar, dan penolakan sering dikelompokkan menjadi penarikan diri. Intensi keluar menurut Kartono (2017) merupakan kesadaran dan keinginan yang sengaja untuk meninggalkan organisasi dapat digambarkan sebagai tanggapan yang bersifat psikologis terhadap kondisi khususnya organisasi yang bergerak sepanjang kontinum dari sekedar membayangkan untuk keluar dari organisasi sampai secara fisik benar-benar meninggalkan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian *turnover intention* para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *Turnover intention* merupakan perilaku karyawan yang dengan sukarela atau tidak sukarela untuk meninggalkan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover intention

Menurut Ridlo (2012) faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

1. Usia

Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggungjawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

2. Lama Kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnovernya. Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3. Tingkat Pendidikan

Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat turnover yang tinggi.

4. Komitmen Organisasi

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efisiensi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan turnover. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

6. Budaya Perusahaan

Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3 Indikator-indikator Turnover Intention

Beberapa para ahli mengemukakan tentang indikator *turnover intention* diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Kartono (2017) menyatakan bahwa :

1. Niat untuk keluar

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. Pencarian pekerjaan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan dari luar organisasi

3. Memikirkan keluar

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusan tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki harapan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan selama ini di dalam organisasi. Kepuasan kerja setiap individu memiliki ukuran yang berbeda-beda, karena

setiap individu memiliki perbedaan keinginan. Tingkat kepuasan tentunya sesuai dengan yang sudah karyawan hasilkan di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adanya timbal balik untuk karyawan yang sudah bekerja dan menghasilkan suatu mutu yang baik di dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangkan pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2016) menyatakan kepuasan dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Upah.
2. Kesempatan promosi.
3. Sifat pekerjaan.
4. Supervisi.
5. Hubungan dengan rekan kerja.

Selanjutnya Wibowo (2016) menjelaskan tentang indikator Kepuasan Kerja yang pada intinya, bahwa:

Upah adalah penghasilan yang diperoleh seseorang yang setara dengan usaha yang sudah dilakukan dan sesuai dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Upah merupakan salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Kesempatan promosi, yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kesempatan untuk mengembangkan karier seorang karyawan untuk meningkatkan posisi jabatan atau pekerjaannya pada jenjang yang lebih tinggi. Jadi sejauh mana peluang yang dimiliki karyawan untuk maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk mendapatkan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk keadilan.

Sifat pekerjaan. Suatu pekerjaan diperlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang memiliki ciri atau sifat masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Supervisi. Supervise pada dasarnya merupakan tindakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Dalam hal ini, sejauh mana supervisi dapat memberikan dorongan dan bantuan pada

bawahan untuk melakukan pekerjaannya, supervisi yang baik artinya mau menghargai pekerjaan para bawahan, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Bagi para bawahan, supervisi bisa dianggap sebagai contoh yang baik.

Hubungan dengan rekan kerja. Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah hubungan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor yang berhubungan dengan pegawai, atasan dengan sesama pegawai, baik jenis pekerjaan yang sama ataupun yang berbeda. Jika suasana hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasannya baik, maka akan dapat menimbulkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sopiah

(2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan kesediaan individu masing-masing terhadap organisasi dimana ia bekerja, sikap individu sebagai anggota organisasi, keyakinannya terhadap nilai dan tujuan organisasi tingkat kesediaan untuk bekerja dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan yang dirasakan seseorang pada perusahaan sehingga mau dan adanya rasa keterlibatan dalam sebuah organisasi. Karena ada rasa keterikatan dan dilibatkan, maka karyawan akan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi serta bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.

3. Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja : pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.1.3.3 Jenis-jenis komitmen organisasi

Menurut Sudarmanto (2014) mengemukakan tiga macam komitmen organisasi adalah

1. Komitmen Afektif
Merupakan komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat dalam organisasi.
2. Komitmen Continuance
Merupakan komitmen atas biaya atau resiko yang harus ditanggung apabila seseorang keluar dari organisasi.
3. Komitmen Normative
Merupakan komitmen yang menimbulkan keinginan atau perasaan karyawan untuk tetap tinggal di sebuah organisasi.

2.1.3.4 Indikator-indikator komitmen organisasi

Unsur-unsur yang menjadikan indikator komitmen organisasi yang di kemukakan oleh Wibowo (2016) adalah :

1. Perasaan identifikasi
Perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi
2. Pelibatan
Bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi.
3. Loyalitas
Individu loyal terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ida Bagus Putra Widjantara (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan pada studi di Hotel Kuta Paradiso	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Intensitas Turnover (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerjadan komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap intensitas turnover 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas turnover 3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas turnover
2	Ni Made Tiya Jumani, Made Surya Putra (2017)	Pengaruh stress kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> studi kasus hotel tanam harum dan hotem bali spirit	Stres kerja (X1), Komitmen organisasio nal (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.
3	I Putu Agus Pande Saeka, I Wayan Suana (2016)	Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Indonusa Algaemas	Kepuasan Keja (X1), Komitmen Organisasi anl (X2), Stres Kerja (X3) dan <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Komitmen organisasional berpengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Stress kerja berpengaruh yang positif terhadap

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Primas Bali			<i>turnover intention.</i>
4	Yoga Wateknya (2016)	Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Kharisma Rotan Mandiri	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention.</i> 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention.</i> 3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention.</i>

Dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan sebagai berikut :

1. Penelitian Nomor Pertama

a. Persamaan

Menggunakan variabel X kepuasan kerja, komitmen organisasi dan variabel Y adalah intensitas turnover. Dan menggunakan metode analisis linear regresi berganda.

b. Perbedaan

Mengenai objek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan Hotel Kuta Paradiso dan peneliti pada karyawan PT Seng Fong Moulding Perkasa.

2. Penelitian Nomor Kedua

a. Persamaan

Menggunakan metode analisis linear regresi berganda.

b. Perbedaan

Penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan mengenai objek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan hotel tanam harum dan hotem bali spirit dan peneliti pada karyawan PT Seng Fong Moulding Perkasa.

3. Penelitian Nomor Ketiga

a. Persamaan

Menggunakan metode analisis linear regresi berganda.

b. Perbedaan

Penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan mengenai objek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan PT. Indonusa Algaemas Primas Bali dan peneliti pada karyawan PT Seng Fong Moulding Perkasa.

4. Penelitian Nomor Keempat

a. Persamaan

Menggunakan variabel X komitmen organisasi, kepuasan kerja dan variabel Y adalah *Turnover intention*. Dan menggunakan metode analisis linear regresi berganda.

b. Perbedaan

Mengenai objek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri dan peneliti pada karyawan PT Seng Fong Moulding Perkasa.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Secara konseptual menurut peneliti, *turnover intention* merupakan perilaku karyawan yang dengan sukarela atau tidak sukarela untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat dimana karyawan bekerja, dalam kurun waktu tertentu. Secara parsial, turnover intention dipengaruhi oleh tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja, tentu akan mendorong mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaan atau perusahaan dimana mereka bekerja, demikian pula sebaliknya.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Pernyataan ini telah dibuktikan oleh Ida Bagus Putra Widjantara (2015) melalui hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan pada studi di Hotel Kuta Paradiso” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yoga Wateknya (2016) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*

Secara konseptual Komitmen Organisasi adalah rasa keterikatan diri seorang karyawan pada perusahaan sehingga mau menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi serta bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen, sebagaimana tersebut diatas, maka mereka tidak akan meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat dimana karyawan bekerja.

Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin mengurangi *Turnover Intention* karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan oleh Ni Made Tiya Jumani, Made Surya Putra (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh I Putu Agus Pande Saeka I Wayan Suana (2016) dan penelitian Yoga Wateknya (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

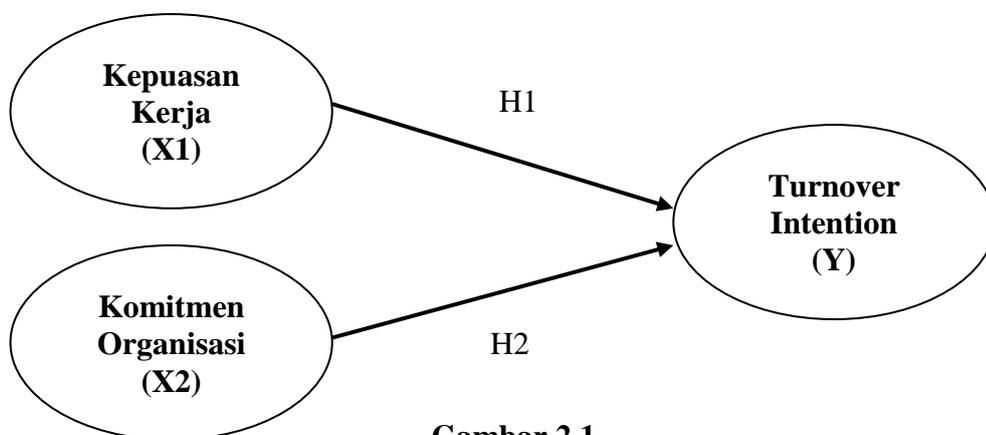
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas maka peneliti berpendapat bahwa *Turnover intention* adalah perilaku karyawan yang dengan sengaja atau tidak sengaja meninggalkan organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki setiap karyawan dalam suatu organisasi. Karena dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan juga akan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kepuasan kerja karyawan menurun maka keinginan keluar dari perusahaan semakin tinggi.

Sedangkan komitmen organisasi yang semakin tinggi, akan menguntungkan bagi organisasi karena komitmen yang tinggi, karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi untuk organisasi dalam tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan semakin rendah maka timbul rasa kurang peduli terhadap pekerjaannya pada akhirnya mempunyai keinginan untuk keluar dari organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi komitmen organisasi akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis :

H1 : diduga ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*

H2 : diduga ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*