

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1.	Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention. Oleh : Ni NyomanYani Sri Lestari, Ni Wayan Mujiati. (2018)	Independen - Stres kerja (X1) - Komitmen organisasi (X2) - Kepuasan kerja (X3) Dependen - Turnover intention (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, komitmen organisasi.
2.	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Oleh :	Independen - Stress Kerja (X ₁) - Beban kerja (X ₂) - Lingkungana kerja non fisik (X ₃)	Analisi Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

	Ni Luh Tesi Riani Made Surya Putra (2017)	Dependen - Turnover Intention (Y)		
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin Oleh : Marezza Putri Anggrean Marezza Putri Anggrean Nurul Wahyuni (2016)	Independen - Lingkungan kerja non fisik (X ₁) - Kepuasan Kerja(X ₂) Dependen - Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

4.	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention.</p> <p>Oleh : Engeline Imaculata Mandeno (2017)</p>	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja (X1) - Komitmen organisasi (X2) <p>Dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Turnover intention (Y) 	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.</p>
5.	<p>The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</p> <p>Oleh : Kurniawaty, Mansyur Ramli, dan Ramlawati (2019)</p>	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - work environment (X1) - stress, (X2) - job satisfaction (X3) <p>Dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Turnover intention (Y) 	<p>This study uses a quantitative method with a Path Analysis model.</p>	<p>work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.</p> <p>the work environment is negative and has a significant effect on turnover intention.</p>

6	Ray Markey (2017) The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit	Independen quality of the work environment on employees' (X) Dependen : intention to quit (Y)	analyses individual-level determinants rather than organisational-level or work environment antecedents of quitting	t the extant literature findings only if employees perceive their QWE is good; if an employee perceives their QWE is poor then extant policy implications could be toothless
7	Umamaheswari S (2016) Work Force Retention: Role of Work Environment, Organization Commitment, Supervisor Support and Training & Development in Ceramic Sanitary Ware Industries in India	Role of Work Environment (X1), Organization Commitment (X2) Supervisor Support and Training & Development (M) Retention (Y)	multiple regression analysis	organization commitment influences retention and all the above factors enhances it. Moreover organization commitment partially mediates the relationship between proposed factors and retention.

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Rivai dalam Afrizal (2012:3) lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi, adanya saran dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.

Berdasarkan pada pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang sangat penting dalam organisasi yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam pembentukan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja baik, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2013:21), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan.

2.2.2. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Menurut Widodo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani dan Indrawati, 2013).

Dalam penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2010). Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.2.1.1. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2012) yaitu sebagai berikut :

1. **Prosedur Kerja**, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. **Standar Kerja**, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan,

3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

2.2.1.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Mangkunegara (2005:105) lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

5. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

- a. Rasa bosan, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b. Keletihan dalam bekerja, Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan.

2.2.3. Komitmen Organisasi

2.2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003 : 160) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Menurut Mowday *et. al.* dalam Dey *et.*

al. (2014 : 281) komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan Gibson *et. al.* (2012 : 182), menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Fokus pembahasan komitmen organisasi yakni pada sikap karyawan terhadap organisasi secara menyeluruh. Menurut Matteson (2006), komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap, yakni: rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan setia terhadap organisasi. Sikap kerja ini penting karena karyawan yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Luthans (2006), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi tidak lagi sekedar bentuk kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dalam jangka waktu lama, namun karyawan juga mau bahkan bersedia memberikan yang terbaik untuk organisasi. Adanya perasaan untuk tetap tinggal karena memang keseharusan yang memang harus dilakukan karena dipicu adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, yang berujung dengan mempertahankan keanggotaannya, sehingga memiliki rasa takut

untuk meninggalkan perusahaan yang jika pada akhirnya tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat didefinisikan komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku seseorang pada organisasi/perusahaan yang berupa loyalitas dan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi.

2.2.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Camilleri (2002 : 19) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Education level (Tingkat pendidikan)
Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.
2. Position (Posisi)

Seseorang di tempat kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi di tempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

3. Personality Commitment (Kepribadian Komitmen)

Organisasi juga ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu.

2.2.4. Turnover Intention

2.2.3.1. Pengertian Turnover Intention

Menurut Witasari L (2009), turnover intention diartikan sebagai pergerakan keluar masuknya tenaga kerja dari sebuah organisasi. Turn over lebih mengarah kepada kenyataan akhir yang dihadapi oleh perusahaan yang bentuknya jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan turnover intentions lebih condong ke hasil evaluasi individu bahwa keputusannya terhadap hubungan dengan perusahaan belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan perusahaan.

Keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi (Huang and Su, 2016). Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Mathis *et. al* (2001), perpindahan karyawan harus segera digantikan karena dampak dari timbulnya aktifitas turnover akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara suka rela tetapi dapat dihindar dan karyawan yang tetap tinggal pada organisasi (stay) yang tidak dapat dibedakan karakteristiknya tingkat kepuasan dan komitmennya. Perpindahan kerja suka rela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan:

- a. Upaya yang lebih baik ditempat lain.
- b. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain.

- c. Masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang sudah ada.
- d. Adanya organisasi atau perusahaan yang lebih baik.

2.2.3.2. Indikator Turnover Intention

Indikator pengukuran turnover intention menurut Mobley (2002) 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, kesesuaian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini.

2. Pencarian alternative 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.

2.2.3.3. Faktor-Faktor Turnover Intention

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan isi kerja.

4. Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention

turnover karyawan selain faktor kompensasi dan pengembangan karir pegawai (Sari Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka, 2012). Menurut Rustam (2011) Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan Penelitian terdahulu Renno Eka Verinna (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention karyawan. semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lilik (2009), lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap intensi *turnover* pegawai karena lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti komunikasi, kerja sama yang baik, dan *support* dari

seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, dan ruangan kerja yang nyaman akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Cohen (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya. Karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi. Komitmen organisasi merupakan pengukuran dari karyawan ingin tinggal di perusahaan. Komitmen adalah refleksi dari kepercayaan karyawan untuk terhadap visi dan misi serta tujuan perusahaan. Karyawan bersedia bekerja untuk mendapatkan prestasi dan kemauan untuk tetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Saat individu tersebut menemukan peluang-peluang tersebut dalam pekerjaannya, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan, maka komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Pegawai dengan tingkatan komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat turnover intention rendah dan tingkat absensi rendah.

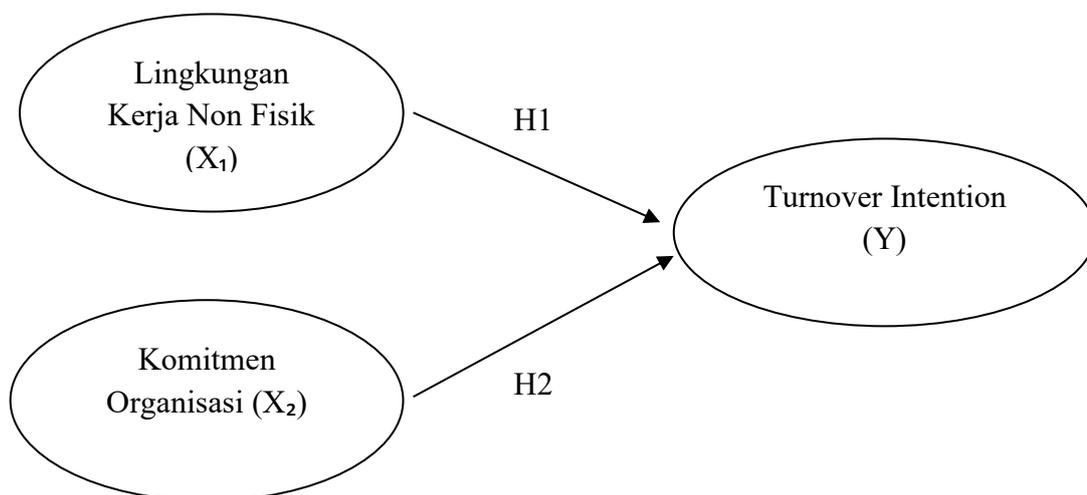
2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian

perusahaan untuk mengurangi angka turnover. Jika lingkungan kerja non fisik di perusahaan baik dapat menjadikan karyawan untuk tetap berada di organisasi, tetapi jika dalam organisasi kurang baik, maka dapat menyebabkan turnover. Lingkungan kerja non fisik yang tidak terlaksana dengan baik akan menimbulkan beberapa kendala yang ada di organisasi. Tetapi jika dalam bekerja lingkungan yang baik akan membawa karyawannya untuk bekerja di perusahaan dapat merasakan kenyamanan karyawan, meningkatkan kinerja dari karyawan, menjadikan sikap karyawan juga merasakan lebih baik.

Komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap turnover intention. Semakin tinggi komitmen pada organisasi, maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi, maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan tinggi. Dalam organisasi tingkat individu yang ada dalam diri sendiri sangatlah penting, untuk mewujudkan rasa tanggung jawab dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab di organisasi. Komitmen sendiri akan menimbulkan rasa keterikatan sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dan akan menjadikan alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Dari uraian di atas dapat dibangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian



2.5. Hipotesis :

Berdasarkan teori dan kerangka berfikir yang sudah di uraikan sebelumnya, maka dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_1 = Semakin baik lingkungan kerja non fisik, semakin rendah turnover intention.
- 2) H_2 = Semakin baik komitmen organisasi, semakin rendah turnover intention.

