

## BAB II

### PENELITIAN TERDAHULU

#### 1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman , Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim (Universiti Malaysia Sarawak, 2013)	<i>The Influences Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Satisfaction (X1)</i></li> <li>• <i>Organizational Commitment (X2)</i></li> <li>• <i>Turnover Intention (Y)</i></li> </ul>	1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>intensi turnover</i> karyawan
2.	Dwi Susanti dan Li Halilah (Politeknik Negeri Bandung 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada CV Rabbani Asya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X)</li> <li>• <i>Turnover Intention (Y)</i></li> </ul>	1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan di CV Rabbani Asya
3.	Umi Farida dan Beti Melinda (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja (X1)</li> <li>• Komitmen organisasi (X2)</li> <li>• <i>Turnover intention (Y)</i></li> </ul>	<p>1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i></p>
4.	Revia Dian Rismayanti, Mochammad AlMusadieq, Edlyn Khurotul Aini (Universitas Brawijaya Malang, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X)</li> <li>• <i>Turnover Intention (Y1)</i></li> <li>• Kinerja Karyawan (Y2)</li> </ul>	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan

5.	Titis Satwari, Mochammad Al MusadieqTri, Wulida Afrianty (Universitas Brawijaya Malang, 2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Afektif (X1)</li> <li>• Komitmen Normatif (X2)</li> <li>• Komitmen Berkelanjutan (X3)</li> <li>• <i>Turnover Intention</i> (Y)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>2. Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>3. Komitmen Berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>4. Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</li> </ol>
----	---	---	---	---

## 1.2 Kajian Teori

### 2.2.1 *Turnover Intention*

#### 2.2.1.1 *Pengertian Turnover Intention*

Menurut (Witasari, 2010), *turnover intention* diartikan sebagai pergerakan keluar masuknya tenaga kerja dari sebuah organisasi. *Turnover* 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.

Menurut (Mathis ; Jackson, 2011), 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 & Bonussyeani, 2011) antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara suka rela tetapi dapat dihindari 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.

#### **2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention**

Menurut (Mobley, 2011) menyatakan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu

Perusahaan merupakan tempat yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur perusahaan. Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan,

dan status perkawinan.

## 2. Lingkungan kerja

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

## 3. Kepuasan kerja

Untuk tingkat individual, kepuasan kerja adalah variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam model turnover intention. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan gaji dan promosi jabatan.

## 4. Komitmen Organisasi

Dalam *turnover intention* memasukkan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses turnover intention sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi 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

### **2.2.1.3 Indikator Turnover Intention**

Indikator pengukuran *turnover intention* menurut (Mobley, 2011) 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.

## **2.2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2011) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas

pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Robbins, 2016).

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 menghasilkan suatu mutu yang baik di dalam organisasi.

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

#### ***2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja***

Menurut (Edy, 2014) 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.

**2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Luthans, 2012) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan di mana orang dapat meresponya .indikator indicator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing .sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang tersebut ,akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan skaligus atasannya.

3. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.jika terjadi konflik dengan rekan kerja ,maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan

5. Gaji/upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

### 2.2.3 Komitmen Organisasi

#### 2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

(Greenberg & Robert A., 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Menurut (Mowday, 2014) komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan (Gibson, James. et al., 2012) 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 (Ivancevich & Matteson, 2012) 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, 2012), 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 diatas, 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.

#### ***2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi***

Menurut (Camilleri, 2011) 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.

### **2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Sopiah, 2013) 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.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *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 (Nasution Irfan, 2017) melalui hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative*” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

### **2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Turnover Intention***

(Cohen, 2016) 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 rnemiliki 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**

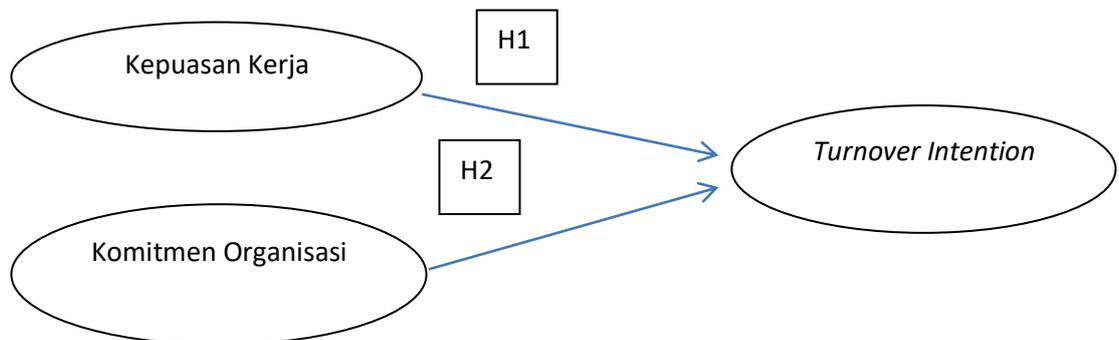
Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir merupakan suatu gambaran skematis tentang arah dari penelitian yang dilakukan, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut kepuasan yang didapatkan karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini diperlukan demi upaya menjaga

kinerja serta untuk membuat karyawan betah untuk bertahan bekerja di dalam perusahaan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam menjaga kestabilan *turnover* di dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi penting agar perusahaan bisa menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, karena komitmen yang dimiliki setiap karyawan terhadap perusahaan akan menyebabkan karyawan enggan untuk berpindah ke perusahaan lain. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT AnDA Jaya Group.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT AnDA Jaya Group.