**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 PENELITIAN TERDAHULU**

Di bawah ini peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya guna sebagai acuan penelitian sebelum melakukan penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul** | **Variabel Penelitian** | **Metode Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Mukhammad Adieb  (2016) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Pigeon Indonesia | Kepuasan Kerja (X1),  Komitmen Organisasi (X2),  *Turnover Intention* (Y). | Metode Deskriptif | *From the analysis of the data found that job satisfaction is positively and significantly related to turnover intention,*  *commitment organisation positive and significant effect on turnover intention. When Job satisfaction and organization commitmen be examined together, the result is shows that Job Satisfaction have big influenced to turnover intention than and Organizationalcommitmen.* |
| 2. | Engline Imaculata Mandeno  (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (PT Raja Pilar Agrotama) | Kepuasan kerja (X1),  Komitmen organisasi (X2),  *Turnover Intention* (Y).  Lanjutan Tabel 2.1 | Metode studi kasus | Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.  Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*  Dilanjutkan…  Kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. |
| 3. | Christopher  (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT Mentari Internasional Jombang | Kepuasan kerja (X1),  Komitmen organisasi (X2),  *Turnover Intention* (Y). | Metode *Accidental Sampling* | 1. Kepuasan kerja yang tinggimampu menurunkan *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT Mentari Internasional. 2. Komitmen organisasi yang tinggi mampu menurunkan *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT Mentari Internasional. |

Dari penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penulisan, terdapat persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitian yang akan di lakukan di CV. Putra Putri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Adieb (2016), Mandeno (2017), dan Christopher (2017) memiliki persamaan pada judul yang sama yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, kemudian untuk persamaan selanjutnya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, ketiga penelitian terdahulu tersebut semuanya menggunakan variabel *turnover intention* sebagai variabel terikat (Y), variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) sebagai variabel bebasnya. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian.

**2. 2 TINJAUAN TEORI**

**2.2.1.1 Pengertian *Turnover Intention***

Robbins dan Judge (2009) mengatakan *turnover intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan.

Menurut Nelwan (2008) *turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. Selain itu menurut Paramarta dan Reny (2014) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti bekerja secara sukarela.

Rivai (2009) mengemukakan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela atau menurut pilihannya sendiri.

* + - 1. **Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mobley, *et al* dikutip dalam Mandeno (2017) 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.

1. Lingkungan kerja

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

1. 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.

1. 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***

Menurut Mobley, *et al* dalam Mandeno (2017) indikator *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*thingking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap di tempat kerjanya. Berawal dari ketidakpuasan karyawan, kemudian muncullah pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.

1. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar pekerjaannya yang dirasa lebih baik.

1. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

**2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam hal ini kepuasan kerja adalah kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dicapainya.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Luthans (2011) dalam Christopher (2017) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah bentuk ungkapan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, bahwa adanya kesesuaian antara harapan karyawan dengan yang diperoleh karyawan dari hasil kerjanya dalam perusahaan.

**2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2011), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. *The work it self*. Salah satu faktor yang mempengaruhikepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membuat bosan, dan pekerjaan yang dapat memberikan status.
2. *Pay.* Gaji merupakan hal yang berpengaruh, namun merupakan faktor yang kompleks dalam kepuasan. Hal ini merupakan faktor yang dominan dalam kepuasan kerja.
3. *Promotion*. Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Promosi berhubungan dengan kebutuhan karir seorang karyawan di tempat kerjanya.
4. *Supervision*. Supervisi adalah faktor kepuasan yang berikutnya, yang dirasa cukup penting. Hubungan dengan atasan akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dalam perusahaan.
5. *Workgroup*. Kelompok kerja pada dasarnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.
6. *Working conditions*. Kondisi kerja juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena kondisi yang bersih dan nyaman akan memberikan kepuasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

**2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Celluci dikutip dalam Mandeno (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi:

1. Kepuasan terhadap gaji. Sikap senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap perolehan gaji yang diterima dari pekerjaan mereka. Gaji merupakan upah/imbalan yang diterima seseorang setelah melakukan pekerjaan.
2. Kepuasan dengan promosi. Sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja. Rekan kerja merupaka salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial dalam pekerjaan. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Kepuasan terhadap atasan. Sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap perilaku yang diberikan atasan mereka. Atasan yang mempunyai hubungan personal yang baik dengan bawahan dan memahami kepentingan bawahan, memberikan kontribusi yang positif bagi kepuasan kerja karyawan.

**2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya, Menurut Griffin (2004). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nimran dan Amirullah (2015) para peneliti pada umumnya menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan komitmen karyawan terhadap organisasi. Beberapa pendapat itu antara lain seperti sikap kesediaan individu terhadap organisasi dimana dia bekerja, sikap individu sebagai anggota organisasi, keyakinan dan kesediaannya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah keinginan karyawan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari perusahaan.

Dalam rencana penelitian ini khususnya pada variabel komitmen organisasi penulis mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sopiah, karena menurut penulis pendapat tersebut sesuai dengan kondisi di objek penelitian yaitu CV. Putra Putri.

**2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur: misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti usia, masa kerja, pendidikan, dan lai-lain, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama, dan lain-lain.

**2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi, perasaan bangga bekerja dan menjadi bagian dalam organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras, karyawan hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi lain asalkan tipe-tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, organisasi memberikan dorongan besar bagi karyawan dalam mencapai prestasi.

**2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

**2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention***

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention.* Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah. Hal ini dikemukakan juga oleh Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti *turnover intention*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Adieb (2016) pada PT Pigeon Indonesia, Mandeno (2017) pada PT Raja Pilar Agrotama, Christopher (2017) PT Mentari Internasional Jombang juga menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention.*

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

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Karyawan dengan komitmen tinggi akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Itu artinya jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi maka *turnover intention* akan rendah. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adieb (2016) pada PT Pigeon Indonesia menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention.*

**2.4 KERANGKA KONSEPTUAL**

*Turnover intention* adalah keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. Tingginya *turnover intention* akan menimbulkan kerugian pada perusahaan, kehilangan karyawan yang berkualitas dan berpotensi adalah salah satu contohnya. Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja. Untuk menekan tingginya jumlah *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan saja, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat menekan tingginya jumlah *turnover intention.*

*Turnover intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan, menurut Robbins dan Judge (2009).

Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2016). Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya, Menurut Griffin (2004).

Dari penjelasan-penjelasan di atas, berikut ini peneliti menyajikan model gambaran konseptual mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut:

H1

H2

**Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

**2.5 HIPOTESIS**

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah *turnover intention*.

H2 : Semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah *turnover intention*.