

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Turnover Intention

##### 2.1.1. Pengertian Turnover Intention

Siregar (2006:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ronald dan Milkha (2014:5) mengemukakan “*Turnover Intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Abdillah (2012) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Astiko et al (2012) *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Zeffane (Taufan, 2014), arti *intention* niat atau keinginan yaitu timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela, dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Selanjutnya dalam penelitian Risambessy (2009), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *avoidable turnover* (yang dapat dihindari) dan *unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). *Avoidable turnover* disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable turnover* disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

### **2.1.2. Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan**

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, kontruksi, 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 dan 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.

Menurut Siagian (Nabilla, 2016) berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

### **2.1.3. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Hartono (2017) berikut merupakan indikator ataupun indikasi-indikasi terjadinya *turnover intention* :

1. Absensi yang meningkat

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

2. Mulai malas bekerja

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

3. 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.

4. 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 yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) Oleh Harnoto (2016) dapat diukur dengan lima indikator:

1. Absensi Meningkat

Tingkat absensi karyawan yang memiliki niat untuk melakukan pindah kerja ditadai dengan tingkat absensi yang meningkat.

2. Mulai malas dalam bekerja.

Karyawan mulai malas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan mulai membandingkan dengan dengan pekerjaan lain.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Terjadi pelanggaran Peraturan perusahaan yang telah menjadi standart opretional prosedur perusahaan.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang memiliki niat untuk pindah menjadi sestif terhadap kebijakan pimpinan, apa lagi hal ini berkaitan dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Indikasi terjadinya turnover intention dapat juga diprediksi melalui prilaku positif karyawan. Karyawan menjadi giat dalam menjalankan pekerjaannya justru menunjukan karyawan akan melakukan turnover.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi turnover dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (Yuliana, 2017) yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi Robbins & Judge (2015) Menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kemudian menurut Sunuharjo et al.,(2016) Sebagai sikap, Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspesikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### **2.2.2 Faktor Komitmen Organisasi**

Steers & Porter (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian berikut:

- 1) Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi social, identitas tugas, dan umpan balik.
- 3) Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan
- 4) Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek didalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan

### **2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Adapun indikator komitmen organisasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Setiyanto and Selvi (2018) yaitu:

- 1) *Affective commitment* (Komitmen efektif), merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan itu.
- 2) *Continuance commitment* (Komitmen kelanjutan), adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Pada indikator ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi.
- 3) *Normative commitment* (Komitmen normatif), yakni kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi.

Handoko (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sutanto dan Carin (2013:76), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Robbins and Judge (2011:110) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya”. Berdasarkan teori di atas kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dimana para karyawan merasa senang, nyaman, puas atas pekerjaannya dan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti upah, pujian, promosi jabatan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2011: 475) adalah:

a. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil,

keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *dissatisfiers*. *Satisfiers* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut pendapat Gilmer (1966) dalam Moch. As'ad (2004: 114) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya. (Mangkunegara, dalam Nova 2018).

- a. Faktor Karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan

memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

- b. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans (dalam Novita dkk 2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:

- Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat
- Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

3. Kepuasan Terhadap Promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

4. Kepuasan Terhadap Atasan

Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

#### 5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gibson (dalam Marshellino, 2015) kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para karyawan mengenai berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur melalui lima dimensi penting, di antaranya :

1. Upah: upah yang diterima wajar/sesuai
2. Pekerjaan : pekerjaan dianggap menantang, memberikan kesempatan untuk berkembang
3. Promosi : adanya kesempatan untuk maju
4. Penyelia : atasannya yang perhatian terhadap karyawannya.
5. Rekan kerja : rekan kerja yang bersahabat dan dapat memberikan dukungan.

## **2.4 Keterikatan Antar Variabel**

### **2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja adalah menyenangkan atau tidaknya pekerjaan orang tersebut. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada

akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

#### **2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima

Kreitner and Kinicki (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

#### **2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening**

Penelitian Rosita dan Yuniati (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya, pada bagian gudang, IT, quality control, accounting, marketing dan kepala bagian operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil dari penelitian dapat membuktikan komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

### **2.5 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

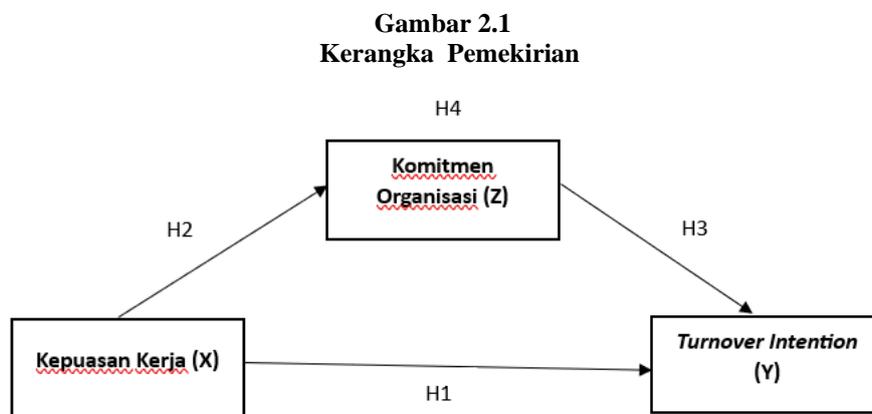
No	Thn	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
----	-----	------	------------------	--------	-------

					<b>Penelitian</b>
1	2017	Valentina Ade Putri Wulandari	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, iii, Dan Iv Universitas Sanata Dharma)	Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
2	2020	Erwin et al.	Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Agung Auotomall Kota Bengkulu.	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan bagian penjualan pada PT. Agung Automall Kota Bengkulu.
3	2017	Komang Agus Dharma Sentan	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
4	2018	Monica Dwi Amalia	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di PT. Mirota Kampus Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover Intention</i> pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta
5	2016	Vidya Prisca Alfresia	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Kajima Indonesia	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Kajima Indonesia.
6	2022	Prambudi	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover inetion</i> yang dimediasi komitmen organisasi.	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dengan turnover intention tidak berpengaruh signifikan serta komitmen organisasi tidak mampu

					memediasi Stress kerja dan kepuasan kerja.
7	2018	Rahmatulloh	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi	<i>Path Analysis</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi dan komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi
8	2017	Ade, Selvi	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Analisis Spss	Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> namun komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
9	2020	Dewi, Asep	Pengaruh Kepuasan Kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Analisis deskriptif kuantitatif	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
10	2019	Jimmy, I gusti	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak	<i>Path analysis</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
11	2020	Viniartha, Ella	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS	Analisis Statistik deskriptif	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , Komitmen berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
12	2021	Dina	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	Analisis statistic deskriptif	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
13	2020	Azizah, Suseno	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening	Analisis Jalur	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>

## 2.6 Kerangka Berfikir

Penelitian ini terdapat variabel independent yaitu kepuasan kerja (X) terhadap variabel dependent yakni *turnover intention* (Y) dan jika melalui variabel Komitmen Organisasi sebagai intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap timbulnya *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini maka, kerangka berfikir penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention.

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibahas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

H3: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

H4: Diduga Kepuasan kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen sebagai variabel intervening.