

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Dukungan Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti | Judul | Variabel penelitian | Metode penelitian | Hasil |
|--------------------|--|---|---|-------------------|--|
| 1. | Rini Ratna Nafita sari, Armanu, Eka afnan (2016) | Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap Intention to leave pada karyawan produksi mitra produksi sigaret (MPS) NGORO-JOMBANG | Kepuasan kerja Komitmen organisasional Intention to leave | Kuantitatif | komitmen organisasi secara significant berpengaruh negative pada intention to leave dan kepuasan kerja mempengaruhi intention to leave. |
| 2 | Gusti Ngurah Berlin Bramantara, A.A. Sagung Kartika Dwi (2014) | Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada Krisna oleh-oleh khas Bali | Kepuasan kerja Komitmen organisasi Turnover intention | Kuantitatif | Hasil secara persial dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. |
| Lanjutan Tabel 2.1 | | | | | |
| 3. | Luh Putu Mila Pristayati, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017) | Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada puri santrian sanur | Kepuasan kerja Komitmen organisasional Turnover intention | kuantitatif | Hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat |

| | | | | | |
|----|--|--|--|-------------|---|
| | | | | | turnover intention karyawan. |
| 4. | Rohani Salleh, Mishaliny Sivadahasan Nair, Haryanni Harun (2012) | kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Ritel di Malaysia | Kepuasan kerja Komitmen organisasi Keinginan berpindah | Kuantitatif | Hasil uji analisis menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan karyawan untuk keluar di perusahaan Ritel di Malaysia. |

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) sedangkan perbedaannya pada objek penelitian antara lain Rini Ratna Nafita sari, Armanu, Eka afnan (2016) Pada mitra produksi sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. Pada Krisna oleh-oleh khas Bali Gusti Ngurah Berlin Bramantara, A.A. Sagung Kartika Dwi (2014).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention karyawan adalah pengunduran diri secara suka rela tanpa ada unsur paksaan (voluntary) maupun secara tidak suka rela (involuntary) dari suatu organisasi atau tempat dia bekerja saat ini (Robbins dan Judge, 2007:38).

Turnover Intention karyawan adalah kecedurangan niat karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri Susiani (2015). Suwakdi dan Meliana (2014) Menyatakan turnover intention adalah kadar

atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik .

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan yang ingin keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela.

2.2.1.1 Indikator Turnover Intention

Adanya Indikator Turnover Intention menurut Mobley (2011) adalah:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti

Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang

2. Keinginan untuk meninggalkan

Kemungkinan meninggalkan organisasi di karenakan banyaknya tugas dan kurang memahami tugasnya.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain yang mungkin sesuai dengan dirinya.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Firdaus (2017) faktor yang mempengaruhi Turnover Intention yaitu:

a. Kepuasan kerja

Pada tingkat individu, 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 upah dan

promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja

b. Komitmen Organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain diluar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam study Intention To Leave memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover Pawesti dan Wikansari (2016)

- a. Kesempatan promosi
- b. Kesempatan pembayaran
- c. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- d. Faktor personalseperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasikerja karyawan daalam meendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,2014).

Menurut Sutrisno (2010) Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

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 (Robbins, 2003 : 78)

Jadi peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukakan.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Wolo (2015) ada 4 faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan akan gaji sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan dan di hasilkan.
2. Perbedaan pencapaian nilai merupakan produksi yang di hasilkan sesuai target
3. Keadilan merupakan hak yang sama di berlakukan di perusahaan tidak memandang atasan dan bawahan.

2.2.2.2 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut N.i dan Adnyani (2016)

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlahupah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi

Baik promosi jabatan, maupun promosi kenaikan gaji.

4. Pengawasan

Kemampuan mandor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

5. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat setia pada organisasi dalam bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwaliati, 2006). Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Mathis dan Jackson (2014).

Komitmen organisasi adalah respon efektif pada organisasi secara menyeluruh yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan Murti dan Hudiwinarsih (2012)

Jadi definisi dari beberapa ahli diatas dapat di simpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keinginan yang ada pada diri untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

2.2.3.1 Indikator Komitmen Organisasional

Adapun indikator komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) meliputi:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan nilai-nilai organisasi

2. Keinginan untuk bekerja keras

Kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk organisasi

3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi

Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan hasil yang berkualitas juga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain (Turnover intention) Sidharta & Margaretha (2011).

2.3.2 Hubungan komitmen organisasi terhadap turnover intention.

Komitmen merupakan yang penting dalam memahami sikap kerja seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai kecenderungan ingin keluar biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat ia bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Sari, Armanu, Afnan (2016) komitmen

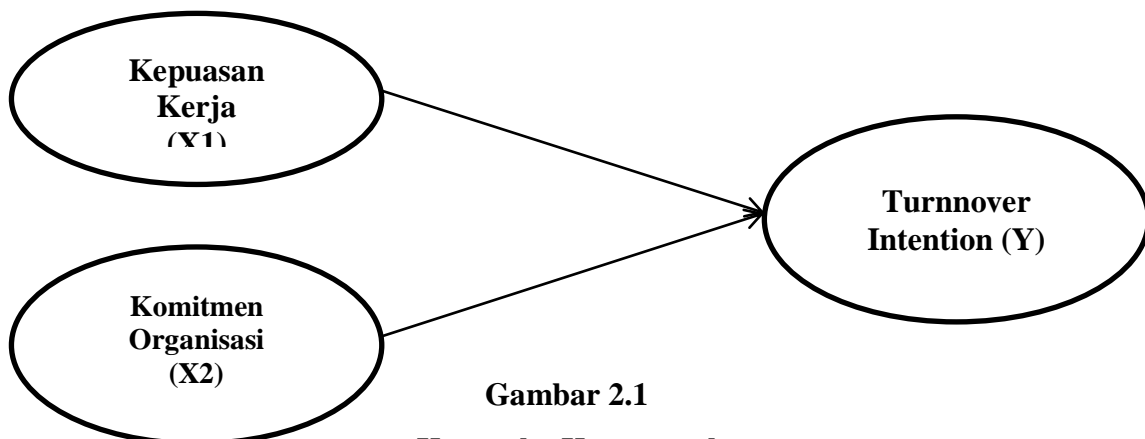
organisasi secara signifikan berpengaruh negatif pada intention to leave dan kepuasan kerja mempengaruhi intention to leave.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dan landasan teori maka dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention secara parsial. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk menurunkan turnover intention karyawan dalam perusahaan tidak dapat tercapai tanpa diikuti dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kalau karyawan merasa puas maka turnover intention karyawan akan menurun, sehingga sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kinerja yang tinggi.

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.

Penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu turnover intention. Berikut kerangka yang diajukan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention.

H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention.