

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Di dalam penelitian ini, sangat diperlukan pemahaman berupa teori-teori sebagai suatu sumber dan bahan literature di dalam penelitian di dalam melakukan penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen memiliki berbagai pengertian. Pengertian manajemen secara garis besar adalah ilmu dan seni perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawasan terhadap pemakaian sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kegiatan yang terdapat pada manajemen ialah mengenai pengaturan, kepemimpinan, mengendalikan dan mengelola. Manajemen merupakan sebuah prosedur yang spesifik terdiri dari aktivitas-aktivitas yang diawali dengan perencanaan tujuan, pengaturan, pengelolaan hingga dilakukannya pengawasan, yang dimana dari masing-masing bidang tersebut digunakan serta dilaksanakan baik dari segi ilmu pengetahuan hingga keahlian yang diikuti secara berkala dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal.

Pengertian manajemen menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018, 1) merupakan sebuah wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya manajemen yang baik, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk terwujud.

Setelah melihat beberapa pengertian mengenai manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan kesatuan aktivitas (yang terdiri dari perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang ditujukan pada sumber daya yang dimiliki perusahaan (karyawan, fisik, keuangan, informasi) untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (1997) dalam Sutiono (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan tindakan dan kebijakan yang diperlukan bagi seorang manajer dalam melakukan pengaturan atau melakukan aspek yang ada pada sumber daya manusia dalam sebuah tugas manajemen. Sedangkan menurut Newman dan Hodgetts (1998) dalam Sutiono (2018), manajemen sumber daya manusia dikatakan sebagai sebuah proses yang dijalankan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada di dalamnya dimanfaatkan secara efektif dan sebaik mungkin ketika perusahaan melakukan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

Setelah melihat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dikatakan sebagai sebuah rangkaian proses dimana perencanaan, pengorganisasian, pengendalian diri dan pengarahan dari pengadaan, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengintegrasian yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang cukup penting dalam mengatur seseorang baik di dalam organisasi ataupun perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan seseorang yang menjadi bagiannya menjadi penggerak kegiatan di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari sumber daya manusia adalah untuk mewujudkan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017:6-8) adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial Manajemen SDM

a. Perencanaan

Di dalam suatu perusahaan, setiap manajer harus mengetahui pentingnya sebuah perencanaan, manajer harus menaruh perhatian penuh pada perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah melakukan serangkaian perencanaan dan ditetapkan, maka perusahaan dan para karyawan ditetapkan untuk melaksanakan rencana tersebut. Perusahaan merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan, SDM menciptakan perusahaan dalam membentuk tatanan hubungan antara karyawan, factor fisik, dan jabatan.

c. Pengawasan

Fungsi dari pengawasan adalah untuk melakukan pemeriksaan dan pengamatan atas dilaksanakannya dan dilakukan perbandingan dengan rencana yang telah dibuat. Apabila tidak sesuai dengan rencana, maka dilakukan evaluasi atau Menyusun rencana yang baru untuk menyesuaikan dengan ketidaksesuaian yang ditemukan.

b. Fungsi operasional Manajemen SDM

a. Pengadaan

Aktivitas pengadaan SDM ditujukan untuk mendapatkan SDM yang tepat dari segi kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Pengadaan SDM menjadi tanggung jawab atau cangkupan pekerjaan dari divisi SDM. Pengadaan SDM menyangkup perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan SDM

Perusahaan perlu mengembangkan para karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku melalui pelatihan dan pengembangan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Pengembangan merupakan sebuah proses Pendidikan jangka Panjang, yang di mana para karyawan memahami teori dan rancangan secara bersamaan.

c. Pemberian balas jasa atau kompensasi

Balas jasa adalah bentuk pemberian penghargaan secara langsung maupun tidak langsung, bisa dalam bentuk materian dan non-material yang sifatnya adil dan dinilai cukup layak untuk para karyawan atas partisipasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Penggabungan karyawan

Fungsi penggabungan karyawan dilakukan untuk mendapatkan keamanan dan kepentingan para karyawan, masyarakat, dan perusahaan. Perusahaan harus bisa memahami emosi dan perilaku karyawannya untuk nantinya dijadikan bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah SDM, menyangkut tentang keluhan, pendisiplinan, mogok kerja, tuntutan, dan lain sebagainya.

e. Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha yang dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan dari kondisi yang sudah dicapai pada fungsi sebelumnya. Dua aspek yang dipertahankan dari karyawan adalah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dan kondisi fisik para karyawannya.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan dinilai penuh tantangan dan cukup rumit karena karyawan akan meninggalkan organisasi walaupun masa kerjanya belum selesai. Maka dari itu, hal ini menjadi tanggung jawab organisasi dalam memenuhi kebutuhan tertentu yang muncul sebagai akibat dari Tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti pemberian hak pensiun, uang ganti rugi, dan uang pesangon.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi, difokuskan pada pengenalan terhadap keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan partisipasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
2. Tujuan Fungsional, difokuskan untuk mempertahankan partisipasi divisi pada tingkatan yang sinkron dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki parameter yang lebih rendah daripada tingkat kebutuhan perusahaan.
3. Tujuan Sosial, difokuskan guna memberikan respons terhadap tantangan dan kebutuhan masyarakat melalui gerakan untuk mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan.

4. Tujuan Personal, difokuskan guna membantu para karyawan dalam mencapai tujuan, setidaknya tujuan yang nantinya akan meningkatkan partisipasi individu terhadap perusahaan.

2.1.3 Beban kerja

Pengertian beban kerja menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) merupakan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit yang ada di dalam perusahaan atau pemegang jabatan secara teratur dengan menggunakan analisis jabatan, Teknik manajemen, analisis beban kerja dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi-informasi terkait keefektifitasan dan efisiensi kerja suatu perusahaan.

Beban kerja merupakan beberapa kegiatan atau metode yang mengharuskan para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Jika seorang karyawan mampu untuk menangani dan beradaptasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu para karyawan dianggap berhasil dan itu tidak disebut menjadi sebuah beban kerja. Namun sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak mampu untuk menangani pekerjaan tersebut maka dapat di sebut sebagai sebuah beban kerja.

Beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja sesuai standar, dan beban kerja yang rendah (*under capacity*). Dengan adanya pengukuran beban kerja juga dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan. Cain, (2017) menjelaskan bahwa alasan yang mendasar Ketika melakukan pengukuran beban kerja adalah untuk mengidentifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan guna memperkirakan kinerja para karyawan dan sistem. Tujuan akhir dari hal ini adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki suasana lingkungan kerja atau menghasilkan ketentuan kerja yang efektif bagi para karyawan.

Setelah melihat beberapa pengertian tentang beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu hal yang muncul akibat dari jumlah pekerjaan atau tugas yang dilimpahkan kepada karyawan dengan menggunakan keahlian yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Tujuan dilakukannya analisis beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) adalah untuk analisis beban kerja, yaitu:

1. Menentukan beberapa kebutuhan sumber daya manusia
Beban kerja yang ada sebagai dasar yang digunakan untuk menambah atau mengurangi jumlah sumber daya manusia pada suatu divisi atau perusahaan.
2. Menyempurnakan tugas jabatan
Beban kerja digunakan sebagai dasar untuk menambah ataupun mengurangi seorang karyawan hingga mencapai rentang beban kerja standar (*optimum*).
3. Menyempurnakan struktur organisasi dengan menggabungkan dua jabatan atau lebih kedalam satu jabatan, memisahkan antara satu jabatan menjadi dua atau lebih, atau menciptakan suatu jabatan yang baru.
4. Menyempurnakan *Standar Operating Procedure* (SOP) karena adanya penyempurnaan pekerjaan dalam suatu jabatan dan adanya penyempurnaan struktur organisasi.
5. Melakukan penentuan tentang Standar Waktu (*Standard Time*) yang diperoleh dari suatu adalah standar waktu dari setiap pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja di dalam suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dialami para karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) terdapat beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Internal
Faktor internal yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang asalnya dari dalam tubuh seseorang yang diakibatkan oleh beban kerja seperti

gender, umur, bentuk tubuh, kondisi kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau pandangan (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang ada dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Disini faktor eksternal yang dimaksud merupakan faktor yang asalnya dari luar tubuh seorang karyawan, seperti:

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berkaitan dengan psikologis, boilogis, kimiawi, dan lingkungan kerja secara nyata.

4. Pekerjaan secara fisik

Pekerjaan yang berhubungan dengan alat-alat dan fasilitas yang membantu dalam penyelesaian suatu pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan tersebut, dan tanggung jawab pekerjaan.

5. Organisasi kerja

Para karyawan pastinya sangat membutuhkan jadwal kerja yang terarah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Indikator Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

2. Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja

3. Target yang harus dicapai

Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan

Dalam penelitian ini dimensi beban kerja dan indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Rizki Herdyana (2019), yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan yang menggambarkan rasa kepuasan atau rasa terhadap pencapaian yang di dapat oleh seorang karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja ini juga merupakan kesimpulan dari penilaian yang telah dilakukan yang mengakibatkan seorang karyawan memperoleh nilai pekerjaan yang diberikan kepadanya atau melengkapi kebutuhan yang diperlukannya serta dapat membantu dalam memastikan, seberapa jauh seorang karyawan terkait suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu, kepuasan kerja juga dapat disimpulkan sebagai sebuah kondisi emosi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka sebaliknya, yaitu ketidakpuasan merupakan suatu kondisi yang emosional dan tidak memberikan reaksi positif terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga dengan keadaan ini dapat menghambat atau membuat jalannya pencapaian penilaian terhadap pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan terhalangi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai emosi senang atau tidak senang yang diberikan seorang karyawan dalam melihat dan menjalankan pekerjaan yang diberikan (Sutrisno, 2017). Terdapat beberapa macam definisi tentang kepuasan kerja. Kata “kepuasan” melihat pada sikap yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah emosi positif terhadap pekerjaan yang diberikan, yang di dapat dari hasil penilaian secara rinci terhadap suatu pekerjaan.

Setelah melihat beberapa definisi tentang kepuasan kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, reaksi tersebut dapat berupa reaksi positif maupun negatif tergantung dari tingkat beban kerja yang diberikan dan kondisi lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan.

Menurut Tasios dan Giannouli (2017) terdapat beberapa aspek di dalam kepuasan kerja, diantaranya:

a. Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sifat pekerjaan merupakan suatu jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak melebihi kapasitas para karyawannya. Dimana dapat dilihat apakah pekerjaan yang diberikan memberikan reaksi yang positif atau reaksi yang negative.

b. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya atas imbalan terhadap selesainya pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan suatu peluang untuk meningkatkan posisi yang lebih tinggi daripada sebelumnya bagi seorang karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan adalah sebuah dorongan yang diberikan oleh pemimpin dalam suatu pekerjaan seperti dilakukannya kontrol secara langsung

terhadap kemampuan atau memberikan bantuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan tersebut.

e. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Rekan kerja merupakan beberapa karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan. Di dalam aspek ini melihat pada hubungan kerja sama yang dijalin rekan kerja yang memiliki motivasi tinggi, kemampuan dan keahlian bekerja sama yang baik.

Seperti yang telah dilihat dalam beberapa pendapat yang dinyatakan oleh para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kenaikan jabatan, gaji, pimpinan, kompensasi, *reward*, sifat pekerjaan, rekan kerja, ketentuan kerja, komunikasi yang dilakukan.

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Faktor psikologis

Di dalam faktor psikologis ini melibatkan kondisi jiwa seorang karyawan yang terdiri dari ketenangan dalam melakukan pekerjaan, ketertarikan, kemampuan dan bakat. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan situasi yang tenang akan memberikan reaksi yang positif sehingga dapat memberikan tingkat produktivitas yang tinggi dan meningkatkan kinerja yang memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja

2. Faktor sosial

Faktor sosial ini memiliki hubungan yang berkaitan dengan terjadinya interaksi sosial yang terjadi antara para karyawan dan para pimpinan.

3. Faktor fisik

Faktor fisik ini berkaitan dengan keadaan fisik yang dimiliki oleh karyawan meliputi sifat pekerjaan, sistem jak kerja dan jam istirahat, atribut kerja, kondisi ruangan kerja, pencahayaan, suhu, Kesehatan karyawan, sirkulasi udara yang ada di perusahaan, usia dan lainnya.

4. Faktor finansial

Di dalam faktor ini berkaitan dengan tanggungan serta kesejahteraan yang di dapat oleh karyawan serta meliputi prosedur dan besaran upah yang di dapat, kompensasi, kenaikan jabatan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, jaminan sosial dan sebagainya.

Lima macam dimensi kepuasan kerja telah diukur oleh studi tertentu yang dimana menggunakan Indeks Deskriptif (*Job Descriptive Index*). Menurut Robiatul Adawiah, 2017, dimana dimensi digambarkan sebagai berikut:

1. Atasan, terdiri atas kesetiaan dan rasa keadilan
2. Promosi, terdiri atas peluang dan rasa keadilan dalam mendapatkan promosi
3. *Benefit*, terdiri atas asuransi dan fasilitas
4. *Contingen Reward* (Penghargaan Kontingen), terdiri atas rasa hormat dan apresiasi
5. *Operating Procedure* (Prosedur Pelaksanaan), terdiri atas aturan dan prosedur

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja menurut Revilia Dian Rismayanti (2018), diantaranya adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan

Hal ini dapat muncul jika perusahaan memberikan kesempatan kepada seorang karyawan untuk bertanggung jawab dan mengembangkan dirinya terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Karakter pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan dapat menghubungkan antara kepuasan kerja dan karakter individu, apabila karyawan dirasa cukup kreatif dan inovatif maka mereka akan menunjukkan kepuasan kerja yang positif.

2. Kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima

Gaji merupakan sejumlah uang yang akan diterima oleh seorang karyawan berdasarkan beban kerjanya. Dengan adanya uang tidak hanya membantu seseorang untuk mendapatkan kebutuhan dasarnya, tetapi dengan adanya uang juga bisa dijadikan alat untuk memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Para karyawan melihat gaji sebagai gambaran bagaimana pihak manajemen menilai kinerja mereka terhadap perusahaan.

3. Kepuasan terhadap kenaikan jabatan

Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di dalam sebuah perusahaan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan adanya kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara intelektual serta memperdalam keahlian yang mereka miliki merupakan dasar untuk menjadi lebih penting dari kesempatan promosi.

4. Kepuasan terhadap pimpinan

Tergantung kepada keahlian pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dorongan perilaku. Terdapat dua ukuran gaya pengawasan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah dari karyawan itu sendiri, dihitung dengan menggunakan ketertarikan individu dan kepedulian terhadap karyawan. Lalu yang kedua adalah kondisi kesertaan dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Maka, kedua ukuran ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Dalam hal ini menunjukkan seberapa besar rekan kerja memberikan dorongan secara teknis maupun dorongan sosial. Rekan kerja atau sebuah tim yang bekerja sama merupakan sumber kepuasan kerja yang sederhana pada seorang karyawan secara personal. Sebuah tim, terutama tim yang sangat kuat memiliki peran sebagai pendorong, memberikan kenyamanan, memberikan nasihat, dan memberikan bantuan yang dibutuhkan pada anggota tim.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan di dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya komitmen yang cukup tinggi akan berpengaruh pada lingkungan kerja yang baik. Ketika membahas tentang komitmen organisasi, pasti akan melibatkan tentang loyalitas yang sudah terkait dengan komitmen. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018 : 292), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai: “(1) adanya keinginan yang kuat untuk menjadi bagian di dalam

suatu kelompok, (2) adanya keinginan yang tinggi untuk perusahaan, (3) suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap value dan tujuan-tujuan perusahaan”.

Menurut Gumilar et al. (2020) yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah sebuah alat ukur keterikatan pegawai dengan perusahaan apakah pegawai tersebut memiliki keinginan untuk bergerak sejalan dengan memberikan kinerja yang terbaik demi tujuan perusahaan. Komitmen baru bisa dikatakan tinggi apabila perusahaan memenuhi hak-hak karyawan. Sementara itu, menurut Eliyana et al. (2019) komitmen organisasi adalah penjelasan bahwa seorang karyawan peduli terhadap perkembangan dan kesuksesan perusahaan dengan diimbangi oleh sikap yang menggambarkan kesetiaan pada perusahaan tersebut. Definisi komitmen organisasi yang lainnya adalah perasaan puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab, keterikatan, dan komitmen pada perusahaan.

Pengertian komitmen organisasi menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:214) merupakan suatu tatanan dimana karyawan menganalisis perusahaan dan memiliki keinginan untuk berpartisipasi secara aktif di dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017:214) komitmen organisasi merupakan keinginan yang dimiliki oleh sebagian karyawan untuk tetap menjadi karyawan di suatu perusahaan. Komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya di dalam perusahaan tersebut (Sugiarto, 2018).

Setelah melihat beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan adanya keyakinan terhadap value yang ada di dalam perusahaan, serta kesetiaan terhadap perusahaan untuk berkreasi dan memiliki tujuan yang kuat untuk bertahan di dalam perusahaan. Komitmen karyawan adalah perilaku atau sikap seorang karyawan terhadap perusahaan dengan bentuk kesetiaan dan pencapaian visi, misi, *value*, dan tujuan perusahaan.

Menurut Greenberg dan Bacon dalam Wibowo (2017) pendekatan yang dilakukan untuk mengembangkan komitmen organisasional: menyampaikan beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasional:

1. *Make jobs interesting and give people responsibility*, membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan memberi orang lain tanggung jawab. Orang lain cenderung memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan jika mereka mendapat kesempatan untuk memonitor cara mereka dalam melakukan pekerjaan dalam memberikan kontribusi yang dinilai penting untuk perusahaan. Memberikan pekerjaan yang menarik untuk dikerjakan dan memberikan mereka tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan cara yang efektif dalam memberikan motivasi kepada orang lain atau yang lebih dikenal dengan *job enrichment*. Selain itu, *job involvement program* adalah perusahaan melibatkan karyawannya dalam banyak hal tentang pengambilan keputusan karyawan.
2. *Align the interests of the company with those of the employees*, mengimbangkan kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawannya. Jika melakukan hal baik untuk perusahaan pasti para karyawan juga akan merasakan dampak positifnya, para karyawan juga mungkin akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Banyak perusahaan yang memberitahukan tentang *profit-sharing plans*, atau yang biasa disebut rencana insentif dimana karyawan menerima komisi sesuai dengan keuntungan yang dimiliki oleh perusahaan.
3. *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations*, secara antusias merekrut karyawan baru yang memiliki nilai-nilai atau kemampuan yang sesuai dengan perusahaan. Perusahaan menunjukkan bahwa mereka peduli pada karyawannya yang memiliki kinerja baik, mungkin perusahaan akan menemukan karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi pada perusahaan.
4. *Listen to your employee*, mendengarkan karyawannya. Cara yang dirasa cukup mudah untuk bisa meningkatkan komitmen secara efektif dan tidak

mengeluarkan terlalu banyak biaya adalah dengan mendengarkan para karyawannya. Dengan mendengarkan para karyawannya menunjukkan bahwa perusahaan peduli tentang apa yang akan dikerjakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Priansa (2018, Hal. 245) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan keadilan, hal yang juga dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang baik dan keadilan. Komitmen organisasional akan sulit untuk diraih jika karyawan mengalami beban kerja yang tinggi tetapi keuntungan yang di dapat oleh perusahaan hanya akan dinikmati oleh para manajer tingkat atas dan pimpinan saja.
2. Keamanan Kerja, karyawan memerlukan hubungan kerja yang saling menguntungkan dengan perusahaan. Keamanan kerja juga perlu diperhatikan guna memelihara hubungan yang dimana karyawan percaya bahwa usaha mereka untuk perusahaan akan dihargai oleh manajer perusahaan maupun pimpinan.
3. Pemahaman perusahaan, adalah pengenalan secara pribadi terhadap perusahaan. Perilaku ini akan menguat Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang kuat tentang perusahaan.
4. Keikutsertaan karyawan, karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan ketika mereka ikut serta dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan masa depan perusahaan.
5. Kepercayaan karyawan, kepercayaan merupakan suatu kegiatan timbal balik. Maka dari itu, baik perusahaan maupun karyawan harus saling memberikan kepercayaan.

Aspek-aspek yang ada pada komitmen organisasi menurut Steers (1988) dalam Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif (2017) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi, dengan perusahaan yaitu penerimaan tujuan dari perusahaan. Dimana penerimaan ini dapat dikatakan sebagai dasar dari komitmen organisasi. Identifikasi karyawan dapat dilihat melalui sikap dari persetujuan kebijakan perusahaan, persamaan nilai masing-masing individu, adanya rasa bangga karena menjadi bagian dari perusahaan.

2. Keterlibatan, yaitu terdapat keinginan untuk melekat pada perusahaan. Keterlibatan sesuai dengan kemampuan dan komitmen pekerjaan di dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi akan siap untuk menerima hampir semua pekerjaan dan tugas yang akan diberikan kepadanya.
3. Loyalitas, merupakan adanya keinginan yang cukup kuat untuk mempertahankan kedudukannya di dalam perusahaan. Loyalitas terhadap perusahaan merupakan penilaian terhadap ikatan emosional, komitmen, dan keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasakan adanya loyalitas dan rasa ingin tetap tinggal terhadap perusahaan.

Menurut Busro (2018, Hal. 78) terdapat tiga dimensi & indikator yang terpisah dari komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), merupakan adanya keterkaitan antara emosional karyawan atau karyawan memiliki keinginan untuk terikat oleh perusahaan. Keterlibatan dan identifikasi di dalam perusahaan akan terjadi jika karyawan memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari perusahaan karena terdapat ikatan emosional atau karyawan merasa bahwa mereka memiliki value yang sama dengan perusahaan.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), merupakan kesadaran atas anggaran yang harus ditanggung atau dikeluarkan (kerugian berupa finansial ataupun kerugian lainnya) yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), merupakan suatu emosi yang dirasakan oleh karyawan dimana mereka merasa wajib untuk tetap berada di dalam sebuah perusahaan karena merasa memiliki hutang budi pada perusahaan.

2.1.6 Turnover Intention (keinginan berpindah kerja)

Turnover intention merupakan suatu perbedaan yang ada dalam keinginan seorang karyawan dalam meninggalkan organisasi dan karyawan baru yang nantinya

akan menggantikan posisi karyawan tersebut. Pada saat ini, hal tersebut dapat menjadi masalah di beberapa perusahaan, terlebih dalam pekerjaan yang dibayar secara rendah. Terdapat banyak hal yang berperan penting dalam tingkat *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan tertentu.

Hal-hal tersebut dapat muncul dari karyawan ataupun perusahaan. Perusahaan biasanya menganggap penting terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan, karena perusahaan menganggap hal ini merupakan aspek yang mahal bagi perusahaan. Ketika seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, maka atasan harus mengeluarkan biaya yang besar baik biaya langsung dan biaya tidak langsung.

Menurut Hidayat (2018) dalam waktu belakangan ini, tingkat keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan mengalami peningkatan. *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai adanya rasa tidak puas yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga membuat karyawan tersebut ingin mencari pekerjaan lain diluar perusahaan.

Turnover mengarah kepada kenyataan akhir yang akan dihadapi oleh perusahaan tentang berapa jumlah karyawan yang akan meninggalkan perusahaan pada jangka waktu tertentu, sedangkan rasa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan mengacu pada hasil evaluasi dari karyawan tersebut mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam suatu Tindakan yang pasti untuk meninggalkan perusahaan.

Seperti yang dapat dilihat dalam beberapa penjelasan terhadap *turnover intention*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain di luar perusahaan.

Menurut Ditya Dwi Novita (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan, diantaranya:

- a. Faktor lingkungan kerja
 1. Budaya organisasi dan ketentuan yang dimiliki perusahaan;
 2. Keuntungan dan peluang yang dimiliki perusahaan;

3. Sistem gaji dan pembayaran;
 4. Kenaikan jabatan karyawan;
 5. Hubungan yang dijalin oleh rekan kerja;
 6. Keikutsertaan seorang karyawan;
 7. Keadilan yang dimiliki perusahaan.
- b. Faktor individual
1. Umur karyawan;
 2. Gender karyawan;
 3. Riwayat pendidikan;
 4. Status pernikahan yang dimiliki karyawan;
 5. Lamanya waktu kerja;
 6. Keahlian yang dimiliki karyawan;
 7. Kewajiban karyawan.

Aspek-aspek yang ada pada *turnover intention* merupakan gabungan dari aspek *intention* dari Getar Bayu Segoro (2021) adalah sebagai berikut:

1. *Behavior* (Perilaku) adalah perilaku tertentu yang akan diwujudkan. Dalam hal *turnover*, perilaku tertentu akan dilaksanakan dalam bentuk perilaku yang tertuju kepada *turnover* yaitu tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal, sering bolos kerja, melakukan kecurangan, dan mencari pekerjaan lain.
2. *Target* (Sasaran) merupakan objek yang menjadi incaran perilaku. Objek yang menjadi incaran perilaku tertentu dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu objek tertentu atau orang tertentu, sekelompok objek atau sekelompok orang tertentu, dan objek atau orang pada umumnya. Di dalam *turnover*, yang menjadi incaran merupakan atasan, pekerjaan yang lebih baik, upah, rekan kerja, dan absen.
3. *Situation* (Situasi) yaitu dimana kondisi yang cukup mendukung untuk melakukan suatu perilaku (dimana dan bagaimana perilaku tersebut akan dilaksanakan). Situasi juga dapat diartikan sebagai tempat dimana terjadinya perilaku. Dalam hal *turnover*, situasi yang dapat menyebabkan *turnover* adalah tidak ada masa depan dan tidak mendapatkan kenaikan jabatan.

4. *Time* (Waktu) merupakan waktu saat perilaku terjadi yang mencakup waktu tertentu, dalam satu periode atau tidak ada Batasan waktu dalam satu periode, contohnya waktu yang terperinci (tanggal tertentu, jam tertentu, hari tertentu), waktu yang tidak ada batasnya (waktu yang akan datang) dan periode waktu tertentu (bulan tertentu).

Menurut Ansori (2019) dimensi- dimensi yang ada pada *turnover intention*, yakni:

1. Karyawan sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya sekarang.
2. Karyawan mungkin akan berhenti dan meninggalkan perusahaan saat ini dan nantinya akan bekerja di perusahaan lain.
3. Karyawan merasa tidak memiliki masa depan yang cukup jika mereka tetap bekerja dan berada di perusahaan saat ini.

Terdapat tiga indikator pengukuran *turnover intention* pada karyawan yang dikemukakan oleh Menurut Dipboye (2018), diantaranya:

1. Memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan (*Thinking of Quitting*)
Seorang karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan atau memutuskan untuk tetap berada di lingkungan perusahaan. Pikiran ini muncul karena adanya rasa ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan, lalu kemudian karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaanya tempat bekerja.
2. Mencari pekerjaan lain diluar perusahaan (*Intention to search for alternatives*)
Menggambarkan bahwa seorang karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan. Jika hal ini sudah sering difikirkan oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mulai mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaan yang menurut mereka lebih baik dari sebelumnya.
3. Adanya niat untuk keluar dari perusahaan (*Intention to Quit*)
Menggambarkan seorang karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan jika mereka telah mendapat pekerjaan dan perusahaan yang dirasa lebih baik dan nantinya karyawan tersebut akan memberikan keputusan akhir

apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan sebelumnya atau memutuskan untuk keluar.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh (Tya Ananda Rahmah, Sukisno S. Riadi, Syaharuddin Y, 2017) Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sales Promotion Girl dan Sales Promotion Boy SOGO Department Store BIGMALL Samarinda. Sampel penelitian terdiri dari 60 responden. Prosedur yang digunakan dalam Pemilihan sampel adalah metode purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Pengujian Hipotesis (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan Sales Promotion Girl dan Sales Promotion Boy SOGO Department Store BIGMALL Samarinda. (2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan Sales Promotion Girl dan Sales Promotion Boy SOGO Department Store BIGMALL Samarinda.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B, 2020). *Turnover* adalah tingkat keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Omset dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah *sampling* acak sederhana. Pengambilan data dilakukan secara langsung dengan melakukan pengisian kuesioner yang dibagikan kepada 88 responden PT. karyawan Efrata Retailindo Surakarta. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* secara simultan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* saat bekerja kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*.

Penelitian ketiga oleh (Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Swalayan Valentine di Kairatu. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan mempergunakan *software Smart PLS 3.0* dari metode partial least square (PLS). Sampel dari penelitian ini sebanyak 40 karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. Teknik pengambilan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi turnover intention, beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention, dan beban kerja mempengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Yulianti, Sukisno Selamat Riadi, Ariesta Heksarini, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Keadilan Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hypermart Plaza Mulia Samarinda. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 59 responden. Metode pengambilan sample yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini terlihat bahwa Keadilan Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hypermart Plaza Mulia Samarinda

Penelitian kelima dilakukan oleh Yoseph P. Hutabarat (2020). Banyak hal yang dapat menjadi penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk memperoleh pekerjaan alternatif dan kepuasan yang lebih baik. Meningkatnya jumlah karyawan yang kebetulan keluar dari Matahari Department Store di Plaza Medan Fair khususnya pada karyawan operasional kasir dan petugas penjualan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions di Matahari Department Store Plaza

Medan Fair dan merumuskan kebijakan sebagai upaya untuk mengurangi jumlah karyawan yang berhenti di Matahari Department Store Plaza MedanFair. Data kuesioner yang telah terkumpul diolah dengan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan erat dengan *turnover intention*, sedangkan faktor komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Penelitian keenam dilakukan oleh Gentry Berisha (2020) Jaringan supermarket ritel menghadapi perputaran tinggi yang menimbulkan biaya dan membahayakan pelanggan kepuasan. Turnover intention dipengaruhi oleh kecocokan atau ketidakcocokan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi, serta kepuasan mereka dengan pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. Jurnal ini menyelidiki hubungan *Person Job* (P-J) dan *Person Organization* (P-O) sesuai dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebanyak 211 kuesioner dari karyawan di supermarket ritel rantai di Kosovo dikumpulkan. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk yang fit dan sikap kerja sebagai hasil dan pengaruhnya terhadap keinginan berpindah. Mediasi *bootstrap* digunakan untuk menguji efek langsung dan tidak langsung dari kecocokan pada niat berpindah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* dan *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semua konstruksi ini memiliki efek negatif pada *turnover intention*. *P-J* dan *P-O fit* memiliki negatif langsung berpengaruh pada *turnover intention*, yang juga sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja dan organisasi komitmen. Makalah ini mendukung bukti sebelumnya bahwa P-J dan P-O fit memiliki efek positif pada kerja sikap dan akhirnya mengurangi *turnover intention*. Efek langsung kecocokan pada niat berpindah lebih kuat daripada efek tidak langsung, dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Dr Usma Khan (2021). Ritel adalah serangkaian kegiatan bisnis yang menambah nilai produk dan jasa yang dijual kepada konsumen akhir untuk mereka pribadi, keluarga, atau rumah tangga. Meskipun industri ritel telah ada di negara kita selama beberapa dekade tetapi

hanya di masa lalu, telah melihat pertumbuhan yang luar biasa dan telah menjadi salah satu industri terbesar di India. Namun, sektor ritel terpolarisasi dengan konsentrasi beberapa pengecer besar di satu ekstrem dan sebagian besar usaha kecil di sisi lain. Meskipun menjadi salah satu sektor terbesar, telah menderita dari salah satunya Masalah utama yang dihadapi adalah pergantian karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, menjadi sulit untuk mempertahankan talenta para karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pendapat dalam pembuktian hipotesis. Analisis yang diberikan menunjukkan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention, Kepuasan kerja dan komitmen kerja yang lebih tinggi mengurangi perasaan berhenti yang menghindari pergantian. Namun pada analisis pengaruhnya ditemukan bahwa *stressor*, stres kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

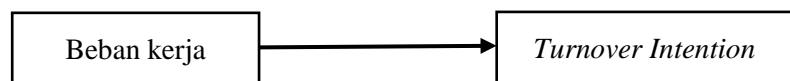
Penelitian kedelapan dilakukan oleh Bindu Chhabra (2018) Atrisi adalah masalah utama di Industri Ritel India yang mengalami tingkat atrisi 19,4% di TA 2016 menurut Survei Tren Kompensasi Tahunan KPMG 2017-18. Fokus dari organisasi-organisasi ini adalah untuk mengurangi turnover dengan berfokus pada faktor-faktor yang mendasari yang mengarah pada turnover intentions dan turnover yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja dan evaluasi diri inti pada niat berpindah. Tujuan dari penelitian ini juga untuk melihat apakah evaluasi diri inti (CSE) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur untuk mengukur variabel-variabel tersebut di atas. Sampel penelitian ini adalah 347 tenaga penjual dari berbagai organisasi ritel yang bekerja di Delhi dan NCR. Regresi berganda hierarkis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan CSE berhubungan negatif dengan niat berpindah. Juga, CSE ditemukan memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah sehingga hubungan tersebut lebih kuat untuk karyawan dengan evaluasi diri inti yang rendah.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

1) Keterkaitan antara Beban kerja terhadap *Turnover Intention*

Terkadang suatu perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada para karyawannya dan menuntut mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat. Ketika para karyawan diminta untuk melakukan pekerjaannya, tentu membutuhkan tenaga serta dukungan dari para atasan. Dalam hal ini masalah yang akan muncul adalah karyawan akan merasa jenuh, mengeluh, meninggalkan tanggung jawabnya, serta tertekan dengan beban kerja yang diberikan sehingga mereka akan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Maka perusahaan harus memperhatikan hal ini agar tidak terjadi dengan memenuhi kebutuhan para karyawannya serta memperhatikan kesehatan mental mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati & Andi Mahera (2018) mengenai keterkaitan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dibawah ini:

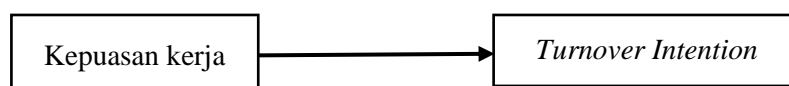


2) Keterkaitan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Seorang karyawan yang memutuskan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya saat ini tentu dapat berdampak pada perekonomian yang cukup besar, maka hal ini memungkinkan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh para karyawan dapat diutarakan dengan berbagai hal misalnya karyawan sering mengeluh, membangkang, karyawan meninggalkan tempat kerjanya saat ini, menghindari tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta mencuri barang yang ada di dalam perusahaan. Hubungan antara *turnover intention* dengan kepuasan kerja adalah negatif. Yang dimana *turnover intention* dapat mengganggu komitmen

organisasi dan mengeluarkan banyak biaya sehingga diharapkan pihak manajemen dapat memenuhi dan meningkatkan kepuasan agar mengurangi *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwi Susanti dan Ii Halilah (2021) mengenai keterkaitan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diketahui bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

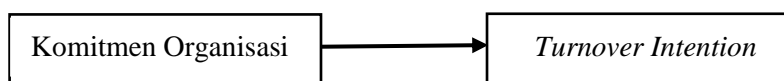
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dibawah ini:



3) Keterkaitan antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menggambarkan tahapan dimana karyawan mengidentifikasi perusahaan dan memiliki komitmen terhadap tujuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan memperhatikan kesejahteraan para karyawan maka tingkat *turnover intention* dapat ditekan. Apabila para karyawan diberikan dorongan atau perusahaan memberikan kepercayaan kepada para karyawannya, maka mereka akan lebih memilih untuk tetap berada di perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Diah Prawisanti dan Ni Ketut Sariyathi (2018) mengenai keterkaitan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

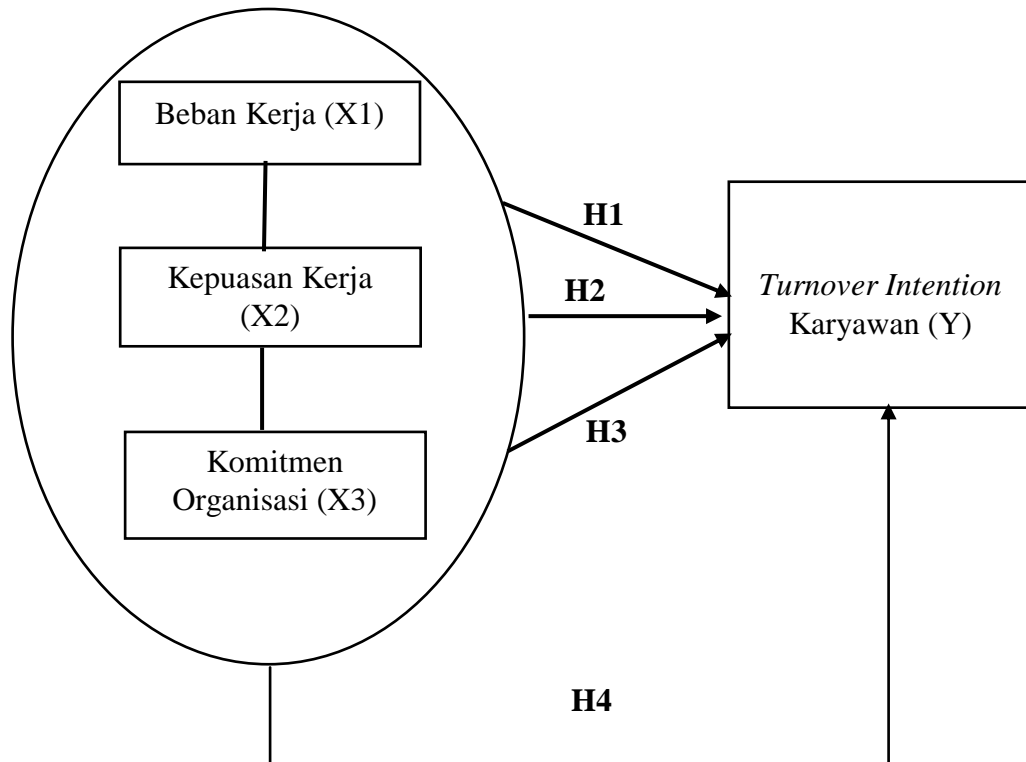
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dibawah ini:



2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian Pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran yang ada antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen

Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur.
- H2 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur.
- H3 : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur.
- H4 : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur.