

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang (Larasati, 2018). Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan komitmen pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi, (Baharuddin, *et. al.*, 2018).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat, (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu pengetahuan sebagai cara mengatur perhubungan dan peran setiap sumber daya individu secara optimal sehingga dapat tercapainya suatu tujuan dalam organisasi, (Irawan et al., 2023).

Transportasi merupakan salah satu kebutuhan manusia di era serba cepat, saat ini seiring dengan perkembangan teknologi sebenarnya kita bisa menjumpai banyak jenis moda transportasi (Azis dan Asrul 2021). Motor menjadi salah satu pilihan banyak orang di Indonesia, masyarakat umumnya lebih banyak menggunakan sepeda motor dibandingkan menggunakan transportasi umum, karena sepeda motor lebih mempercepat pengendara untuk mencapai tujuan serta mempunyai banyak keuntungan, untuk itu sebuah perusahaan/ dealer motor harus memiliki mekanik yang handal, cekatan dan menguasai tentang mekanisme transportasi agar dapat memproduksi sepeda motor yang layak digunakan.

UD. Made Ferry Motor Gianyar merupakan salah satu dealer populer di Gianyar yang beralamat di Jln. Raya Sakah Sukawati, Gianyar. Dealer ini didirikan dari tahun 1992 sampai saat ini memiliki 2 showroom dan 1 outlet yang melayani ratusan ribu pelanggan, menyediakan stok unit kendaraan honda yang sedang trend di kalangan masyarakat serta layanan *service center*, layanan pinjaman dengan Dp dan angsuran, asuransi, serta berbagai jenis aksesoris motor. Sebagai dealer yang memiliki banyak nasabah, karyawan UD. Made Ferry Motor Gianyar dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabahnya serta

meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, sehingga peran karyawan sangatlah menentukan pelayanan serta pencapaian target penjualan yang telah diberikan. Tetapi ternyata pada tiga tahun terakhir ini terjadinya perekrutan karyawan dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional dealer ini dapat berjalan dengan baik, namun dari perekrutan yang dilakukan hanya beberapa karyawan yang masih bertahan dengan pekerjaannya dan masih banyak karyawan yang memilih untuk bekerja di perusahaan lain, fenomena umum pada kondisi sebenarnya terdapat masalah pada tingkat *turnover* dapat dilihat cukup serius. Seharusnya untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, UD. Made Ferry Motor Gianyar mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawannya, dengan menyeimbangkan antara reward yang diperoleh dengan beban kerja yang diberikan, agar karyawan yang sudah memiliki *experience* mampu bertahan untuk tetap bekerja di UD. Made Ferry Motor Gianyar.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala toko, admin, bagian bengkel, dan beberapa karyawan marketing dealer UD. Made Ferry Motor Gianyar, peneliti menemukan fenomena terkait naik turunnya *turnover* dalam 3 tahun terakhir yang disebabkan oleh rendahnya rasa peduli terhadap organisasi dalam diri karyawan serta ketidakpuasan yang dirasakan karyawan karena standar kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. *Turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan (Johartono dan Widuri, 2018). *Turnover* bisa terjadi dengan pindah dan keluar dari organisasi, pengunduran diri, berhenti atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk

meninggalkan organisasi yang umumnya didahului oleh niat karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri kepada organisasi (Jimad, 2017). Menurut Zhao dan Liu (2018) Penelitian yang menggunakan *Social Exchange theory* dinyatakan bahwa perilaku pada karyawan yang dipengaruhi oleh kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (Zhao dan Liu, 2019). *Social Exchange theory* menjelaskan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan, saat mereka merasakan tidak puas dengan pekerjaannya, kemudian mereka akan mencari pekerjaan baru, membandingkan pilihan dengan pekerjaan saat ini, dan kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini (Holtom, 2018).

Banyaknya karyawan yang ingin keluar untuk mencari lowongan pekerjaan lain (*intention of seeking for other job*), adanya perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* yang berakibat pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan lain, ini akan mengganggu kegiatan oprasional dan memberikan dampak negative terhadap perusahaan yaitu perusahaan mengalami kondisi tingginya persentase karyawan yang keluar dari organisasi dalam tiga tahun terakhir, terindikasi bahwa terjadi kecenderungan peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingkat perputaran karyawan pada UD. Made Ferry Motor Gianyar, dapat dilihat melalui besarnya tingkat keluar masuknya karyawan pada tiga tahun, terakhir, dapat dilihat dari table 1.1 tahun 2020 s/d 2022 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan UD. Made Ferry Motor Gianyar
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Presentase (%)
1	2020	36	8	3	31	15,7 %
2	2021	31	7	9	33	16,8 %
3	2022	33	9	10	34	17,2 %

Sumber: Data UD. Made Ferry Motor Gianyar

Hasil penelitian yang didapatkan dari sumber data dealer UD. Made Ferry Motor Gianyar dapat dijelaskan melalui tabel 1.1 menggambarkan bahwa terdapat tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2020 sebesar 15,7%, pada tahun 2021 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* semakin bertambah menjadi 16,8 % tetapi pada tahun 2022 telah terjadi kenaikan yang melonjak begitu tinggi sebesar 17,2%. Terjadinya proses perputaran keluar dan masuknya karyawan yang terjadi pada UD. Made Ferry Motor Gianyar disebabkan oleh perusahaan yang tidak memberikan timbal balik yang sesuai terhadap karyawannya serta turunnya kualitas kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen dalam berorganisasi yang masih rendah, meningkatnya indikator standar pekerjaan yang diberikan serta target penjualan yang harus dicapai sehingga menimbulkan beban kerja yang tidak mampu untuk dicapai karyawan, rendahnya kepuasan kerja juga menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Tabel 1.1 memberikan kesimpulan bahwa ada masalah *turnover* karyawan yang cukup serius dilihat pada 3 tahun terakhir tingkat *turnover* memiliki presentase lebih dari 10%, dapat menimbulkan efek buruk bagi perusahaan. Salah

satunya yaitu adanya keinginan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain karena merasa kurang cocok, kecenderungan dari karyawan untuk berpikir keluar dari perusahaan karena tekanan dari atasan dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut jika adanya kesempatan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuda dan Ardana (2017) menyatakan bahwa apabila *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Menurut Fahrizal dan Utama (2017) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak boleh di atas 10 persen dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan, *turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada. Eti dan Astrid (2021) mengungkapkan ada beberapa prediktor yang bisa mengakibatkan munculnya *turnover* di dealer UD. Made Ferry Motor Gianyar dan adapun prediktor yang mempengaruhinya adalah Komitmen organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan kerja.

Adi dan Ratnasari (2018) mengungkapkan bahwa penyebab terjadinya *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Luthan (2018) menyatakan Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Mekta (2020), komitmen organisasi

merupakan satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. karyawan yang memiliki komitmen akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Olfat, *et. al.*, (2020) menyatakan bahwa komitmen adalah bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan proaktif dalam menampilkan perilaku kewargaan organisasi, termasuk perilaku peran ekstra yang di luar tugas utama mereka. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Lee, *et. al.*, (2012) dan Sitorus (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2017), menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat *turnover intention* yang rendah. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan (Lee, *et. al.*, 2021), Individu yang mempunyai komitmen organisasi akan mempunyai *turnover intention* yang rendah, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Moekijat (2018), menyatakan bahwa beban kerja merupakan ukuran yang digunakan seseorang terhadap ungkapan mengenai perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari pekerjaan dan kinerja. Beban kerja sebagai sumber kegagalan kinerja disebabkan karena tekanan pekerjaan dan kelebihan beban kerja. Adapun pendapat

beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Tingginya *turnover* pada tahun 2022 sebesar 17,2% Mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas yang tersedia, beban kerja yang terlalu banyak mengakibatkan timbulnya perasaan tidak nyaman dalam bekerja.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ariyati, dkk. (2018), Rachmad, dkk. (2018), Xu, (2019), Xiaoming *et. al.*, (2018), dan Qureshi *et. al.*, (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya bahwa beban kerja yang berlebih akan meningkatkan kelelahan bekerja pada karyawan, beban kerja yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan dan konsistenitas pekerjaan, tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizk *et al.*, (2021), dan juga Bogar, dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat terjadinya *turnover intention* (Belete, 2018). Menurut Robbins & Judge (2018) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan

cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2019). Salah satu indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2016), kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan sendiri, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja. Hal ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Wibowo *et al.*, (2019), Masyzulhak *et al.*, (2017), Lia Amalia, (2018) dan Lestari, (2018) hasil penelitian ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan bertahan bekerja pada suatu perusahaan sehingga komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo, dkk. (2019), Margaretta dan Rian (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, begitu juga semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Efentris dan Chandra (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja maka akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sudah efektif penerapan terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi tentang pengaruh komitmen organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover*

intention pada UD. Made Ferry Motor Gianyar sehingga dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lain.

2. Secara Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Pada hasil penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai pengaruh komitmen organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar, Serta mendapatkan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur pengaruh komitmen organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Made Ferry Motor Gianyar.

c) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi acuan referensi dan bahan bacaan pada perpustakaan yang nantinya dapat digunakan sebagai literatur bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis.

d) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi acuan referensi dan bahan bacaan pada perpustakaan yang nantinya dapat digunakan sebagai literatur bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *social exchange theory* (teori pertukaran sosial). Organisasi dan anggotanya terlibat dalam pertukaran komitmen, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan (Hemmer *et al.*, 2005), sumber teori ini adalah *exchange theory* (teori pertukaran). Blau (1964) menyatakan bahwa keseimbangan merupakan hasil kecocokan kontribusi antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kedua teori ini sering dipergunakan secara bergantian. Jika organisasi konsisten dengan konflik peran yang dihadapi oleh karyawan, misalnya, maka karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penerapan teori *Social exchange* dengan penelitian kali ini yaitu adanya *turnover intention* karyawan disebabkan karena perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan teori *social exchange* apabila seorang pemimpin memberikan kepuasan atau timbal balik yang layak terhadap karyawannya maka pihak karyawan akan melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan, sehingga kesetiaan dalam diri karyawan terhadap perusahaan akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi

(Cropanzano dan Mitchell, 2017). Perspektif *social exchange theory* maka evaluasi dari sebuah hubungan tersebut merupakan dasar dari kualitas komunikasi interpersonal. Seseorang menilai baik buruk orang lain (mengevaluasi) dan pada akhirnya orang tersebut dapat menilai kualitasnya. Kemudian sebagai dasar kepuasan relasi adalah keputusan yang diambil ketika mereka akan tetap tinggal dalam hubungan itu atau justru meninggalkan.

2.1.2 Turnover Intention

2.1.2.1 Konsep Turnover Intention

Turnover diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang seringkali diukur dengan interval tertentu (misalnya dalam jangka waktu enam bulan kedepan). *Turnover intention* adalah keinginan atau niat untuk berpindah dan berhenti bekerja, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau proses kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Adriani, 2018).

Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan (Wirawan, 2018). *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi. Ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*),

karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (2019), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

1. Sukarela (*voluntary*) merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain
2. Tidak sukarela (*involuntary*) pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw, *et al.*, 1998).

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan dari diri sendiri untuk berpindah dari tempat pekerjaan yang lama dan mencari pekerjaan yang dirasakan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

2.1.2.2 Dimensi *Turnover Intention*

Mobley (2017) menyatakan bahwa dimensi *turnover intention* terdiri atas:

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

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

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

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

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

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

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Nasution (2017) yang menyatakan bahwa beberapa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi turnover intention yaitu:

1. Usia/umur
2. Lama bekerja/masa jabatan

3. Komitmen terhadap organisasi
4. Kepuasan kerja
5. Iklim Etika

Ditya Dwi Novita (2021) menyatakan bahwa 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) Kewajiban karyawan.

2.1.2.4 Indikator *Turnover Intention*

Subekti (2018), menyatakan bahwa terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar

Saat karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, makaterlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain Ketidakmampuan suam organisasi untuk memenuhi kebutuhankaryawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencarialternatif pekerjaan pada organisasi yang lain.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan, karena mereka menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun, sehingga mereka berencanaakan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.karena jikamereka tetap bertahan maka mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Sedangkan, Menurut Asmara (2018) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar atau meninggalkan organisasi
- 2) *Job search* (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan secara aktif karyawan

mencari alternatif pekerjaan lain.

- 3) *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

2.1.2.5 Dampak *Turnover Intention*

Halimah, *et.al*, (2018), menyatakan bahwa intensi keluarnya karyawan dari perusahaan akan mengakibatkan beberapa dampak yakni:

1. Beban kerja, jika ada karyawan yang mengundurkan diri maka karyawan yang lain akan tambah beban kerjanya.
2. Biaya penarikan karyawan, mengenai waktu yang habis yang digunakan dalam interview atau menyeleksi karyawan.
3. Biaya latihan, mengenai waktu biaya untuk melatih karyawan baru
4. Produksi yang terbuang semasa penggantian karyawan. Produktivitas karyawan lama akan hilang karena menghabiskan waktu pada karyawan baru.
5. Banyaknya pemborosan, perusahaan mengeluarkan biaya-biaya karena karyawan baru yang sebenarnya dapat dihindar perusahaan.
6. Memicu karyawan yang tinggal di perusahaan stres karena harus beradaptasi dengan karyawan baru.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Konsep Komitmen Organisasi

Mekta (2019), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi, karyawan yang memiliki komitmen akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Menurut (Olfat, *et.al.*, 2020), teori komitmen adalah bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan proaktif dalam menampilkan perilaku kewargaan organisasi, termasuk perilaku peran ekstra yang di luar tugas utama mereka.

Luthan (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Mowday, *et.al.*, (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan kuat dari masing – masing karyawan di dalam sebuah organisasi untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,

keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Minner (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai, antara lain:

1. Karakteristik Pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas, kemampuan dan kemauan seseorang pegawai sesuai kebutuhan kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, Pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai personal.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja, pengalaman seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada perusahaan. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Meyer, dkk (2018), menyatakan terdapat tiga indikator pada komitmen organisasi:

1. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional antara anggota dan organisasi, serta identifikasi organisasi dan partisipan anggota dalam aktivitas organisasi. Karyawan bercita-cita untuk terus menjadi anggota organisasi.

2. *Continuance commitment*

Terkait dengan kesadaran bahwa anggota organisasi akan mengalami kerugian jika keluar dari organisasi. Anggota organisasi dengan tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena mereka perlu menjadi anggota organisasi.

3. *Normative commitment*

Menjelaskan komitmen untuk eksis dalam organisasi. Anggota dengan komitmen untuk eksis dalam organisasi. Anggota dengan komitmen *normative* yang tinggi akan selalu menjadi anggota organisasi karena merasa harus bergabung dengan organisasi.

Sedangkan menurut Busro (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, meliputi kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen kontinu, memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif, meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Konsep Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Sunarso & Kusdi (2019) beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan, beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang meliputi beban kerja fisik dan mental. Haryono (2017) menyatakan Beban kerja juga diartikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan erat dengan faktor peran dan pekerjaan. Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan persepsi responden mengenai sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus

dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Koesomowidjojo (2020) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status, Kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

a. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

3. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift

kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.4.3 Indikator Beban Kerja

Rolos, *et.al.*, (2018) menyatakan terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai
Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
- c. Penggunaan waktu
Waktu yang digunakan dalam kegiatan - kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d. Standar pekerjaan
Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan perusahaan yang berlaku.

Sedangkan, menurut pendapat Budiasa (2021) adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban mental (*mentally effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

Adapun indikator dari beban mental yaitu: pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.

2. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidakpunya waktu luang.
3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan Kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung pernapasan serta alat Indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas Kesehatan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Konsep Kepuasan Kerja

Priansa (2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu berhak memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi

organisasi, secara cepat maupun perlahan. Menurut Edision, dkk. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal – hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh setiap individu. Bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya apabila harapan pegawai tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan hal buruk bagi tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad dan Priansa (2018) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah berikut:

1. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi, minat ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya atau pegawai yang beda jenis

pekerjaannya.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangannya, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menyatakan adapun indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan

Kapasitas Pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang memuaskan.

2. Upah

Bayaran dari perusahaan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

3. Promosi

Promosi/kesempatan yang diperoleh karyawan untuk dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja,

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan adalah sebagai berikut:

a. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana harus menjurus, mengapa orang yang menyadari betul arah kemana harus menjurus, mengapa menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya harus menuju sasarannya. menyenangkan pekerjaannya karena orang yang bersangkutanlah yang bisa mengerjakan dengan baik.

b. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

c. Moral kerja

Kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

d. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

e. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Terdapat penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai komitmen organisasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), *turnover intention* (Y), (Y) yang menjadi rujukan penelitian ini, adapun beberapa penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

- 1) Setiawan (2022). Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi, Konflik Peran dan Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Milenia Multivisi. Penelitian ini dilakukan terhadap 70 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komitmen

organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap, konflik peran dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pada PT. Milenia Multivisi. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilaksanakan sekarang adalah pada variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan beban kerja serta variabel terikat yaitu *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu konflik peran serta dari segi tahun, lokasi penelitian, pendekatan yang digunakan, dan jumlah populasi.

- 2) Ramli, dkk (2020) dengan judul “*The Effect of Job Characteristics towards the Organizational Commitment of the Employee*” menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tidak diberikannya uraian tugas dan perencanaan yang jelas untuk karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka menyebabkan karyawan yang berkualitas juga kehilangan harapan dan memiliki niat untuk mencari peluang yang lebih baik di luar. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada Hotel Golden Tulip Essential Denpasar dengan 66 responden, dan penelitian sekarang dilakukan oleh peneliti pada UD. Made Ferry Motor Gianyar dengan jumlah sampel 35 orang.
- 3) Hikmalia (2020). Meneliti tentang Pengaruh Komitmen organisasi,

Kepuasan kerja dan Kompensasi karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cosco Ocean Global Shipping, Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan terhadap 65 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta variabel terikat yaitu. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kompensasi, lokasi penelitian, pendekatan yang digunakan serta jumlah responden.

- 4) Yunita (2020). Meneliti tentang Pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, dan Stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Multi Nusantara Karya dengan karyawan di departemen Customer Service sebagai objek penelitian ini. Penelitian ini di distribusikan kepada 33 responden menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dianalisis dengan *Structural Positive and Equation Model* (SEM) menggunakan Partial Least Square (smartPLS 3.0) untuk menguji semua pengaruh antar variabel dalam model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan terlihat dari variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja, serta menggunakan jenis data kuantitatif. Sedangkan letak perbedaannya yaitu dalam segi waktu serta lokasi penelitian, Teknik analisis yang digunakan dan jumlah responden yang diteliti.

- 5) Marsita (2020). Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *commitment organization, compensation and Employee engagement* to turnover intention PT.Sriwijaya Air Group. Penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan alat analisis Smart-PLS. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi, kompensasi dan *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pada PT.Sriwijaya Air Group. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu dilihat dari jenis data dan instrument penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi serta waktu penelitian yang berbeda, Teknik analisis yang digunakan dan jumlah responden yang diteliti.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

- 1) Nugraha (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap *turnover intention* karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dari seluruh Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan terlihat dari Teknik analisis yang sama dengan program SPSS. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi dan jumlah populasi yang digunakan.
- 2) Sapitri (2022). Meneliti tentang Pengaruh Beban kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Trans Studio Mall Cibubur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan dengan menyebar kuesioner dan menggunakan teknik purposive sampling. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan Uji f untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap karyawan di PT. Trans Studio Mall Cibubur. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu sama – sama menggunakan pendekatan kuantitatif, program SPSS dan pengujian hipotesis yang sama. Perbedaannya adalah tahun penelitian, lokasi penelitian serta jumlah responden yang diteliti.

- 3) Hermawati (2021). Meneliti tentang pengaruh *The influence of workload, work discipline and work environment on employee turnover intention at tidar property group malang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS 25. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Diketahui pula bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Tidar Property Group Malang. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian

yang sedang dilaksanakan yaitu Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dari segi tahun, lokasi penelitian serta populasi.

- 4) Putra (2021). Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Stres kerja, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Indah Permai Denpasar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 191 orang karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang karyawan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Regresi linier berganda, Determinasi, Uji F (F test) dan uji t (t test) dengan bantuan program SPSS versi 24,00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada PT Indah Permai Denpasar, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Regresi linier berganda, Determinasi, uji t (t test) dengan bantuan program SPSS. Perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu stress kerja dari segi tahun, lokasi penelitian serta populasi yang digunakan.
- 5) Tussyifa (2022). Meneliti tentang pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Clinisindo Putra Perkasa. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Clinisindo Putra Perkasa Penelitian ini dilakukan terhadap 78 karyawan Sampel yang digunakan adalah semua total populasi. Metode pengumpulan data

menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap, komitmen organisasi berpengaruh terhadap, lingkungan kerja berpengaruh terhadap. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu terlihat dari instrument penelitian yang digunakan, sedangkan perbedaannya adalah Teknik analisis yang digunakan, lokasi serta tahun penelitian dan jumlah populasi yang diteliti.

- 6) Bogar (2021). Meneliti tentang Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Pada PT.Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PT.Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari 30 responden. Kemudian data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama – sama menggunakan variabel beban kerja dan komitmen organisasi. Perbedaannya terletak pada lokasi serta tahun penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

- 1) Rachmatya (2022). Meneliti tentang pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi dan Beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. BangunKharisma Prima. Penelitian ini dilakukan terhadap 53 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Metode pengumpulan data menggunakan metode *survey*, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu terlihat dari jenis data dan instrument penelitian yang digunakan. Perbedaannya terletak pada alat analisis yang digunakan, tahun serta lokasi penelitian dan jumlah responden yang diteliti.
- 2) Kusumaeni, dkk (2022). Meneliti tentang pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Inndokarya Optomed. Pengambilan sampel menggunakan metode penelitian sensus yaitu sejumlah 46 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasiberganda, uji model fit (Uji F), analisis koefisien determinasi (R²) dan uji tdengan menggunakan SPSS version 23 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen

organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu sama – sama menggunakan Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji model fit (Uji F), analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji t dengan menggunakan SPSS. Perbedaannya terletak pada jumlah responden, lokasi penelitian.

- 3) Pratiwi (2020). Meneliti tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang. Populasi yang digunakan sebagai sampel diperoleh jumlah 54 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah kuesioner dengan sumber data adalah data primer. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 21. Metode analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial kepuasan kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu Teknik analisis data, metode analisis dan uji hipotesis yang digunakan. Perbedaannya adalah terletak pada variabel bebas yaitu motivasi kerja serta lokasi.
- 4) Suwarni, dkk, (2022). Meneliti tentang “*The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On With Person Organization Fit As*

Moderator Variable” Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebanyak 123 responden. Dengan mereduksi data outlier maka jumlah data yang dapat diolah adalah 109 data. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan jenis data yang sama. Perbedaannya adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian.

- 5) Annisa, dkk (2023). Meneliti tentang “*The Effect of Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment on in Employees of PT. BSI KC Medan Aksara*” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap, sampel dari penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner yang secara langsung diisi oleh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis bivariat menyatakan terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan terletak pada instrument penelitian yang digunakan dan variabel bebas yaitu kepuasan

kerja dan komitmen organisasi, sedangkan perbedaannya dilihat dari Teknik analisis data, jumlah responden serta tahun dan lokasi penelitian.

