

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah menjadi salah satu acuan atau titik rujukan bagi penulis dalam menjalankan penelitian ini. Dari penelitian tersebut, peneliti tidak mendapatkan judul penelitian yang persis seperti peneliti buat. Namun, peneliti merujuk pada sebagian penelitian sebagai acuan untuk memperkaya kajian pada penelitiannya. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti, diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Haris Silajiq (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Serta Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada PT. World Innovative Telecommunication di Palembang	Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	Variabel Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan <i>Turnover intention</i>	Variabel Komitmen Organisasi Pengolahan data dengan SPSS

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	<p>Nanda Eka Saputra (2019)</p> <p>Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan <i>stress</i> kerja terhadap <i>turnover intention</i> PT. Milenia Multivisi.</p>	<p>komitmen organisasi, lingkungan kerja <i>stress</i> kerja, dan <i>turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>2. Lingkungan kerja dan <i>stress</i> kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel lingkungan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p> <p>Pengolahan data dengan SmartPLS</p>	<p>Variabel komitmen organisasi dan stres kerja</p>
3	<p>Mahnim Pane, et al (2021)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Tanjung balai</p>	<p>Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, & <i>Turnover</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> pegawai</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, & <i>Turnover</i></p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Meilinda Ussu, <i>et al</i> (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada PT.Massindo SinarPratama Tbk. Manado</p>	<p>Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Komitmen, <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Lingkungan kerja & profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.</p> <p>Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja & <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Komitmen & Profesionalisme</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
5	<p>Irsyadi & Djamil (2023)</p> <p><i>The Influence of Work Environment and Workload on Turnover intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI</i></p>	<p><i>Work Environment, Workload, Turnover intention and Job Satisfaction</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p><i>Work environment and Workload is proven to affect turnover intention</i></p> <p><i>Turnover intention is also influenced by job satisfaction.</i></p>	<p><i>Work Environment, Turnover intention and Job Satisfaction</i></p> <p>SmartPLS</p>	<p><i>Workload</i></p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Rina Irawati (2020)</p> <p><i>Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover intention Karyawan</i></p>	<p><i>Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, & Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>2. <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> karyawan</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja & <i>Turnover</i></p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi dan <i>Job Insecurity</i></p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
7	<p>FirdausHerlina Lusiana (2020)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i></p>	<p>Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerjadan <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel Komitmen Organisasional</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	(Khotimah & Djumali, 2019) Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja & <i>turnover intention</i>	Variabel Komitmen Organisasi Pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Nanik Yuzalmi, <i>etal</i> (2023)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ruang Raya Pekanbaru</p>	<p>Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, <i>Turnover intention</i> dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif SPSS</p> <p>1. Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p> <p>2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Budaya organisasidan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Kepemimpinan Transformatif</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
10.	<p>Purwati & Maricy (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru</p>	<p>Beban Kerja, Lingkungan Kerja, <i>Job Insecurity</i>, <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif SPSS</p> <p>Beban kerja secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Lingkungan kerja & <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Beban Kerja dan <i>Job Insecurity</i></p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	<p>Regina Vania (2019)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. Podo Mekar Jaya Sentosa</p>	<p>Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja Fisik, <i>Turnover intention</i>, dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Lingkungan kerja dan kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja fisik terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel Lingkungan kerja, <i>Turnover intention</i> dan Kepuasan Kerja</p> <p>Pengolahan data menggunakan smartPLS</p>	<p>Variabel Kepemimpinan Transformatif</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	<p>Umi Kalsum, <i>etal</i> (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja & <i>Turnover intention</i></p> <p>Pengolahan data dengan SmartPLS</p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	<p>Wildah Ishlahiyatul Izzah, <i>et al</i> (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat <i>Turnover intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p>	<p>Stres Kerja, Budaya Organisasi, <i>Turnover intention</i> dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>5. Stres kerja dan Budaya organisasi tidak berpengaruh dengan <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Variabel Budaya Organisasi, <i>Turnover intention</i> dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel Stres Kerja</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	<p>Lambok Hasian, <i>etal</i> (2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap <i>Turnover intentions</i> melalui Kepuasan Kerja di PT Akasha Wira International</p>	<p>Kompensasi Lingkungan <i>Turnover intentions</i> dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1.Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja</p> <p>2.Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i></p> <p>3.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja</p> <p>4.Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i></p> <p>5.Kompensasi danlingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> melalui kepuasan kerja</p>	<p>Variabel Lingkungan <i>Turnover intentions</i> dan Kepuasan Kerja</p> <p>Pengolahan data dengan smartPLS</p>	<p>Variabel kompensasi</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	<p>Zulfa & Azizah (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap <i>Turnover intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i></p>	<p>Kompensasi Lingkungan Kerja Non-Fisik, <i>Turnover intention</i>, <i>Job Satisfaction</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1.Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>.</p> <p>2.Kompensasi, <i>Job Satisfaction</i> dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>3.Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>Job satisfaction</i></p>	<p>Variabel Lingkungan kerja dan <i>Turnover intention</i>.</p>	<p>Variabel kompensasi dan <i>Job Satisfaction</i></p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
16.	<p>Oktivany Nurcahyo, <i>et al</i> (2022)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1.Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>2.Lingkungankerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel beban kerja</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	Efentris & Chandra (2019) <i>The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction Organizational, Commitment, And Turnover intention At PT. Cahaya Araminta Pekanbaru</i>	Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, dan <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif 1. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan <i>Turnover intention</i> Pengolahan data dengan smartPLS	Variabel Komitmen organisasi
18.	Apriyanto & Haryono (2020) Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> : Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Tekanan kerja, bebankerja, lingkungan kerja, <i>turnover</i> , dan kepuasan kerja	Kuantitatif 1. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> 2. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Variabel lingkungan kerja, <i>turnover</i> dan kepuasan kerja Pengolahan data dengan smartPLS	Variabel Tekanan kerja dan beban kerja

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19.	<p>Chalid Imran Musa & Amiruddin Tawe (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar</p>	<p>Budaya Organisasi dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Budaya Organisasi dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
20	<p>Devita Sari (2023)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT FIF Group Cabang Rungkut Surabaya</p>	<p>Stres Kerja, Lingkungan Kerja, <i>Turnover intention</i>, dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Stress kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, <i>Turnover intention</i> dan Kepuasan Kerja</p> <p>Pengolahan data dengan smartPLS</p>	<p>Variabel stres kerja</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	<p>Jaloe Prasetyo, <i>et al</i>(2020)</p> <p>Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Gaya Kepemimpinan Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan</p> <p>2. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasional</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
22.	<p>Rahmizal & Novia (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi</p>	<p>Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Stres Kerja dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Budaya organisasi dan komitmen berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i></p> <p>2. Stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Budaya Organisasi dan <i>Turnover intention</i></p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi dan Stres Kerja</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	<p>Hendi & Robin (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. Petro Anugerah Dinamika</p>	<p>Budaya Organisasi Promosi Jabatan dan <i>Turnover intention</i> Karyawan</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>2. Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel Budaya Organisasi dan <i>Turnover intention</i> Karyawan</p>	<p>Variabel Promosi Jabatan</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>
24.	<p>Almeyda & Gulo (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel kompensasi</p> <p>Pengolahan data dengan SPSS</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25.	<p>Ita Nursari & Adiawaty (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia</p>	<p>Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Keinginan Berpindah dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah</p> <p>3. Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja</p>	<p>Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>Pengolahan data dengan SEMPLS</p>	<p>Varibel Gaya Kepemimpinan dan Keinginan Berpindah</p>

2.2. Landasan Teori

Bab ini menguraikan teori-teori atau konsep-konsep yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang meliputi Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja, *Turnover intention* dan Kepuasan Kerja.

Budaya Organisasi

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah (Sutrisno, 2019). Dan menurut Wardiah (2017: 200) mengemukakan bahwa: “budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan dalam bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, dan nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan di dalam organisasi.

Dalam pandangan Wahjono (2017: 106), budaya organisasi adalah serangkaian nilai bersama yang berlaku di perusahaan atau organisasi, yang menjadi arahan dan keyakinan para karyawan dalam menjalankan tugas mereka demi mencapai hasil yang diharapkan. Sulaefi, (2019) *Organizational culture is one asset or organizational resource that contains assumptions, values, norms, commitments and beliefs.*

2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi Wibowo (2017 : 10) menerangkan fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu :

1. Memberi anggota identitas organisasional

Mencapai reputasi sebagai perusahaan yang kreatif dengan mengembangkan produk-produk inovatif adalah salah satu metode untuk mengungkapkan

identitas perusahaan. Identitas organisasi mencerminkan sifat unik yang membedakan perusahaan dari yang lain dengan sifat yang berbeda.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif

Perusahaan mampu menginspirasi kebanggaan di antara stafnya dengan membuat mereka merasa gembira menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Anggota organisasi memiliki komitmen bersama terhadap norma-norma yang wajib ditaati dalam perusahaan serta tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Ini mencerminkan bahwa suasana kerja yang dianggap positif dan diperkuat akan mendukung penanganan konflik dan perubahan dengan efisien. Melalui kesepakatan bersama mengenai norma budaya organisasi yang harus diterapkan, lingkungan dan interaksi sosial dapat berjalan dengan harmonis tanpa gangguan yang berarti.

4. Membentuk perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sarana untuk mendorong individu agar berpikir dengan akal sehat dan rasional

2.3.3. Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dijelaskan oleh Busro (2018), yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh eksternal yang luas, mengacu pada aspek-aspek yang berada di luar kendali organisasi atau hanya dapat dikendalikan dalam tingkat yang terbatas oleh organisasi itu sendiri. Faktor-faktor ini jauh lebih sulit diatur dibandingkan dengan variabel-variabel internal. Sebagai contoh, fluktuasi nilai tukar dolar yang signifikan, lonjakan harga bahan baku, kenaikan tuntutan upah minimum regional, peningkatan tarif listrik, kenaikan harga bahan bakar, kenaikan harga suku cadang, penurunan permintaan barang, dan sebagainya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, pemahaman dan prinsip-prinsip yang berlaku umum dalam masyarakat, seperti etika dan sanitasi, merupakan contoh faktor eksternal yang dapat dengan mudah disesuaikan dan cenderung tidak akan mengganggu budaya organisasi yang telah terbentuk.

Kolaborasi di dalam organisasi, yaitu interaksi di antara semua tingkat jabatan, mampu membentuk budaya organisasi yang positif guna mencapai tujuan bersama serta melaksanakan misi bersama.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Saat menghadapi tantangan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam organisasi, perusahaan akan mencari solusi-solusi yang efektif. Kesuksesan dalam mengatasi berbagai masalah tersebut adalah landasan bagi perkembangan budaya organisasi. Faktor internal ini umumnya lebih dapat diatasi dibandingkan dengan faktor eksternal, seperti yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya.

Sedangkan menurut pendapat Triany *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan.
2. Motivasi, upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan.
3. Karakteristik organisasi, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi.
4. Proses-proses administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi.
5. Struktur organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel.
6. Gaya manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan.

2.3.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator dari budaya organisasi menurut Edison Emron, *et al* (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi yang berdedikasi secara sadar berusaha untuk mencapai

kepuasan dari pekerjaan mereka, meningkatkan diri, patuh terhadap peraturan, serta memberikan pelayanan yang unggul.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka mengembangkan skema kerja dan strategi yang diperlukan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

3. Kepribadian

Anggota menampilkan etika saling hormat, keramahan, transparansi, serta kesadaran terhadap kebahagiaan bersama dalam kelompok.

4. Performa

Anggota organisasi mengeksploitasi prinsip-prinsip kreativitas, memastikan pencapaian dalam hal jumlah, kualitas, dan efisiensi.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi bekerja secara sinergis, menjalankan komunikasi dan koordinasi yang efisien dengan partisipasi aktif seluruh anggota, yang pada akhirnya menciptakan tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen bersama yang kokoh.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny W. (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada semua faktor di sekitar individu pekerja atau karyawan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja tersebut, terdapat fasilitas-fasilitas yang memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka emban, dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam konteks perusahaan.

Nitisemito dalam Mahmudah Enny W, (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain.

Ahyari dalam Mahmudah Enny W, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Ahyari dalam Mahmudah Enny W, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Reksohadiprojo *et al*, dalam Mahmudah Enny W. (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja merujuk kepada kondisi atau situasi di tempat kerja yang harus diorganisir sedemikian rupa sehingga tidak menghambat pekerjaan para karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi setiap tahun. *Work environment is anything that appears physically related to the company or office organization* (Jusman & Rohani, 2021)

2.4.2. Manfaat Lingkungan Kerja

A good work environment will have an impact on improving the quality of work, reducing peace of the eyes and spiritual desires, and most importantly better morale and better prestige for the agency concerned (Jusman & Rohani, 2021). Keuntungan dari lingkungan kerja adalah membangkitkan motivasi tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Selain itu, bekerja dengan rekan kerja yang termotivasi memberikan keunggulan tambahan, yakni pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian sesuai standar yang telah ditetapkan dan dalam jangka waktu yang telah dijadwalkan. Kemajuan kinerja individu akan menjadi tanggung jawab pribadi mereka tanpa perlu pengawasan yang berlebihan, dan semangat kerja akan tetap tinggi. Terdapat berbagai cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, namun yang paling penting adalah kesamaan visi antara pimpinan dan bawahan mengenai bagaimana menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi semua individu yang berada di dalamnya. Perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan, dan sebaliknya, juga memiliki peranan penting dalam mendorong motivasi karyawan serta meningkatkan performa perusahaan. (Mahmudah Enny W, 2019)

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny W. (2019) menjelaskan bahwa ada beragam elemen yang dapat memengaruhi lingkungan kerja, di antaranya:

1. Faktor personal atau individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, mencakup aspek kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer.
3. Faktor tim, melibatkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, tingkat kepercayaan antara sesama tim, kohesivitas dan kedekatan anggota dalam tim.
4. Faktor sistem, melibatkan elemen-elemen seperti sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, serta budaya kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), merujuk pada tekanan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal dan internal.

2.4.4. Aspek lingkungan kerja

Nabawi dalam Soelistya (2023) menyampaikan bahwa lingkungan kerja fisik merujuk pada tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka. Kondisi lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam menentukan semangat dan emosi karyawan dan beberapa faktor fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja mencakup ukuran ruangan kerja, pencahayaan, kebisingan, suhu di dalam ruangan, warna dinding, tingkat kebersihan, dan penggunaan musik di tempat kerja.

Anam *et al.* dalam Soelistya (2023) diuraikan tentang lima faktor non-fisik dalam lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi perilaku karyawan Struktur tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan memiliki struktur tugas dan organisasi yang jelas. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka dan memahami tanggung jawab yang diberikan. Dukungan dan perhatian dari pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasa dipimpin dengan baik, diberikan arahan,

keyakinan, dan dihargai. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada. Komunikasi yang lancar, yaitu sejauh mana karyawan merasa terdapat komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan

2.4.5. Indikator Lingkungan kerja

Mahmudah Enny W, (2019) menerangkan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari dua kategori :

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik Ini mencakup semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini termasuk keadaan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.) dan keadaan yang tidak langsung berhubungan dengan karyawan. lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara, juga disebut lingkungan kerja, adalah lingkungan yang memengaruhi kehidupan manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua hal yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.5. Kepuasan Kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan memiliki banyak arti, menurut Siagian dalam Indrasari (2017). Namun, kepuasan kerja dari kombinasi ini dapat dicapai jika pegawai merasa puas jika pekerjaan dan kompensasinya dianggap layak dan adil, karena tidak ada standar yang dapat diukur untuk tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai memiliki standar kepuasannya sendiri. Namun, jika pegawai memiliki disiplin dan moral yang baik di tempat kerja mereka, dan tingkat turnover yang rendah, maka kepuasan kerja mereka secara relatif tinggi. Menurut Davis et al. dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang (baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan) yang dimiliki seseorang berkenaan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kegembiraan yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak positif pada sikap mereka. Orang ingin bekerja karena dorongan internal untuk mencapai harapan yang lebih tinggi dan kepuasan, yang membedakannya dari aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat berdampak pada perilaku kerja pekerja, seperti perilaku produktif, rajin, atau malas. Motivasi atau kebutuhan manusia, berdasarkan pengenalan sebelumnya, dan keadaan dan peran dalam organisasi, menentukan makna perilaku manusia (Testa dalam Indrasari, 2017). *Job satisfaction is to do work more vigorously by reducing errors in position, thickening the sense of*

responsibility, and completing tasks, but the time is by the plan set (Hilamaya et al., 2021)

2.5.2. Faktor Kepuasan Kerja

Robbins dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa ada sejumlah variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja; ini termasuk aspek pekerjaan yang menantang secara mental, kompensasi yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan mitra yang mendukung. Ini dapat dijelaskan dengan cara berikut:

1. *Mentally Challenging Work.*

Faktor mental yang menantang bagi karyawan dalam kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara mandiri. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan dari atasan tentang seberapa baik mereka menyelesaikan tugas. Pegawai seringkali bosan dengan pekerjaan yang tidak menantang; sebaliknya, pekerjaan yang terlalu menantang cenderung menjadi sulit dikerjakan dan menyebabkan mereka frustrasi. Pegawai dapat merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka yang menantang di antarakedua batas ekstrim ini.

2. *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Tidak semua pekerja bertujuan untuk mendapatkan gaji semata-mata, tetapi kepuasan kerja akan muncul jika gaji diberikan dengan adil, sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, dan sesuai dengan standar yang berlaku.

3. *Supportive Working Conditions*

Pegawai selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka untuk menjadi nyaman. Mereka tidak suka jika lingkungan kerja mereka tidak menyenangkan atau berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai ingin lingkungan kerja mereka seperti di rumah.

4. *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik; sebagian besar dari mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka untuk

berinteraksi dengan orang lain.

(Azhar *et al.*, 2020) Menjelaskan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu: Isi pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, supervisi.

2.5.3. Indikator Kepuasan Kerja

Wexley et al. dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja terdiri dari 7 (tujuh) dimensi berdasarkan karakteristik pekerjaan:

1. Kompensasi. Faktor penting dalam kepuasan kerja pegawai adalah gaji yang mereka terima; gaji yang terlalu kecil atau tidak adil membuat pegawai tidak puas.
2. Supervisi. Pegawai sangat memperhatikan perilaku atasan dalam mengawasi karyawan mereka. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan karyawan akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan
3. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai jenis keterampilan, identitas tugas, makna tugas, autonomi, dan *feedback*.
4. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara karyawan dalam suatu organisasi dapat memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Secara pribadi, rekan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan lainnya lebih bahagia dengan pekerjaan mereka.
5. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan terorganisir akan membuat pekerjaan lebih mudah bagi karyawan. Pada akhirnya, karyawan akan lebih puas.
6. Kesempatan memperoleh perubahan status. Kebijakan promosi organisasi yang adil akan membuat pekerja yang ingin maju menjadi lebih bahagia.
7. Keamanan kerja. Pegawai memiliki rasa aman karena lingkungan kerja yang menyenangkan; mereka tidak takut akan hal-hal yang tidak pasti dan tidak khawatir akan diberhentikan secara tidak sengaja.

2.6. *Turnover intention*

2.6.1. Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan. Pegawai yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Selain itu, *turnover intention* yang tinggi pasti akan menghasilkan biaya bagi organisasi. Terutama untuk perusahaan yang telah menghabiskan banyak uang untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. *Turnover intention* adalah pemberhentian jangka panjang karyawan dari perusahaan, baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun perusahaan, yang dapat menyebabkan biaya tinggi. *Turnover intention* sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat *permanent* dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan. (Kartono, 2017)

Perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi dikenal sebagai perilaku *turnover intention*. Perilaku ini dapat berdampak pada status dan kebijakan organisasi serta produktivitas karyawan. (Issa *et al*, dalam Kartono, 2017). *Turnover intention is the final decision of an employee to leave his/her job consciously and voluntarily with certain considerations such as the availability of other job alternatives* (Mohyi, 2021).

2.6.2. Faktor-Faktor *Turnover intention*

Menurut Mahdi *et al.*, dalam Kartono (2017), penyebab *Turnover intention* dapat berasal dari faktor internal atau eksternal.

1. Faktor internal, meliputi ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang Panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk.
2. Faktor eksternal, meliputi ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industry lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional, dan tingkat pengangguran yang rendah.

Prayogi *et al.*, (2019) Menerangkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

turnover dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu :

1. Faktor organisasional antara lain :

Pergantian karyawan lebih banyak terjadi diantara : 1) tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus, tingkat-tingkat keterampilan yang lebih endah di kalangan tenaga kasar, kategori-kategori yang bukan manajerial. 2) Besar kecilnya organisasi. Secara konseptual, besar-kecilnya organisasi, 3) Besar kecilnya Unit kerja. 4) Penggajian.

2. Faktor Individual yaitu usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, data biografik, minat, bakat dan kemampuan”.

2.6.3. Indikator *Turnover intention*

Kuncoro dalam Kartono, (2017) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

2.7. Hubungan Antar Variabel

2.7.1. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Turnover intention*

Penelitian Chalid Imran Musa & Amiruddin Tawe (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Budaya organisasi yang memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan serta memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik dan saran kepada manajemen dapat menurunkan *turnover intention*.

Penelitian lain Rahmizal & Novia (2021) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin besar Budaya Organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ita Nursari & Adiawaty (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Haris Silajiq (2021) dan Nanik Yuzalmi, *et al* (2023) mengungkapkan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.7.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover intention*

Penelitian oleh Irsyadi & Djamil (2023) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan, seperti sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja operasional dan lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara dengan baik dan terciptanya hubungan antar individu untuk keberhasilan organisasi serta ketaatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerja sama dengan baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lambok Hasian, *et al* (2023) mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam konteks tersebut dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan aman maka perusahaan akan menghasilkan karyawan yang memiliki semangat bekerja yang baik. Berlawanan dengan penelitian diatas, dalam penelitian Zulfa & Azizah (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Haris Silajiq (2021), Nanda Eka Saputra (2019), Mahnim Pane, *et al* (2021), Rina Irawati (2020), Khotimah & Djumali (2019), Apriyanto & Haryono (2020), juga menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.7.3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Umi Kalsum, *et al* (2023) menjelaskan bahwasannya

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya yang tumbuh kuat mampu membawa organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, budaya pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Jaloe Prasetyo, *et al* (2020) bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penerapan budaya organisasi yang efektif dan berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian lain oleh Wildah Ishlahiyatul Izzah, *et al* (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang lainnya oleh Almeyda & Gulo (2022) menunjukkan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.7.4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Devita Sari (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika pegawai merasa senang terhadap lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan para pegawai akan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Penelitian oleh Regina Vania (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, dalam hal ini adalah penerangan yang baik, menimbulkan rasa senang karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membangkitkan rasa kepuasan kerja karyawan karena merasa didukung untuk memberikan hasil pekerjaan mereka yang terbaik. Berbeda dengan penelitian Oktivany Nurcahyo, *et al* (2022) yang menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu oleh Lambok Hasian, *et al* (2023), Zulfa & Azizah (2020), dan Apriyanto & Haryono (2020) juga menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.7.5. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan *Turnover intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Irawati (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam konteks tersebut karyawan yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan perusahaan, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak puas akan cenderung untuk keluar dari pekerjaannya, mereka mencari sesuatu yang lebih baik di tempat lain dan meninggalkan perusahaan walaupun rekan kerja mereka merasa lebih puas dan memilih untuk tetap tinggal di sana. Di samping itu untuk dipertimbangkan kemungkinan yang timbul dari keadaan tersebut yaitu keterbukaan kesempatan yang lebih besar untuk melakukan promosi intern dan tambahan keahlian pegawai yang baru diangkat.

Penelitian lain oleh Khotimah & Djumali (2019) menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam meningkatkan kepuasan perusahaan diharapkan dapat menyikapi dengan baik kebijakan yang dikeluarkan, seperti sikap adil dari pemimpin dalam memberikan perhatian, dukungan pemimpin terhadap bawahannya maupun keadilan dalam memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian oleh Purwati & Maricy (2021) menerangkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu lainnya oleh Firdaus Herlina Lusiana (2020), Lambok Hasian, *et al* (2023), dan Devita Sari (2023) menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.7.6. Hubungan Tidak Langsung Antara Budaya Organisasi dengan *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara budaya organisasi dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja diantaranya adalah oleh Jaloe Prasetyo, *et al* (2020) dan Ita Nursari & Adiwaty (2020) dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Selain itu terdapat penelitian oleh Umi Kalsum, *et al* (2023) dan Wildah

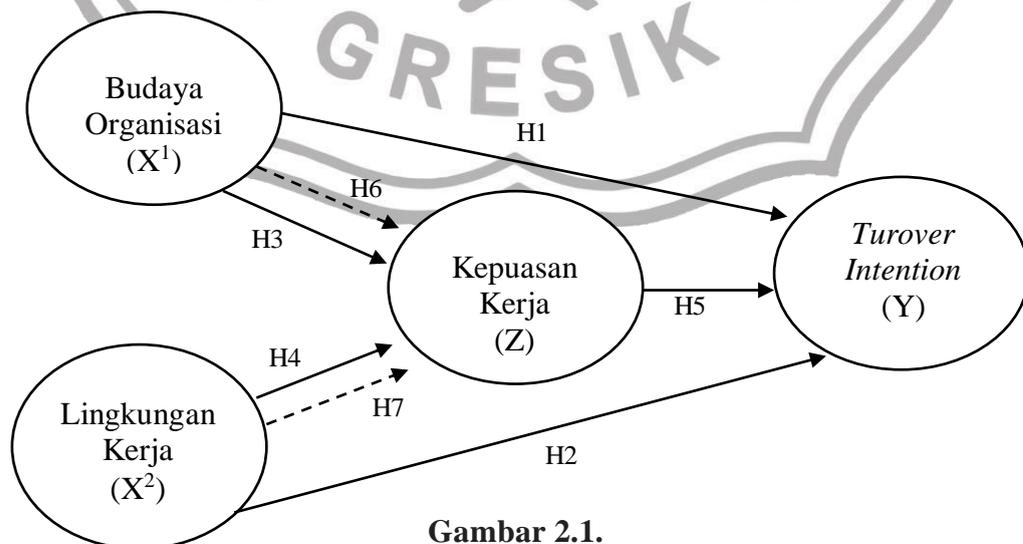
Ishlahiyatul Izzah, *et al* (2021) menjelaskan bahwasanya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap hubungan dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

2.7.7. Hubungan Tidak Langsung Antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja diantaranya adalah Lambok Hasian, *et al* (2023), Regina Vania (2019) dan Apriyanto & Haryono (2020) dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Selain itu terdapat penelitian lainnya yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devita Sari (2023) menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

2.8. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dijabarkan, dapat dibuat kerangka konseptual tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka konseptual

Keterangan gambar :

X = Variabel eksogen (variabel independen atau variabel bebas)

Y = Variabel endogen (variabel dependen atau variabel terikat)

Z = Variabel *intervening*

—————> = Pengaruh langsung antar variabel

-----> = Pengaruh tidak langsung antar variabel

2.9. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H₁ : Diduga ada pengaruh secara langsung Budaya Organisasi terhadap *Turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
2. H₂ : Diduga ada pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik
3. H₃ : Diduga ada pengaruh secara langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
4. H₄ : Diduga ada pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
5. H₅ : Diduga ada pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
6. H₆ : Diduga ada pengaruh secara tidak langsung Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
7. H₇ : Diduga ada pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.

