

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Kristiana (2019) Manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Sukirno (dalam Kristiana 2019) manajemen merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh para manajer dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat terwujud.

Menurut Robbins dan Coutler (dalam Kristiana 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen

Menurut Sukirno (dalam Kristiana 2019) terdapat empat fungsi manajemen yaitu:

1) Fungsi Perencanaan

Adalah mencakup mendefinisikan tujuan, penetapan, strategi dan pengembangan rencana untuk mengoptimalkan rencana – rencana.

2) Fungsi Pengorganisasian

Setelah tujuan ditetapkan, perusahaan merumuskan tindakan. Kegiatan yang dilakukan yaitu membentuk struktur organisasi, menentukan pekerja yang akan menjalankan tugas dari berbagai fungsi.

3) Fungsi Pengarahan

Memberikan pengarahan dari tugas – tugas yang telah dibentuk dan dibagikan.

4) Fungsi Pengawasan

Proses mengevaluasi prestasi organisasi dan mengambil tindakan – tindakan koreksi jika diperlukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal (2018) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia yang seharusnya.

Menurut Widodo (2015) sumber daya manusia (SDM) merupakan satu – satunya asset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Menurut Zainal (2018) alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia (SDM) terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi – fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi.

Menurut Mangkunegara (2013) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal (2018) fungsi – fungsi manajemen sumber

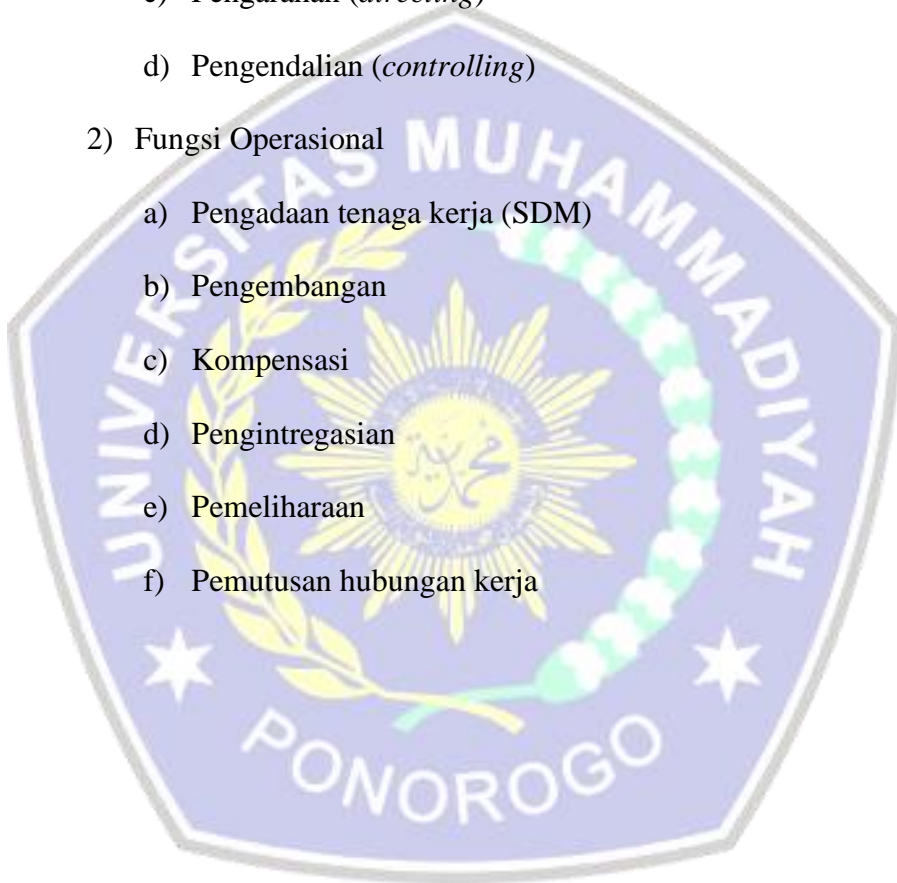
daya manusia seperti halnya fungsi umum, yaitu :

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (*planning*)
- b) Pengorganisasian (*organizing*)
- c) Pengarahan (*directing*)
- d) Pengendalian (*controlling*)

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan
- f) Pemutusan hubungan kerja



c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal (2018) pendekatan sumber daya manusia meliputi :

1) Pendekatan Strategis

Manajemen SDM harus berpartisipasi dalam keberhasilan strategi perusahaan.

2) Pendekatan SDM

Martabat manusia tidak boleh diabaikan karena manajemen SDM merupakan sumber daya manusia.

3) Pendekatan Manajemen

Departemen SDM ada untuk melayani manajer dan karyawan karena manajemen SDM merupakan tanggung jawab setiap manajer.

4) Pendekatan Sistem

Upaya SDM harus bisa andil dalam mengevaluasi karyawan dalam produktivitas perusahaan.

5) Pendekatan Produktif

Manajer SDM bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

6) Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah menggunakan mesin untuk menggantikan peran tenaga kerja manusia.

7) Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer mengarahkan bawahannya dalam bertindak. Misalnya, memberikan pinjaman uang atau mendirikan toko sehingga karyawan dapat membeli kebutuhannya secara kredit .

8) Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan *system* sosial mengutamakan hubungan yang harmonis, saling membutuhkan, saling menghargai, saling mengisi, dan interaksi yang baik sehingga terdapat suatu sistem yang baik .

3. Lingkungan Kerja (X1)

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagan (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Farida dan Hartono (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat

fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan .

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut sedarmayanti (2013) lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertical serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- 1) Bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja tidak hanya memiliki tampilan yang menarik, tetapi juga mempertimbangkan faktor keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- 2) Peralatan kerja yang memadai, peralatan kerja sangat penting untuk mendukung dalam penyelesaian pekerjaan karyawan.
- 3) Fasilitas perusahaan dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu juga harus ada fasilitas yang mendukung kegiatan pribadi karyawan seperti tempat ibadah dan tempat istirahat sebagai wujud untuk memanusiakan karyawan.
- 4) Tersedianya sarana transportasi akan mendukung karyawan untuk tiba di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator :

- 1) Hubungan kerja setingkat, indikator hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan merasa betah bekerja dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- 2) Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan saling menghormati agar tercipta rasa saling hormat.
- 3) Kerjasama antar karyawan, Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena hal ini akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila Kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

4) Komitmen Organisasi (X2)

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf (2017) Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seseorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya.

Menurut Kaswan (2014) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memelihara organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Cho dan Huang (2012) merincikan aspek yang membuat seseorang memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat muncul karena karyawan itu menyukai profesinya (*professional affective commitment*) karyawan merasa telah banyak berinvestasi pada pekerjaannya (*professional continuance commitment*) atau dapat pula komitmen itu muncul karena karyawan itu menyukai organisasinya (*organizational affectif commitment*).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu memelihara dan mempertahankan keanggotaannya serta tujuan – tujuan perusahaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf (2017) mengemukakan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Person organization
2. Psychological empowerment
3. Budaya organisasi
4. Gaya kepemimpinan
5. Imbalan moneter
6. Kepemimpinan partisipatif
7. Manfaat hubungan

Menurut Steers & Porter (dalam Yusuf 2017) menggolongkan faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian yaitu :

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik organisasi
4. Sifat dan kualitas kerja seseorang karyawan.
8. Kepercayaan
9. Kemampuan menghargai
10. Kepuasan kerja

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Cut Zurnali (dalam Yusuf, 2017) mendefinisikan masing – masing dimensi komitmen organisasi tersebut sebagai berikut :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan social serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) Komitmen *kontinyu* (*continue commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- 3) Komitmen *normative* (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

d. Indikaor Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Porter., et al (dalam Yusuf 2017) sebagai berikut :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
Karyawan memiliki kainginan dan sikap yang positif serta rasa memiliki untuk selalu menjadi anggota organisasi.
- b. Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi

Karyawan akan menerima dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

- c. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.

Karyawan akan berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

5) Motivasi (X3)

a. Pengertian Motivasi

Menurut Fahmi (2016) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam suatu organisasi.

Menurut *American Encyclopedia* dalam hasibuan (2016) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi factor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perilaku individu dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Bentuk – Bentuk Motivasi

Fahmi (2016) menyatakan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari luar diri individu yang mendorong individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi ekstrinsik bias berasal dari pimpinan, rekan kerja maupun orang lain yang mampu mendorong seorang individu.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu yang kemudian mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow yang dikutip dari (Zainal, 2018) adalah :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yaitu bisa berupa makan, minum, kebutuhan tempat tinggal, dan lain – lain.

2) Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman bisa berupa perlindungan dari bahaya, ancaman, baik fisik maupun mental.

3) Kepemilikan Sosial

Kepemilikan *social* bisa berupa rasa cinta, kasih sayang, saling menghormati sesama rekan kerja dan untuk diterima serta diakui dalam kelompok.

4) Penghargaan Diri

Penghargaan diri berhubungan dengan prestasi, kekuasaan, penghargaan dan dihargai.

5) Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan kemampuan, seseorang untuk mencapai keinginan dan untuk berpendapat mengemukakan ide – ide serta membrikan kritik terhadap sesama.

6. Turnover Intention (Y)

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Issa et al (dalam Kartono, 2017) *Turnover Intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Menurut Bothma dan Roodt (dalam Kartono 2017) menjelaskan *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi.

Menurut Lee (dalam Kartono 2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya dengan tujuan mencari pekerjaan di tempat lain.

b. Faktor – Faktor Turnover Intention

Kuria (dalam Kartono 2017) menjelaskan bahwa penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan eksternal.

Faktor internal yang menjadi penyebab intensi *turnover* adalah :

- 1) Ketidakpuasan kerja
- 2) Kondisi lingkungan yang kurang kondusif
- 3) Jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum
- 4) Program pelatihan karyawan yang buruk

Faktor eksternal yang menjadi penyebab *turnover intention* karyawan :

- 1) Ekonomi negara
- 2) Upah lebih baik di tempat lain
- 3) Peningkatan pembayaran di industri lain
- 4) Kekuatan ekonomi lokal dan regional
- 5) Tingkat pengangguran yang rendah

Mobley (dalam Rony 2016) menambahkan ada lima faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu :

- a) Usia, seorang karyawan yang memiliki usia lebih muda cenderung lebih sering berpindah tempat kerja karena dirasa mempunyai peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan baru dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua .
- b) Masa kerja, seorang karyawan yang sering mengundurkan diri dari perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan baru biasanya didominasi karyawan yang memiliki masa kerja singkat .
- c) Tingkat Pendidikan dan intelegensi, yaitu karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi lebih berani untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya terbatas karena tingkat intelegensinya dirasa lebih tinggi .
- d) Keterikatan terhadap perusahaan, karyawan yang mempunyai keterikatan kuat akan memilih bertahan daripada karyawan yang memiliki keterikatan rendah dengan perusahaan .
- e) Kepuasan kerja, menurut Colquit, Le Pine, dan Wesson (dalam Rony 2016) menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, promosi, pemimpin, rekan kerja, dan pengembangan karir . Menurut Forgarty (dalam Rony 2016) menambahkan ketidakpuasan kerja muncul disebabkan karena tidak terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja .

c. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention akan mengarah pada keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan baru (*turnover*).

Menurut Newstrom dan Davis (dalam Rony 2016) menyebutkan dampak *turnover* diantaranya :

- 1) Biaya seleksi dan rekrutmen. Biaya seleksi dan rekrutmen akan semakin besar apabila *turnover* tinggi.
- 2) Biaya pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang baru akan diberikan pelatihan agar lebih handal dan berkompeten dibidangnya, namun biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan akan merugikan perusahaan apabila karyawan yang sudah diberi pelatihan dan pengembangan memilih untuk keluar dari pekerjaannya.
- 3) Kehilangan karyawan kunci yang akan menyebabkan terjadinya gangguan operasional. Karyawan kunci sangat berpengaruh terhadap karyawan lainnya, sebagai contoh apabila karyawan dibagian kasir ada yang keluar dan belum mendapatkan karyawan baru sebagai pengganti maka karyawan lain harus ada yang menggantikan agar operasional perusahaan tidak terganggu.
- 4) Kemerosotan moral. Karyawan yang berpindah tempat kerja bisa membawa pengaruh negatif terhadap karyawan yang masih tinggal apabila karyawan tersebut mendapatkan gaji yang lebih tinggi di tempat kerja baru dan mempengaruhi karyawan yang masih bekerja di tempat awal.

d. Indikator *Turnover Intention*

Lurm et al (dalam Kartono, 2017) menyatakan indikator *turnover intention* sebagai berikut :

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, 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 akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul Hidayati (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda dengan program SPSS.	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> namun komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover</i>

					<i>intention.</i>
2	V. Mardi Widyadmono (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Studi pada <i>Accounting</i> Staff Perusahaan Swasta di DIY)	Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Turnover Intention	Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda dengan program SPSS.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> , sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover <i>intention.</i>
3	Eva Masfufah (2016)	Pengaruh Motivasi	Variabel Independen:	Metode analisis	Hasil penelitian

		<p>Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> pada PT Citra Perdana Kenedes Malang</p>	<p>Motivasi, Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Turnover Intention</p>	<p>data yang digunakan adalah regresi linier berganda</p>	<p>menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh</p>
--	--	--	--	---	---

					signifikan <i>negative</i> terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .
4	Mar'atus Sherly Iemalia, Mahmudah Enny Widyaningrum, dan Anggreini Rahmasari (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> pada Karyawan Bagian Sales di PT. Gading Murni Surabaya.	Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Motivasi Variabel Dependen: <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> dan variable kompensasi berpengaruh paling dominan

					terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Silvia Anggreini (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Pada Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru).	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial dan secara simultan lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh

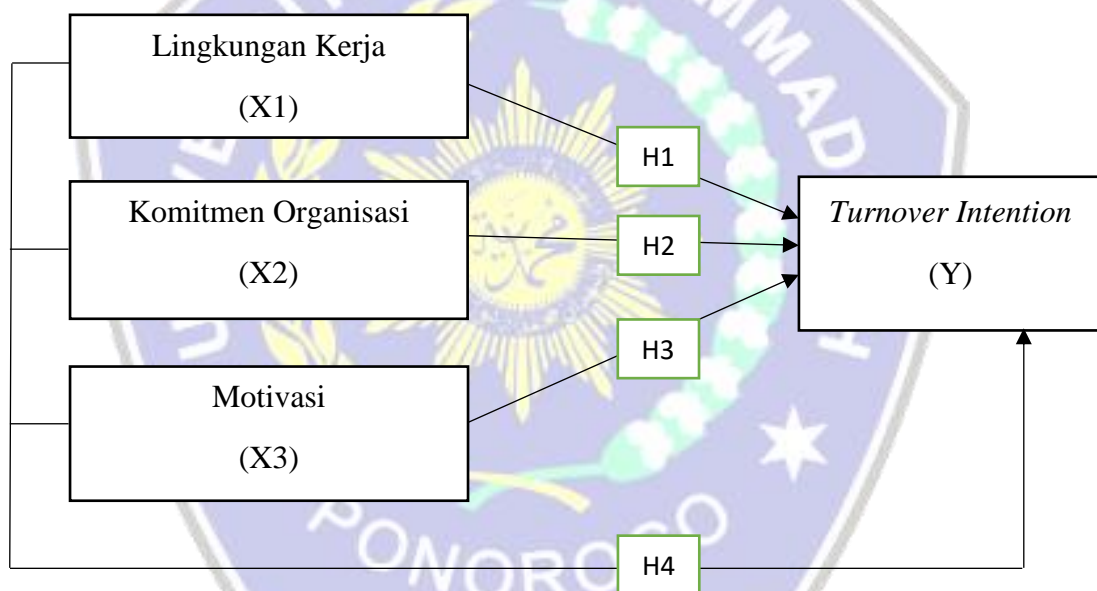
					terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.
6	Rutinaias Haholongan (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan	Variabel Independen: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda dengan program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.

Sumber : Setiyanto (2017), Widyadmono (2015), Eva Masfufah (2016), Widyaningrum, (2017), Anggreini (2019), Haholongan (2018)

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Umi Sekaran (dalam Sugiyono, 2019) menyatakan kerangka berfikir dapat ditafsirkan sebagai model konseptual untuk bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting.

Kerangka berfikir dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvia Anggreini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Rutinaias Haholongan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian menurut Tiara Efentris dan Stefani Chandra diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho1: *Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo*

Ha1: *Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo*

2. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul Hidayati diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh V. Mardi Widyadmono diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gishella, Bernhard, dan Arazzi diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho2: *Diduga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo*

Ha2: *Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo*

3. Pengaruh motivasi (X3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mar'atus Sherly Iemalia, Mahmudah Enny Widyaningrum, dan Anggreini Rahmasari diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eva Masfufah diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Rony (2016) motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

intention karena karyawan yang termotivasi akan membantu organisasi untuk bertahan dan lebih produktif, kreatif, serta inisiatif.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho3: Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo

Ha3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo

4. Pengaruh lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan motivasi (X3) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan pernyataan dari hipotesis 1, hipotesis 2, dan hipotesis 3 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho4: Diduga Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo

Ha4: Diduga Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan supermarket LUWES Ponorogo

