

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

Nurul Hidayatin Nisa, Ayu Febriyanti, Fauziah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi”. Lingkungan bisnis yang kompetitif membuat perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan dengan standar kerja yang tinggi. Ini berdampak buruk ketika tekanan yang terjadi membuat karyawan merasa beban kerja yang dilakukan melebihi kapasitas mereka. Ini harus diperhatikan karena dapat menyebabkan kelelahan kerja dan keinginan untuk bergerak. Dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara kelebihan beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. APM Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified random sampling proporsional dengan sampel 119 responden. Penelitian ini menggunakan perangkat AMOS versi 16.0 dan Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan memediasi beban kerja pada turnover intention.

Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam”. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan job insecurity, terhadap Turnover intention pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Batam. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 123 orang dengan sampel 55 orang karyawan. Teknik samplingnya menggunakan rumus Slovin. Hasil Pengujian hipotesis untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil t hitung $1,079 < t$ tabel $2,007$ dan signifikan sebesar $0,286 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis untuk variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $2,912 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis variabel Job Insecurity (X3) nilai t hitung $2,900 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $7,836$ (F hitung) $> 2,78$ (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).

I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017), berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agung Automall Kuta. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 71 karyawan. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari database jumlah pekerja dan data sekunder berupa data penjualan kendaraan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah SEM berbasis varian yaitu Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Automall Kuta.

Ni Putu Mia Silvyana dan I Made Artha Wibawa (2019), berjudul "PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH WORKFAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION KUTABEX BEACH FRONT". Penelitian dilakukan di Kutabex Beach Front. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 orang karyawan wanita, dengan teknik purposive random sampling. Pengumpulan data diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah structural equation model (SEM) menggunakan variance based dengan partial least square (PLS) 3.0 serta variance accounted for (VAF) untuk menguji variabel mediasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Workfamily conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi secara parsial pada pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menurunkan work-family conflict sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keterbatasan penelitian ini hanya dapat diterapkan di lingkungan Kutabex Beach Front.

Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya (2015), berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. Tujuan penelitian untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. StresKkerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Galih Kartika dan Debora E. Purba (2018), berjudul "Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment". Studi ini menguji efek mediasi dari komitmen afektif pada hubungan antara kepuasan kerja

dan intensi turnover pada guru sekolah internasional. Penelitian sebelumnya yang mengasumsikan total skor komitmen organisasional menjadi mediator antara kepuasan kerja dan intensi turnover, menemukan bahwa komitmen organisasional hanya memediasi secara parsial hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi pada literatur dengan memfokuskan hanya efek mediasi dari komitmen afektif karena variabel ini telah diidentifikasi memiliki pengaruh terbesar pada hasil organisasi dibandingkan dengan komitmen normatif dan kontinuitas. Sebuah survei dilakukan pada 80 guru di sebuah sekolah internasional di Jakarta, Indonesia, analisis datanya menemukan bahwa komitmen afektif sepenuhnya memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah. Implikasi teoritis dan praktis juga diberikan.

Fitriani Pratiwi dan Johannes Singmin Lo (2020), yang berjudul “JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF EFFECT JOB STRESS AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION PT PKSS”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover Karyawan PT PKSS. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dihitung menggunakan metode sampel jenuh. Subjek penelitian ini adalah 98 karyawan kantor pusat PT PKSS. Data dianalisis menggunakan Analisis Jalur dengan bantuan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (3) Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention; (4) Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention; (5) Kepuasan Kerja memediasi Stres Kerja dan Pengembangan Karir menuju Turnover Intention.

Iralda Dewi Fauzia dan Mustika Widowati (2018), berjudul “The Influence of Motivation, Leadership and Job Satisfaction Toward Employee Turnover Intention at PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu purposive sampling dan diperoleh sampel sebanyak 40 karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang. Model analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R²) dan Uji t. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kemudian kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Dzulfiqar Mudhoffar Siregar dan Tri Maryati (2020), yang berjudul “Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kompensasi dan intensi turnover pada PT. Madya Karya Putra. Kompensasi merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja pada PT. Madya Karya Putra. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan jumlah responden 48 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kemauan untuk pindah.

H. Teman Koesmono (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “The Effects of Transactional Leadership on Employees’ Turnover Intention at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Mini Market Alfamart) East Surabaya Region, Indonesia Using Job Involvement, Work Motivation, and Job Satisfaction as Mediating Variables”. Penelitian ini mencoba untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap turnover intention PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Minimarket Alfamart) karyawan di wilayah Surabaya Timur dengan memanfaatkan pekerjaan keterlibatan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover karyawan Keterlibatan kerja tidak mempengaruhi intensi turnover karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan baru bagi pelaku bisnis pasar modern (pengecer) untuk terus mengevaluasi perilaku karyawannya variabel yang berkorelasi dengan jumlah karyawan yang bekerja di bisnis. Oleh karena itu, jumlah karyawan yang dipekerjakan dan mengundurkan diri dari perusahaan tidak akan mengganggu usaha yang dijalankan oleh perusahaan.



Tabel 2.1 : MATRIK PENELITIAN TERDAHULU

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal, Tahun	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi” Oleh : Nurul Hidayatun Nisa, Ayu Febriyanti, Fauziah Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 2 Tahun 2019 ISSN 1978-2586 EISSN 2597-4823</p>	<p>Beban Kerja (X), Kelelahan Kerja (Z), Turnover Intention (Y)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jumlah Sampel 171 responden dengan pengumpulan data melalui survei yang dilakukan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuisioner.</p>	<p>Menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan memediasi beban kerja pada turnover intention.</p>
2.	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam” Oleh : Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 : 210-239 JULI 2019 ISSN: 2085-9996</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3). Variabel Turnover Intention (Y)</p>	<p>Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi penelitian ini 123 orang dengan sampel 55 orang karyawan. Teknik samplingnya menggunakan rumus Slovin.</p>	<p>Hasil Pengujian hipotesis untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil t hitung $1,079 < t$ tabel 2,007 dan signifikan sebesar $0,286 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis untuk variabel Beban Kerja (X2)</p>

			<p>menunjukkan nilai t hitung $2,912 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis variabel Job Insecurity (X3) nilai t hitung $2,900 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $7,836$ (F hitung) $> 2,78$ (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel</p>
--	--	--	--



				Turnover Intention (Y).
3.	<p>“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA” Oleh : I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2441-2474 ISSN : 2337-3067</p>	<p>Kepemimpinan (X) sebagai variabel eksogen. Kepuasan Kerja (Y1), Turnover Intention (Y2), Kinerja Karyawan (Y3) sebagai variabel endogen.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agung Automall Kuta. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 71 karyawan. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari database jumlah pekerja dan data sekunder berupa data penjualan kendaraan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah SEM berbasis varian yaitu Partial Least Square.</p>	<p>Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Automall Kuta.</p>
4.	<p>“PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH WORKFAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION KUTABEX BEACH FRONT” Oleh : Ni Putu Mia Silvyana, I Made Artha Wibawa E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 10, 2019 : 6322-</p>	<p>Work-family Conflict (X), Kepuasan Kerja (M), Turnover Intention (Y)</p>	<p>Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 orang karyawan wanita, dengan teknik purposive random sampling. Pengumpulan data</p>	<p>Menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Workfamily conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover</p>

	<p>6345 ISSN : 2302-8912 https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p23</p>		<p>diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah structural equation model (SEM) menggunakan variance based dengan partial least square (PLS) 3.0 serta variance accounted for (VAF) untuk menguji variabel mediasi.</p>	<p>intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi secara parsial pada pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention.</p>
5.	<p>“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJADENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” Oleh : Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165 ISSN: 2302-8912</p>	<p>Beban Kerja (X), Stres Kerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil.</p>	<p>Ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Stres Kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.</p>

6.	<p>“Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment” Oleh : Galih Kartika and Debora E. Purba Psychological Research on Urban Society 2018, Vol. 1(2): 100-106 © The Author(s) 2018 http://doi.org/10.7454/proust.v1i2.34 proust.ui.ac.id</p>	<p>Kepuasan Kerja, turnover intention, komitmen afektif</p>	<p>Metode survei cross-sectional digunakan untuk mengumpulkan data dari 80 guru Indonesia di sekolah internasional di Jakarta Timur dengan melalui menyebarkan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi di SPSS v21, dan makro PROSES Hayes di SPSS v.21 digunakan untuk menguji efek mediasi komitmen afektif. Model efek mediasi diuji menggunakan metode pengambilan sampel 5000 bootstrap dengan perkiraan kepercayaan yang dikoreksi bias.</p>	<p>Pada 80 guru di sekolah internasional di Jakarta, Indonesia, dari data analisis yang menemukan bahwa komitmen afektif sepenuhnya memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention.</p>
7.	<p>“JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF EFFECT JOB STRESS AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION PT PKSS” Oleh : Pratiwi, Fitriani, Johannes Singmin Lo Dinasti International Journal of Digital Business Management Volume 1, Issue 4, June 2020 E-ISSN :2715-4203, P-ISSN : 2715-419X</p>	<p>Stres Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja (Y1), Turnover Intention (Y2) sebagai variabel dependen</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dihitung menggunakan metode sampel jenuh. Subjek penelitian ini adalah 98 karyawan kantor pusat PT PKSS. Data dianalisis menggunakan Analisis Jalur dengan</p>	<p>Menunjukkan bahwa : (1) stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Pengembangan karir memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Stres kerja memiliki efek positif yang signifikan pada <i>Turnover Intention</i>; (4) Pengembangan karir memiliki</p>

			bantuan Smart PLS.	efek positif yang signifikan pada <i>turnover intention</i> ; (5) Kepuasan kerja memediasi stres kerja dan pengembangan karir mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan.
8.	<p>“The Influence of Motivation, Leadership and Job Satisfaction Toward Employee Turnover Intention at PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang” Oleh : Iralda Dewi Fauzia, Mustika Widowati Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol. 8 No. 1, Januari 2018</p>	Motivasi (X1), Leadership (X2), Kepuasan Kerja (X3), Turnover Intention Karyawan (Y)	Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu purposive sampling dan diperoleh sampel sebanyak 40 karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang. Model analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R ²) dan Uji t.	menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kemudian kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

9	<p>“Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra” Oleh : Dzulfiqar Mudhoffar Siregar, Tri Maryati Advances in Engineering Research, volume 201 Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)</p>	<p>Kompensasi (X), Turnover Intention (Y), Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode penelitian yang akan digunakan peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dengan menggunakan 48 jumlah responden</p>	<p>menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kemauan untuk berpindah kerja</p>
10.	<p>“The Effects of Transactional Leadership on Employees’ Turnover Intention at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Mini Market Alfamart) East Surabaya Region, Indonesia Using Job Involvement, Work Motivation, and Job Satisfaction as Mediating Variables” Oleh : H. Teman Koesmono Journal of Resources Development and Management www.iiste.org ISSN 2422-8397 An International Peer-reviewed Journal Vol.29, 2017</p>	<p>Kepemimpinan Transaksional (X1), Keterlibatan Kerja (Y1), Motivasi Kerja (Y2), Kepuasan Kerja (Y3), Turnover Intention (Y4)</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan dari responden (karyawan Minimarket Alfamart Region Surabaya Timur). melalui kuesioner. Kemudian data dianalisis menggunakan skala likert dan alat ukur statistik Program Structural Equation Modeling (SEM)</p>	<p>Menunjukkan bahwa Kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan. Keterlibatan pekerjaan tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan.</p>

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian disusun berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaannya yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain :

1. Berdasarkan penelitian (I Gede Diatmika Paripurna) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta” menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Agung Automall Kuta.
2. Berdasarkan penelitian (Siti Solehah) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam” yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedarmayanti (2009). Sedangkan menurut H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manajen sumberdaya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen,sumber,daya,dan manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk memahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Seperti ditulis oleh Michale Amstrong, Manajemen Sumber Daya Manusia dari hasil kerja Pater Drucker dan Souglas McGreger di tahun 1950-an. Sebagaimana dikemukakan oleh Drucker, merintis jalan ke arah falsafah manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran dan rencana strategis dari perusahaan.

2.2.2. Beban Kerja

Krich (2008:160) mendefinisikan Beban Kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerja kannya, meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya.

Ahuja (2017) mendefinisikan Beban Kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang dikerjakan melampui sumber kemampuan yang dimiliki individu.

Sutherland & Cooper dalam Munandar (2001:387) menyatakan bahwa beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Menurut Munandar (2001), Beban Kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Factor – factor Beban Kerja :

- a. **Beban Kerja sebagai tuntutan fisik** : Kondisi kerja tertentu bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal selain berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Ini berarti bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai juga perlu.
- b. **Beban Kerja sebagai tuntutan tugas** : Kerja shift atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :
 - Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator beban kerja mencakup:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Sikap terhadap pegawai
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. Etos kerja
6. Perilaku ketika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu

2.2.3. Leadership (Kepemimpinan)

Menurut Robbins dan Judge (2015:410) Leadership / Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan tanpa arah yang jelas.

Menurut Baharudin dan Umiarso (2012), Leadership adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya.

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu (Tjuju dan Siswanto,2009 :169):

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.

2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

2.2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) Terdapat dua pengertian tentang Kepuasan Kerja. Pertama, Kepuasan Kerja dapat dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan oleh karyawan. Kedua, Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Chia et al. (2013) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Menurut (Ardana, dkk., 2012:147) Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber.

Indikator dari kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2009):

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal

ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.5. Turnover Intention

a. Definisi Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan memiliki hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi Tet dan Meyer dalam Ridlo (2012:13). Andini (2006) menyatakan bahwa turnover intention merupakan keinginan yang timbul dari diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Martin dalam Ridlo (2012:13) mengatakan bahwa turnover intention adalah tingkat keinginan karyawan atau niat untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Mobley dalam Ridlo (2012:13) turnover intention 20 adalah perilaku seperti kemangkiran dan kelesuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Turnover Intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sikap emosional karyawan akan berpengaruh terhadap intensi keluar, Green et al., (2013).

Mahdi et al. (2012) mengatakan bahwa turnover intention merupakan keinginan karyawan yang cenderung ingin berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri.

Menurut Waspodo, dkk. (2013) Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Beberapa ahli di atas memberikan pengertian tentang turnover intention dengan definisi yang berbeda. Akan tetapi pada dasarnya pengertian turnover intention dari para ahli tidak terjadi suatu perbedaan yang mencolok dan dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan dari karyawan secara sadar untuk meninggalkan organisasi/perusahaan dengan ditunjukkan oleh sikap karyawan terhadap pekerjaannya seperti kemangkiran (ketidakhadiran) pekerja dalam jam kerja yang telah dijadwalkan dan tidak adanya semangat dalam mencapai target-target perusahaan serta dengan diakhiri niat untuk keluar dari perusahaan dengan tujuan mencari pekerjaan lain.

b. Pengendalian Turnover Intention

Menurut Grensing dalam Ridlo (2012:15) terdapat beberapa hal dalam memerangi masalah tingginya tingkat keluar masuknya karyawan, 21 yaitu : mengevaluasi kembali praktek perekrutan karyawan, meyakinkan diri bahwa perusahaan telah membuat kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti dengan baik, membuka saluran komunikasi bagi manajemen, meningkatkan penggunaan insentif non finansial dan melakukan penilaian secara teratur.

Sedangkan faktor-faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pengendalian turnover intention menurut Pambudi dalam Ridlo (2012:15) yaitu : pemberian penghasilan dan tunjangan yang jumlahnya bersaing dengan perusahaan lain, kesempatan pengembangan karir, peluang untuk promosi harus

jelas aturan utamanya berdasarkan prestasi kerja dan senioritas dan peluang menambah pengetahuan.

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta aktivitas pemasaran hasil, tidak mungkin target penjualan perusahaan tercapai apabila tidak ada pelakunya, karena itu karyawan menjadi pusat perhatian karena sebagai investasi perusahaan, Ridlo (2012:3).

Tingginya turnover intention pada perusahaan akan mempengaruhi pencapaian suatu perusahaan seperti halnya yang diungkapkan oleh Ridlo (2012:3) pada pernyataan di paragraf sebelumnya. Oleh karena itu penulis menarik kesimpulan bahwa turnover intention perlu dikendalikan, karena hal tersebut berhubungan dengan karyawan dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam aktivitas organisasi.

Uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hal yang harus dikendalikan untuk menghambat laju turnover intention antara lain : sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, promosi dan pengembangan karir dan saluran komunikasi.

Indikator Turnover Intention

Menurut Tet dan Meyer dalam Ridlo (2012:13) Turnover Intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan memiliki hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Andini (2006) menyatakan bahwa turnover intention merupakan keinginan yang timbul dari diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Dari beberapa pengertian di atas dapat diuraikan beberapa dimensi turnover intention antara lain :

1. **Memikirkan untuk keluar** : mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
2. **Pencarian alternatif pekerjaan** : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. **Niat untuk keluar** : mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan telah memiliki kebulatan niat untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Factor – factor Turnover Intention

Terdapat faktor determinan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention) menurut Mobley, et, al dalam Ridlo (2012:14), yaitu :

a. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model turnover intention. Aspek kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada respon emosional (affective) individu pada keseluruhan organisasi tentang kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Menurut **Hasibuan (2001: 202)**, Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.3.2. Hubungan Antara Leadership (Kepemimpinan) Terhadap Kepuasan Kerja

Leadership atau kepemimpinan adalah suatu seni, fungsi, proses dan kemampuan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan dan kesetiaan agar berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Baharudin dan Umiarso (2012), leadership adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **Luthans (2006: 243)**, Kepuasan Kerja Adalah Hasil Dari Persepsi Karyawan Mengenai Seberapa Baik Pekerjaan Mereka Memberikan Hal Yang Dinilai Penting.

2.3.3. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Harnoto (2002:2): "Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya." Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.3.4. Hubungan Antara Leadership (*Kepemimpinan*) Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Baharudin dan Umiarso (2012), leadership adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Harnoto (2002:2): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.3.5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Luthans (2006: 243), Kepuasan Kerja Adalah Hasil Dari Persepsi Karyawan Mengenai Seberapa Baik Pekerjaan Mereka Memberikan Hal Yang Dinilai Penting. Menurut Harnoto (2002:2): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.4. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka di buat kerangka pemikiran bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Leadership, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. Kerangka pemikiran tersebut digambarkan sebagai berikut :

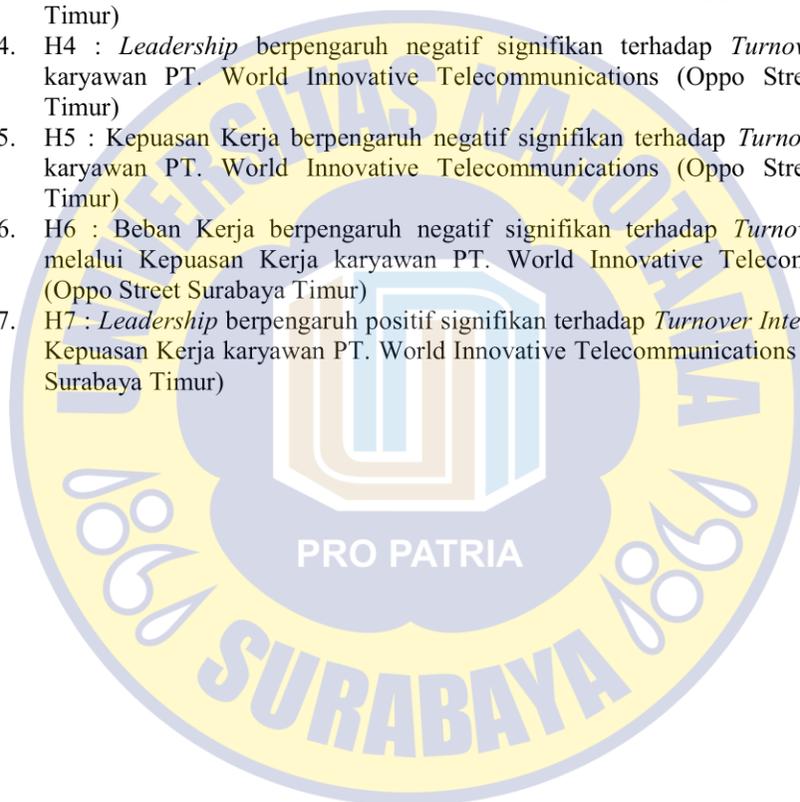


Gambar 2.1
Kerangka Berpikir
Sumber : Di olah sendiri,2021

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian tinjauan pustaka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)
2. H2 : *Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)
3. H3 : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)
4. H4 : *Leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)
5. H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)
6. H6 : Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)
7. H7 : *Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur)



“Sengaja halaman ini dikosongkan”

