

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016), setiap orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Oleh karena itu, manajer harus memahami apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Luthans (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang buruk, dan sebagainya. Definisi lain juga dijelaskan Sutrisno (2017) yang menganggap kepuasan kerja sebagai respon emosional yang kompleks. Terdapat faktor-faktor seperti pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, interdependensi, umpan balik,

dukungan sosial dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja, dan insentif seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan juga dianggap sebagai factor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang kuat (Robbin & Judge, 2013).

B. Budaya Organisasi

Robbin & Judge (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut:

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”

Budaya organisasi sebagai suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya.

Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Budaya organisasi merupakan pengikat individu dalam suatu organisasi yang mempengaruhi bagaimana cara seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi (Smirnova et al., 2017). Budaya organisasi yang sering terjadi dalam organisasi adalah budaya kolektivitas/kebersamaan dan saling berbagi pengetahuan di antara anggota lainnya. Budaya organisasi yang baik akan membuat anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik. Budaya organisasi dapat menjadi hal yang unggul dan kompetitif serta menjadi aset utama, ketika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat (Rahmawati, 2016). Mengingat budaya organisasi merupakan suatu

kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan individu. Keutamaan budaya organisasi merupakan pedoman dan panduan untuk membentuk sikap dan perilaku manusia yang berpartisipasi dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu atau kelompok, seseorang tidak akan terpisah dari budaya organisasi dan biasanya mereka akan mempengaruhi keragaman sumber daya yang tersedia sebagai stimulus seseorang untuk bertindak (Koesmono, 2008). Budaya organisasi bukanlah suatu peraturan yang harus dijalani, tetapi kesadaran dari tiap anggota untuk menyadari apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat menugurangi tingkat turnover karyawan (Sari et al., 2021).

C. Turnover Intention

Turnover Intention bisa dilakukan secara sukarela ataupun tidak. Secara sukarela yaitu jika ada karyawan bermaksud untuk keluar dari suatu organisasi/perusahaan dengan tujuan untuk memilih berkarir diperusahaan lain. Contoh sukarela adalah Ketika seorang karyawan tersebut menemukan lebih banyak peluang dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, seperti dari segi gaji, kompensasi asuransi pekerja lebih tinggi dan beban kerja yang mereka lihat tidak terlalu berat sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sedangkan yang bukan sukarela adalah ketika sebuah organisasi tidak puas dengan kinerja karyawan dan memutuskan untuk memberhentikan karyawan tersebut. Contoh dari yang bukan sukarela adalah Ketika sebuah organisasi

tidak puas dengan hasil kerja sebuah karyawan atau ketika ada tugas dari atasan, karyawan tidak menyelesaikan dengan baik, maka dalam hal ini perusahaan terpaksa memberhentikan karyawan tersebut (Rahmizal & Novia, 2021).

Turnover intention adalah niat atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Sementara *turnover* adalah pemberhentian atau penarikan diri seorang karyawan dari tempat kerja. Oleh karena itu, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pekerjaannya.

Menurut Mobley (1986), *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja atas keinginan mereka sendiri. *Turnover* mengacu pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi sebagai periode waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu terhadap hubungan berkelanjutan yang sedang berlangsung dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

D. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan antara kepuasan kinerja dan *turnover intention*

Menurut Fitriantini et al. (2019), Ketidakpuasan terjadi ketika karyawan memiliki keinginan atau niat untuk keluar dari pekerjaannya dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Alasan ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dianggap tidak mencukupi, kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan yang tidak sesuai, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

orang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan orang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memutuskan untuk keluar dari organisasi (Larasanti et al., 2020). Terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah kerja. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Susiani (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap CV. Global Imperium.

2. Hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention*

Menurut Faaroek (2021), budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sangat penting untuk mempertahankan karyawan. Dengan bantuan budaya organisasi

yang kuat, tercipta suasana lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, dimana karyawan merasa nyaman dan bertahan dalam organisasi.

Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai, norma, serta bentuk kebijakan terhadap sistem (gaji, insentif, bonus, jenjang karir), mencegah karyawan tidak akan meninggalkan organisasinya. Karena manfaat fisik dan psikologis budaya perusahaan dalam lingkungan yang nyaman, karyawan akan berfikir dua kali untuk meninggalkan perusahaannya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Maizul & Lasmi (2021) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya dalam organisasi di suatu perusahaan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap CV. Global Imperium.

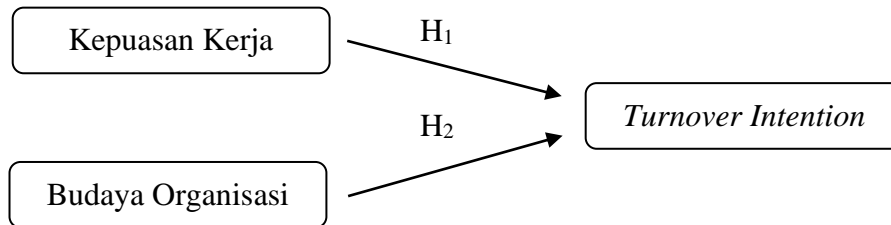
E. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1	Annisa Noviani Rachmah (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

			Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
2	Dwima Nur Shabrina, Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya
3	Ni Kadek Candra Pradnya Dewi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi
4	Mulya Ardiansyah (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bank X Cabang Otista	Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Bank X Cabang Otista
5	Maizul Rahmizal, Lasmi Novia (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi	Variabel budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Vera Susiani (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> .

F. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 kerangka penelitian

Keterangan:

X1: Kepuasan Kerja

X2: Budaya Organisasi

Y : *Turnover Intention*