

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Turnover Intention* (Niat berpindah)

###### a. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Mathis & Jackson (2011) *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. Menurut Robbins & Judge (2017) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Namun keinginan ini juga dapat dipicu oleh faktor non-organisasional maupun sejumlah faktor organisasional. Apriantini dkk (2021) *Turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya, *turnover* sebagai pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari pakar diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

**b Grand Teori Intensi *Turnover***

Menurut Robbins, *turnover* merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya, *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Robbins (2001), ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku *turnover*, yaitu karakteristik level organisasi, kelompok, dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya

ketersediaan alternatif pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan.

**c Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention***

Meriandayani dan subudi (2019) menyebutkan faktor yang mempengaruhi terdapat dua faktor eksternal dan faktor internal. Berikut adalah uraiannya.

**1) Faktor eksternal**

Faktor eksternal berupa pendorong yang berasal dari luar individu karyawan, seperti dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain

**2) Faktor internal**

Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.

**d Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2011) dalam Gani dkk (2022), indikator *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

**1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)**

Mencerminkan karyawan memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau senantiasa tetap berada di lingkungan perusahaan. Hal ini dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan lalu karyawan mulai berfikir untuk

meninggalkan perusahaan menyebabkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat bekerja

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Menggambarkan karyawan ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan telah mulai berfikir ingin keluar dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik menurutnya.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berniat keluar dari perusahaan apabila telah memperoleh pekerjaan yang telah baik cepat atau lambat akan diakhiri keputusan karyawan akan tetap tinggal atau keluar dari perusahaannya.

## 2. Lingkungan Kerja

### a Definisi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan definisi tersebut maka lingkungan kerja adalah kehidupan sosial yang baik fisik maupun non fisik dalam sebuah perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja atau melakukan tugasnya.

Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut soetjipto (2008) dalam efentris dan chandra (2019) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari pakar diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

**b Teori lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention***

Teori lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Menurut Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik akan membuat seorang karyawan nyaman dan akan menimbulkan kepuasan, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan membuat orang tidak nyaman dan ingin meninggalkannya. Lingkungan kerja di PT Royal Korindah Purbalingga cenderung sesuai dengan situasi dan kondisi yang mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam perusahaan sehingga memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Royal Korindah purbalingga.

1. teori lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut P.Robbins dan A. Judge (2016) berpendapat bahwa para peneliti berpendapat bahwa perilaku ini adalah indikator sebuah sindrom yang lebih luas yang disebut perilaku menyimpang ditempat kerja ( atau perilaku konterproduktif atau

menarik diri). Jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya, mereka akan merespons, meskipun tidak selalu mudah untuk meramalkan secara pasti bagaimana seorang pekerja mungkin keluar. Lingkungan kerja di PT Royal Korindah Purbalingga karyawan merasa kurang nyaman karena kondisi suhu yang panas, suara bising dan keamanan kerja yang kurang baik sehingga mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari lingkungan kerja yang ada di PT. Royal Korindah Purbalingga tersebut dapat mempengaruhi *turnover intention*

### **c Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

#### 1) Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan ( cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh

yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan Ditempat Kerja

Kebisingan yaitu bunyi tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

#### **d Jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yakni :

##### 1) Lingkungan kerja fisik

keadaan fisik disekitar lingkungan kerja yang berpengaruh secara langsung ataupun tak langsung kepada karyawan.

##### 2) Lingkungan kerja non fisik

seluruh keadaan dalam bentuk non fisik atau insiden yang secara langsung berkaitan dengan hubungan antar karyawan, maupun juga hubungan antara atasan dan bawahan.

#### **e Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator-indikator di Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam hayati dkk (2021), adalah sebagai berikut:

##### 1) Penerangan

cahaya atau penerangan yang manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan

##### 2) Suhu udara

Proses metabolisme udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh

3) Suara bising

Suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga

4) Penggunaan warna

Menata warna pada ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan

5) Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawannya yang bekerja didalamnya.

6) Keamanan

suatu kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja

7) Hubungan karyawan

Sekelompok orang yang sedang bekerja didalam suatu organisasi yang jelas baik secara fungsional, maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan atau tugas yang dihadapinya

### 3. Komitmen Organisasi

#### a Definisi Komitmen organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2016) definisi komitmen organisasi merupakan tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi,tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Menurut Putra dan Utama (2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam organisasi.

**b Teori Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention***

1) Teori komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Kesediaan karyawan untuk bekerja maksimal dapat terjadi bila karyawan memiliki kepuasan bekerja pada organisasi tersebut. Diawali dengan kesediaan menjadi anggota sebuah organisasi, seseorang dapat mengalami kepuasan kerja. Menurut

definisi di atas, dimana komitmen berarti keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, maka seseorang akan berperilaku enggan keluar dari organisasi tersebut

Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung membuat karyawan PT. Royal Korindah memiliki niat yang rendah untuk berhenti bekerja. Komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menumbuhkan minat untuk mengabdikan diri sebagai karyawan PT. Royal Korindah dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu, komitmen merupakan elemen penting dalam pencapaian kepuasan kerja dalam sebuah organisasi

1) Teori komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Menurut P. Robbins dan A. Judge (2016) berpendapat bahwa model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran ditempat kerja yang lebih rendah. Riset telah memperkuat pendapat teoritis ini. Memang tampak bahwa sekalipun para pekerja saat ini tidak bahagia dengan pekerjaannya. Mereka bersedia berkorban untuk organisasi jika mereka cukup berkomitmen

Ketika PT. Royal Korindah kurang memperhatikan karyawannya, kurang memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak membutuhkannya lagi, sehingga karyawan tidak loyal kepada perusahaan, tidak mau mengembangkan dan mengeluarkan semua kemampuan dirinya untuk kemajuan perusahaan. hal ini menyebabkan timbulnya rasa bosan terhadap perusahaan yang pada akhirnya juga menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan untuk mencari alternatif pekerjaan lain bahkan berhenti untuk bekerja di perusahaan tersebut.

### **c Jenis Komitmen**

Menurut Apriantini dkk (2021) Komitmen organisasi secara mendasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku.

#### **1) Komitmen Sikap**

Didefinisikan sebagai sebuah sikap yang ditujukan pada proses dimana orang mulai berpikir hubungan mereka dengan sebuah organisasi. Hal ini juga dapat diartikan sebagai pola pikir dari individual yang merasakan secara dalam bagaimana mereka menilai diri dan tujuan mereka, apakah sejalan dengan kehendak dan tujuan organisasi atau tidak.

#### **2) Komitmen Perilaku**

Sedangkan komitmen perilaku berhubungan dengan sebuah proses dimana seseorang terkunci dalam sebuah organisasi karena kondisi

tertentu dan bagaimana mereka menyelesaikan masalah yang mereka hadapi didalamnya komitmen organisasi adalah keyakinan dan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.)

#### **d Indikator Komitmen organisasi**

Menurut Watoni dan Suyono (2019) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari:

##### 1) Komitmen afektif

Komitmen afektif dapat berkembang karena adanya empat kategori yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.

##### 2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian dibagi menjadi dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi merupakan sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif dan dampaknya bagi mereka sendiri

##### 3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi

#### 4. Kepuasan Kerja

##### a Definisi kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Wibowo (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Pendapat lain Menurut (Handoko 2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan

##### b Teori Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Wibowo (2017) mengatakan bahwa sebagai hasil dari *met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima. Bila karyawan mendapatkan sesuatu yang diinginkan maka karyawan

tersebut tidak akan meninggalkan. Oleh karena itu bila seseorang mengalami kepuasan kerja tinggi maka keinginan berpindah akan menurun. Demikian dengan hal sebaliknya bila seseorang tidak mengalami kepuasan kerja maka keinginan berpindah akan naik.

Karyawan PT. Royal Korindah dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan PT. Royal Korindah akan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaannya

### c **Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (2016) menjelaskan tiga dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1) Faktor hubungan antar pegawai

Sekelompok orang-orang yang sedang bekerja didalam organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaannya

#### 2) Faktor individu

Faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin

#### 3) Faktor Luar (Eksternal)

Segala sesuatu yang berada dari luar diri individu yang keberadaanya mempengaruhi terhadap dinamika perkembangan

#### **d Faktor-faktor kepuasan kerja**

Menurut mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan Khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
- 2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan ), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

#### **e Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge, (2013) dalam hariani dan irfan (2019) terdapat beberapa indikator

- 1) pekerjaan itu sendiri,  
mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
- 2) Upah  
adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau memberi kerja pada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja.

3) kesempatan promosi

promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya.

4) pengawasan

pengawasan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan sungguh sungguh agar subjek dapat berjalan semestinya.

5) rekan kerja

sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulisan Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Julius Sutrisno dan Chandra Wibowo Widhianto (2021) Jurnal Digismantech, Vol 1 (No.2) : 13-30 p-ISSN : 2798-1819 e-ISSN : 2798-0189	Variabel Bebas: X1= Emotional Intelligence <b>X2 =Work Environment</b> X3 Company Reputation  Variabel Terikat: <b>Y= Turnover intention</b>  <b>Z= Kepuasan kerja</b>	<b>1. Turnover Intention positif dipengaruhi oleh tingkat pekerjaan Kepuasan.</b> <b>2. Tingkat Kepuasan Kerja adalah dipengaruhi secara positif oleh Emosional Cerdas.</b> <b>3. Tingkat Kepuasan Kerja adalah dipengaruhi secara positif oleh karya</b>

			<p><b>tersebut lingkungan.</b></p> <p>4. Tingkat Kepuasan Kerja adalah dipengaruhi secara positif oleh Reputasi Perusahaan.</p> <p>5. Turnover Intention bersifat positif dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dimediasi oleh tingkat pekerjaan Kepuasan.</p> <p>6. Turnover Intention bersifat positif dipengaruhi oleh karya tersebut lingkungan yang dimediasi oleh tingkat Kepuasan Kerja.</p> <p>7. Turnover Intention bersifat positif dipengaruhi oleh Reputasi Perusahaan dimediasi oleh tingkat pekerjaan Kepuasan.</p>
2.	<p>May Handri (2021) Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 3 No 1 Juni e-ISSN 2716-2249</p>	<p>Variabel Bebas: X1: Kompensasi <b>X2: Komitmen Kerja</b> <b>X3: Kepuasan Kerja</b> Variabel Terikat: Y: <b>Turnover Intention</b></p>	<p>1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover</i></p> <p>2. <b>Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover</i></b></p> <p>3. <b>Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover</i></b></p> <p>4. Kompensasi, <b>Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap</b></p>

			<i>Turnover</i>
3.	MUH. ABDUL AZIZ,(2021) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 9, Nomor 2, Mei ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774	<b>Variabel Bebas:</b> <b>X1: Lingkungan Kerja</b> <b>X2: Kinerja Karyawan</b>  <b>Variabel Terikat:</b> <b>Y: Turnover Intention</b>  <b>Z: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</b>	<b>1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention</b> 1. Kinerja Karyawan Berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intentions <b>2. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>4. Kepuasan Kerja Berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention</b>
4.	Sugeng Sutrisno,(2020) Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Vol. 1 No. 1 ISSN : 2302-2752 E-ISSN : 2722-0494	<b>Variabel Bebas:</b> <b>X1= Analysis Of Compensation</b> <b>X2= Work Environment</b>  <b>Variabel Terikat:</b> <b>Y= Turnover intention</b> <b>Z= Employee Satisfaction</b>	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. <b>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> <b>3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention</b> 4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention <b>5. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention</b>

			<p>6. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening</p> <p><b>7. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening</b></p>
5.	<p>Elsa Aprianis Marpaung, Singmin Johanes Lo (2020) DIJEMSS DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCE, Volume 2, Issue 2, December E-ISSN : 2686-6331 P-ISSN : 2686-6358</p>	<p>Variabel Bebas: X1= Through Career Development X2= <b>Work Environment</b></p> <p>Variabel Terikat: Y= <b>Turnover Intention</b> Z= <b>Kepuasan Kerja</b></p>	<p>1. Pengembangan karir berdampak negatif terhadap turnover intention</p> <p>2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p><b>3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention</b></p> <p><b>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</b></p> <p><b>5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</b></p> <p>6. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja</p> <p><b>7. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover</b></p>

			<b>intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja</b>
6.	Yunita (2020) DIJEMSS DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCE, Volume 2, Issue 2, Desember E-ISSN : 2686-6331 P-ISSN : 2686-6358	<p>Variabel Bebas: <b>X1= Organizational Commitment</b> <b>X2= Compensation</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b> <b>Z: Kepuasan Kerja</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover</b></li> <li>2. kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention</li> <li>3. <b>komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</b></li> <li>4. kompensasi telah efek negatif pada kepuasan kerja</li> <li>5. <b>kepuasan kerja memiliki efek negatif pada niat berpindah</b></li> <li>6. <b>komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention dengan dimediasi kepuasan kerja</b></li> <li>7. kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan dimediasi kepuasan kerja</li> </ol>
7.	Ni Wayan Meriandayani Dan Made Subudi, (2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 11 ISSN : 2302-8912	<p>Variabel Bebas: <b>X1= Komitmen Organisasional</b> <b>X2= Lingkungan Kerja,</b> <b>X3 Kepuasan Kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Y = Turnover Intention</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan pada turnover intention.</b></li> <li>2. <b>Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</b></li> </ol>

			<b>3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</b>
8.	Nur Asni Gani, Andry Priharta dan Anastasya Purnamasari,(2022) Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Volume 10 Issue 2 p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964	Variabel Bebas: X1: Kompensasi <b>X2: Lingkungan kerja</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention <b>2. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention</b>
9.	Feb Amni Hayati, Uswatun Chasanah Dan Anis Surya Ningsih,(2021) KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 9, No.1, Juni ISSN : 2339-0689 E-ISSN : 2406-8616	Variabel Bebas: X1:Kepemimpinan Kerja <b>X2: Lingkungan Kerja</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Kerja (X1) terhadap variabel Turnover Intention <b>2. terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention</b>
10.	Sintya Dwi Oktavia Dan Syarif Ali,(2022) Owner: Riset & Jurnal Akuntansi Volume 6 Nomor 2, April 2022 e-ISSN : 2548-9224 p-ISSN : 2548-7507	Variabel Bebas: <b>X1: Lingkungan Kerja</b> X2: Budaya Kolaboratif <b>X3: Kepuasan Kerja</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	<b>1. lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention</b> 2. udaya kolaboratif mempunyai pengaruh terhadap turnover intention <b>3. kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention</b> <b>4. lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai</b>

			<b>pengaruh terhadap turnover intention</b>
11.	Habibatul Hidayati Dan Melati Karunia Rizalti,(2021) Jurnal Pundi, Vol. 05, No. 02, Juli ISSN : 2556-2278	Variabel Bebas: X1: Stress Kerja <b>X2: Lingkungan Kerja</b> <b>X3: Kepuasan Kerja</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover Intention 2. <b>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover Intention</b> 3. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention</b>
12.	Novita Deska Putri Dan Islamuddin,(2022) JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB) Volume  3  Nomor  1   Juli e-ISSN 2723-424x	Variabel Bebas: X1:Kompensasi <b>X2: Lingkungan Kerja</b> X3: Pengembangan Karir  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention 2. <b>Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention</b> 3. Pengembangan Karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention 4. secara bersamaan variabel Kompensasi (X1), <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> , dan faktor Pengembangan Karier (X3) memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention (Y)
13.	Mohammed Abubakar Mawoli and Bolawa Toun Olanrewaju,(2021) African Scholar Publications &	Variabel Bebas: <b>X1: Komitmen Organisasi</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover</b>	<b>1. komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention</b>

	Research International VOL. 23 NO. 7 ISSN : 2276-0732	<i>Intention</i>	
14.	Widya Fildra Rori Adolfina dan Merinda H. Ch. Pandowo,(2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.3 Juli ISSN : 2303-1174	Variabel Bebas: X1: Stres Kerja X2: Ketidakamanan Kerja <b>X3: Komitmen Organisasi</b> Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> 2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> <b>3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></b>
15.	Revaldi Bogar Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas,(2021) Productivity, Vol. 2 No. 4 e-ISSN : 2723-0112	Variabel Bebas: X1: Beban Kerja <b>X2: Komitmen Organisasional</b> Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional <b>3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>.</b>
16.	Sang Ayu Made Apriantini , I Gusti Ayu Imbayani Dan Pande Ketut Ribek(2021) Jurnal EMAS Vol 2 Nomor 2 Februari E-ISSN : 2774-3020	Variabel Bebas: X1: Job Stress <b>X2: Kepuasan Kerja</b> <b>X3: Komitmen Organisasi</b> Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. Job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. <b>2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</b> <b>3. Komitmen Organisasi</b>

			berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
17.	Ni Putu Ayu Sari Kusumaeni, Ni Wayan Eka Mitariani Dan I Gusti Ayu Imbayani,(2022) Jurnal EMAS Vol 3 Nomor 9 September E-ISSN : 2774-3020	Variabel Bebas: <b>X1: Kepuasan Kerja</b> X2: Motivasi <b>X3: Komitmen Organisasi</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</b></li> <li>Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</li> <li><b>3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</b></li> </ol>
18.	Pande Aditya Jaya Kusuma Putra Dan I Wayan Mudiarta Utama,(2018) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 2 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas: <b>X1: Komitmen Organisasional</b> X2:Iklim Organisasi  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap turnover Intention</b></li> <li>Iklm organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention</li> </ol>
19.	Viniartha Seplifriskila Tampubolon Dan Ella Jauvani Sagala,(2020) Jurnal Business Management Journal Vol 16 ( 2 ) : 65–80 p-ISSN : 1907-0896 e-ISSN : 2598-6775	Variabel Bebas: <b>X1: Kepuasan Kerja</b> <b>X2 Komitmen Organisasi</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention</b></li> <li><b>2. pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention</b></li> <li><b>3. mendapatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</b></li> </ol>

			<b>secara simultan (bersama – sama) berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</b>
19.	Ade Imam Suhakim Dan Yuan Badrianto,(2021) <i>Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)</i> Volume : 1   Nomor 2   Juli E-ISSN : 2797-7161	Variabel Bebas: X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional <b>X2: Kepuasan Kerja</b> <b>X3: Komitmen Organisasi</b> Variabel Terikat: <b>Y: <i>Turnover Intention</i></b>	1. gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> 2. <b>kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></b> 3. <b>komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></b>
20.	Maizul Rahmizal Dan Lasmi Novia,(2021) <i>Jurnal Pundi, Vol. 05, No. 01, Maret</i> ISSN : 2556-2278	Variabel Bebas: X1: Budaya Organisasi <b>X2: Komitmen Organisasi</b> X3: Stres Kerja Variabel Terikat: <b>Y: <i>Turnover Intention</i></b>	1. budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> 2. <b>komitmen organisasi dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i></b> 3. stress kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
21.	Putri Nugraheni Cahyaningsih, Kusuma Chandra Kirana Dan Henny Welsa,(2021) <i>Jurnal Manajemen dan Sains, 6(2), Oktober</i> ISSN : 2541-688X	Variabel Bebas: X1: Organizational Trust <b>X2: Komitmen Organisasi</b> Variabel Terikat: <b>Y: <i>Turnover Intention</i></b>  <b>Variabel Z: Kepuasan Kerja</b>	1. Ada pengaruh negatif antara Organizational Trust terhadap <i>Turnover Intention</i> 2. Ada pengaruh positif antara Organizational Trust terhadap Kepuasan Kerja 3. <b>Ada pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i></b>

		sebagai Variabel Intervening	<p>4. Ada pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>5. Ada pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p>
22.	Ade Irma Dan Muhammad Yusuf,(2020) JURNAL MANAJEMEN - VOL. 12 (2) p-ISSN : 02885-6911 e-ISSN : 2528-1518	<p>Variabel Bebas: <b>X1: lingkungan kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Z: kepuasan kerja</b></p>	<p>1. pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja</p>
23.	Dewi Andriany,(2019) Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1 (1), 2019, hal 392-398 Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ISSN 2714-8785	<p>Variabel Bebas: <b>X1: Kompensasi</b> <b>X2:Lingkungan Kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Z:Kepuasan Kerja</b></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. kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
24.	Endiet Jaloe Prasetyo , Sri Langgeng Ratnasari Dan Lukmanul Hakim,(2020) DIMENSI, VOL. 9, NO. 2 : 186-201 JUL ISSN : 2085-9996	<p>Variabel Bebas: <b>X1: Gaya Kepemimpinan</b> <b>X2: Komitmen Organisasional</b> <b>X3: Budaya Organisasi</b> <b>X4: Lingkungan kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b></p>	<p>1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. <b>Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b></p> <p>3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

			<p><b>4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b></p> <p>5. Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
25.	<p>Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih Dan Didit Darmawan,(2020) Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Januari E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259</p>	<p>Variabel Bebas: X1: Efikasi Diri <b>X2: Lingkungan Kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b></p>	<p><b>1. kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja</b></p> <p><b>2. variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan</b></p>
26.	<p>Tiara Efentris Dan Stefani Chandra,(2019) Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen 197 Vol 7. No. 2, Juni e-ISSN : 2580-3743</p>	<p>Variabel Bebas: <b>X1:Lingkungan Kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Z:Kepuasan Kerja</b> <b>Y1: Komitmen Organisasi</b> <b>Y2:Turnover Intention</b></p>	<p><b>1. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b></p>
27.	<p>Rindi Andriyani,Septian Ragil Anandita Dan Wisnu Mahendri,(2021) Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 6 Juni   Hal. 9 – 15</p>	<p>Variabel Bebas: X1: Kompensasi <b>X2: Lingkungan Kerja</b></p> <p>Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b></p>	<p><b>1. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</b></p> <p>2. kompensasi menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

28.	I Wayan Suparta Dan I Komang Ardana,(2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas: X1: Budaya Organisasi <b>X2: Komitmen Organisasi</b>  Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	<b>1. budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja</b>
29.	Nisa Meitasari Gunawan Dan AA. Ayu Sriathi,(2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas: X1: Stres Kerja <b>X2: Komitmen Organisasi</b> X3: Gaya Kepemimpinan  Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	1. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja <b>2. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</b> 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
30	Geovani Talumingan, Lucky Dotulong Dan Genita Lumintang,(2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April ISSN : 2303-1174	Variabel Bebas: X1:Stres kerja <b>X2: Komitmen Organisasi</b>  Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	<b>1. Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)</b> 2. Stres Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) <b>3. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)</b>
31.	Inge Hutagalung dan Rajab Ritonga,(2018) Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 6, No. 2,	Variabel Bebas: X1: Iklim Komunikasi <b>X2: Komitmen Organisasi</b>	<b>1. komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja</b>

	Desember ISSN : 2303-2006 (print) ISSN : 2477-5606 (online)	Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	<b>tidak memiliki pengaruh yang signifikan</b> <b>2. komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b>
32.	Mila Hariani, Mochamad Irfan,(2019) Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah(EKUITAS) Vol 1, No 1, Agustus ISSN : 2685-869X (media online)	Variabel Bebas: X1: Penilaian Kinerja <b>X2: Komitmen Organisasi</b> Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	1. penilaian kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja <b>2. komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b> <b>3. penilaian kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja</b>
33.	Indri Ardiyanti,(2019) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1) e-ISSN : 2579-9401 p-ISSN: 2579-9312	Variabel Bebas: X1: Kelelahan Kerja <b>X2: Kepuasan Kerja</b> Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. Kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> <b>2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></b> <b>3. Kelelahan kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya <i>turnover intention</i></b>
34.	Rini Fitriantini, Agusdin Dan Siti Nurmayanti,(2020)Jurnal Distribusi Vol. 8,	Variabel Bebas: X1: Beban Kerja <b>X2: Kepuasan Kerja</b>	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap <i>Turnover</i>

	No. 1 – Maret p-ISSN : 0853-9571 e-ISSN: 2477-1767	X3: Stres Kerja  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	<i>Intention.</i> <b>2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</b>  3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
35.	Ni Nyoman Yani Sri Lestari Dan Ni Wayan Mujiati,(2018) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas: X1: Stres Kerja <b>X2: Komitmen Organisasi</b> <b>X3: Kepuasan Kerja</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>  2. <b>komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</b>
36.	Dwima Nur Shabrina Dan Arif Partono Prasetio,(2018) JMM Online Vol 2, No.4, 252-262 ISSN : 2614-0365 e-ISSN : 2599-087X	Variabel Bebas: <b>X1:Kepuasan Kerja</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Turnover Intention</b>	<b>1. kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention</b>
37.	Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo dan Ferdy Roring,(2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Julia ISSN 2303-1174	Variabel Bebas: X1: Lingkungan Kerja X2: Pelatihan X3: Pemberdayaan SDM  Variabel Terikat: Z : Kepuasan Kerja	<b>1. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja</b> 2. Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja <b>4. Lingkungan</b>

			<b>kerja, pelatihan dan pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</b>
38	Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso, (2022) Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah, Vol 4 No 3 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351	Variabel Bebas: X1: Gaya Kepemimpinan <b>X2 : Lingkungan Kerja</b> X3 : Motivasi Kerja  Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	1. Gaya kepemimpinan memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja <b>2. Lingkungan kerja memiliki hasil negatif dan berpengaruh tidak signifikan</b> 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
39	Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong, (2018) Jurnal EMBA, Vol.6 No. 4 September ISSN 2303-1174	Variabel Bebas: <b>X1: Lingkungan Kerja</b> X2: Pelatihan X3: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia  Variabel Terikat: <b>Z: Kepuasan Kerja</b>	<b>1. Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</b> <b>2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b> 3. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Pemberdayaan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
40	Andi, Sudarno dan Nyoto (2019) Jurnal Akutansi, Kewirausahaan dan	Variabel Bebas: X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Kerja	1. Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap

	Bisnis, Vol.4 No.1 Juni ISSN : 25277-8223	X3: Komitmen Organisasi  Variabel Terikat: Z: Kepuasan Kerja	kepuasan kerja 2. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <b>Komitmen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja</b>
--	---	---	---

Sumber: Diolah Sendiri (2022)

### i. C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis diatas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian adalah:

#### 1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Menurut P.Robbins dan A. Judge (2017) berpendapat bahwa perilaku ini adalah indikator sebuah sindrom yang lebih luas yang disebut perilaku menyimpang ditempat kerja ( atau perilaku kontraproduktif atau menarik diri). Jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya, mereka akan merespons, meskipun tidak selalu mudah untuk meramalkan secara pasti seorang pekerja mungkin keluar. lingkungan kerja yang tidak baik dan akan membuat orang tidak nyaman (menimbulkan ketidakpuasan) serta lingkungan kerja buruk akan membuat orang tidak nyaman dan ingin meninggalkannya. Bila karyawan tidak merasakan rasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan cenderung untuk meninggalkan organisasinya, serta kebalikannya jika karyawan tersebut mendapat perlakuan yang adil dan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan

yang mereka harapkan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasinya.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Chairani (2014) dalam meriandayani dan subudi (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak negatif terhadap *turnover intention* dimana lingkungan kerja yang kurang baik, seperti fasilitas yang diterima karyawan tidak mencukupi, tidak tersedianya tempat untuk istirahat karyawan, membuat niat karyawan untuk mengundurkan diri. lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh meriandayani dan subudi (2019),oktavia dan ali (2022)

## **2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention***

Menurut P.Robinns dan A. Judge (2017) berpendapat bahwa peneliti terdahulu menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran ditempat kerja yang lebih rendah. Riset telah memperkuat pendapat teoritis ini. Memang tampak bahwa sekalipun para pekerja saat ini tidak bahagia dengan pekerjaannya. Mereka bersedia berkorban untuk

organisasi jika mereka cukup berkomitmen. Ketika perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, kurang memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak membutuhkannya lagi, sehingga karyawan tidak loyal kepada perusahaan, tidak mau mengembangkan dan mengeluarkan semua kemampuan dirinya untuk kemajuan perusahaan. hal ini menyebabkan timbulnya rasa bosan terhadap perusahaan yang pada akhirnya juga menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan untuk mencari alternatif pekerjaan lain bahkan berhenti untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya tidak berpengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*. putra dan utama (2018), menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. apriyanti (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rori dkk (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan membuat seorang karyawan nyaman

dan akan menimbulkan kepuasan, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan membuat orang tidak nyaman dan ingin meninggalkannya. Lingkungan kerja di perusahaan kurang bagus sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang baik dalam perusahaan dan meningkatkan ketidakpuasan karyawan yang ada di perusahaan.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya berpengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) dalam Irma dan Yusuf (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. (Efentris dan Chandra (2019) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dewi Andriany (2019) dan Prasetiyo dkk (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja**

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kepuasan terjadi saat dimana tidak ada jarak antara harapan karyawan dan kenyataan didapat. Kesiediaan karyawan untuk bekerja maksimal dapat terjadi bila karyawan memiliki kepuasan bekerja pada organisasi tersebut. Diawali dengan kesiediaan seseorang menjadi anggota sebuah organisasi, seseorang dapat

mengalami kepuasan bekerja. Komitmen yang rendah yang dimiliki oleh karyawan perusahaan akan membuat niat berpindah kerja menjadi tinggi dan juga akan menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan meningkat.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya berpengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tersebut serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Talumingan dkk (2021). Suparta dan Ardana (2019) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gunawan dan Sriathi (2019), Talumingan dkk (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Menurut Wibowo (2017) mengatakan bahwa sebagai hasil dari *met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima. Bila karyawan mendapatkan sesuatu yang diinginkan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan. Oleh karena itu bila seseorang mengalami

kepuasan kerja tinggi maka keinginan berpindah akan menurun. Demikian dengan hal sebaliknya bila seseorang tidak mengalami kepuasan kerja maka keinginan berpindah akan naik. Karyawan perusahaan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan perusahaan akan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaannya

Penelitian terdahulu menyatakan adanya kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Ardiyanti (2019). meneliti pada Lembaga pengelola dana bergulir koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Fitriantini 2020 menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan membuat *turnover* menjadi rendah, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, *turnover* menjadi tinggi. Fitriani dkk (2020), Lestari dan mujianti dkk (2018) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

#### **6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Oleh karena itu lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno dan Widhianto (2021) dalam penelitiannya yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

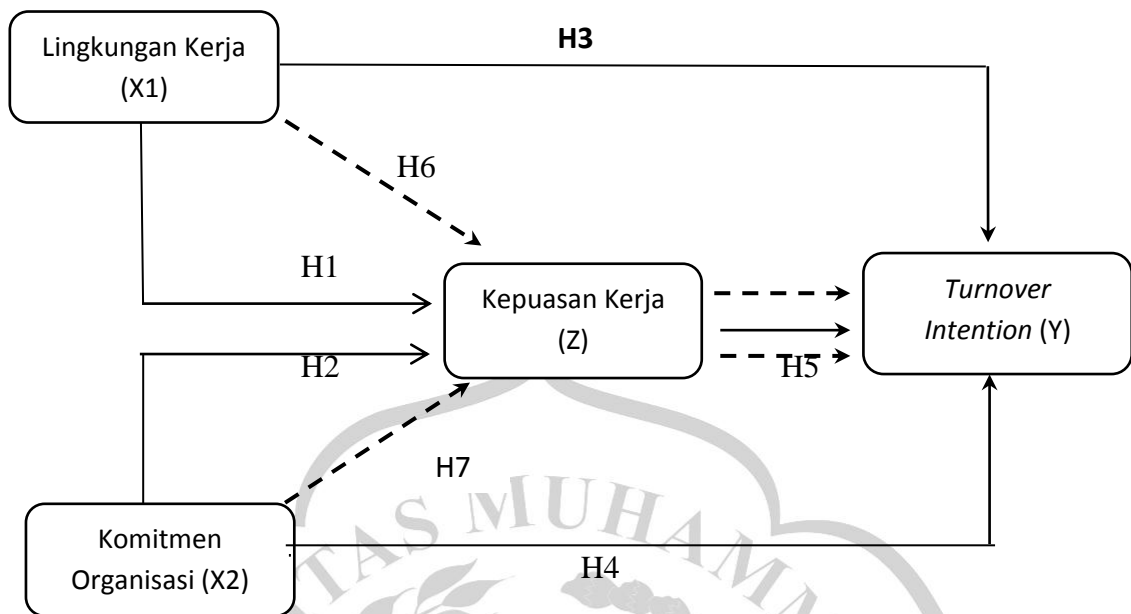
Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja adalah berpengaruh negatif yang didukung oleh penelitian sebelumnya. Namun masih jarang penelitian yang membuktikan kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sutrisno (2020), Marpaung dan Iqbal (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja

#### **7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan yang memediasi variabel kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. Apabila karyawan perusahaan mampu menjaga komitmen yang dimiliki maka akan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dapat

menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyaningsih dkk (2021) dalam penelitiannya yang dilakukan pada pekerja generasi milenial menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Yunita (2020) menyatakan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan yang memediasi variabel kepuasan kerja adalah signifikan yang didukung oleh penelitian sebelumnya. Namun masih jarang penelitian yang membuktikan kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

**Keterangan:**

- = Pengaruh variabel X ke variabel Y
- - - - - → = Pengaruh variabel X ke variabel Y dengan variabel Z sebagai mediasi

**ii. C.Hipotesis**

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H6: Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja

H7: Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan yang dimediasi variabel kepuasan kerja.

