

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Kemudian pengertian menurut Schuler dalam Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya

manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Turnover Intention Karyawan

2.2.1 Pengertian Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya Mathis dan Jackson (2012:159) mengemukakan *turnover intention* itu adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan

dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

Dan *Turnover intention* menurut Yucel (2012:02) didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dari perusahaan.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.2.2 Dimensi *Turnover Intention* Karyawan

Dimensi *turnover intention* menurut Mobley dalam Mahdi et al (2012) meliputi:

1. *Thinking of quitting*, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. *Intent to search*, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain. Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada 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. *Intent to quit*, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2.3 Jenis – Jenis *Turnover Intention* Karyawan

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal (Kasmir, 2016:321), yaitu:

1. Diberhentikan, diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.
2. Berhenti sendiri, artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak

perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

2.2.4 Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention pun sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala yang *resign* adalah karyawan dengan kinerja rendah.

Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang – ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015 : 372). Dan juga tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang membahayakan terhadap perusahaan. Efek pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi dikarenakan keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan. Berikutnya Faslah

menyatakan (dalam Sari, 2014 : 11) bahwa *turnover* yang cenderung tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi, diantaranya :

1. Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
2. Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.
3. Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Selain dampak dari biaya yang ditimbulkan karena adanya *turnover intention* pada organisasi, dampak lainnya bisa berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan.

2.2.5 Tanda-tanda *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Harnoto (dalam Haryanti dan Sianipar, 2014) menjelaskan bahwa terdapat tanda-tanda karyawan memiliki intensi *turnover* yaitu :

1. Absensi yang meningkat

Pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja ditempat lain akan lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misal dengan meninggikan tempat kerja ketika jam-jam kerja yang berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan akan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda

Perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

2.2.6 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Selain itu penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Mobley (2011:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

1. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

- a. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar

mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

- b. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
- c. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
- d. Bobot pekerja, masalah pokok ini sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
- e. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya

atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

2. Faktor-faktor individual, meliputi :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi dan menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- b. Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan berpengaruh cukup erat. Karyawan yang merasa bahwa imbalan yang ia terima tidak sesuai dengan usaha yang telah di berikan, maka akan memicu keinginan karyawan tersebut untuk berpindah dari tempat kerjanya.
- c. Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
- d. Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasikorelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.

- e. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- f. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.
- g. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikan suatu penelitian. Selain itu penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang

sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Dalam penelitian, penulis harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi dan pengulangan kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ana Sri Wahyuni, Yulvi Zaika, Ruslin Anwar. Vol. 8, No. 2 – 2014.	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (KEINGINAN	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan faktor internal yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> adalah komitmen (0,577) dan
	ISSN No –	BERPINDAH) KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI		hubungan dengan atasan (0,224) sedangkan faktor eksternalnya gaji (0,224) dan insentif (0,240) serta sikap atasan (0,185). Faktor paling dominan yang mempengaruhi adanya turnover intention karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah faktor eksternal 1,005 (54,5%).

2.	Putri Fortunata Lestari Tedjo. AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR TURNOVER INTENTION DI CV. SEKAWAN COSMETICS SIDOARJO	Analisis faktor	Hasil penelitian adalah: pertama, dari 13 variabel mengelompok pada 2 faktor baru yang disebut faktor eksternal dan faktor internal. Kedua, faktor yang paling dominan dalam faktor turnover intention adalah faktor eksternal.
3.	Devi Permatasari. Vol. 5, No. 2 September 2013. ISSN No. 2085 – 4277.	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN BERPINDAH AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAWA TENGAH	Analisis regresi menggunakan teknik multivariat Structural Equation Modeling (SEM).	Penelitian ini berlatarbelakang pada pentingnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi auditor yang bekerja di kantor akuntan publik

**DAN DAERAH
ISTIMEWA
YOGYAKARTA)**

untuk keluar dari lingkungan kerjanya. Faktor-faktor tersebut antara lain, gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, kebutuhan untuk berkembang, serta komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang nantinya berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berhasil mendukung 10 hipotesis yang diajukan, yaitu H1, H2a, H2b, H2c, H3, H4, H5, H6a, H6b, dan H7, namun tidak mendukung hipotesis 8. Melalui penyebaran terhadap 127 responden auditor yang bekerja di

				kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY.
--	--	--	--	---



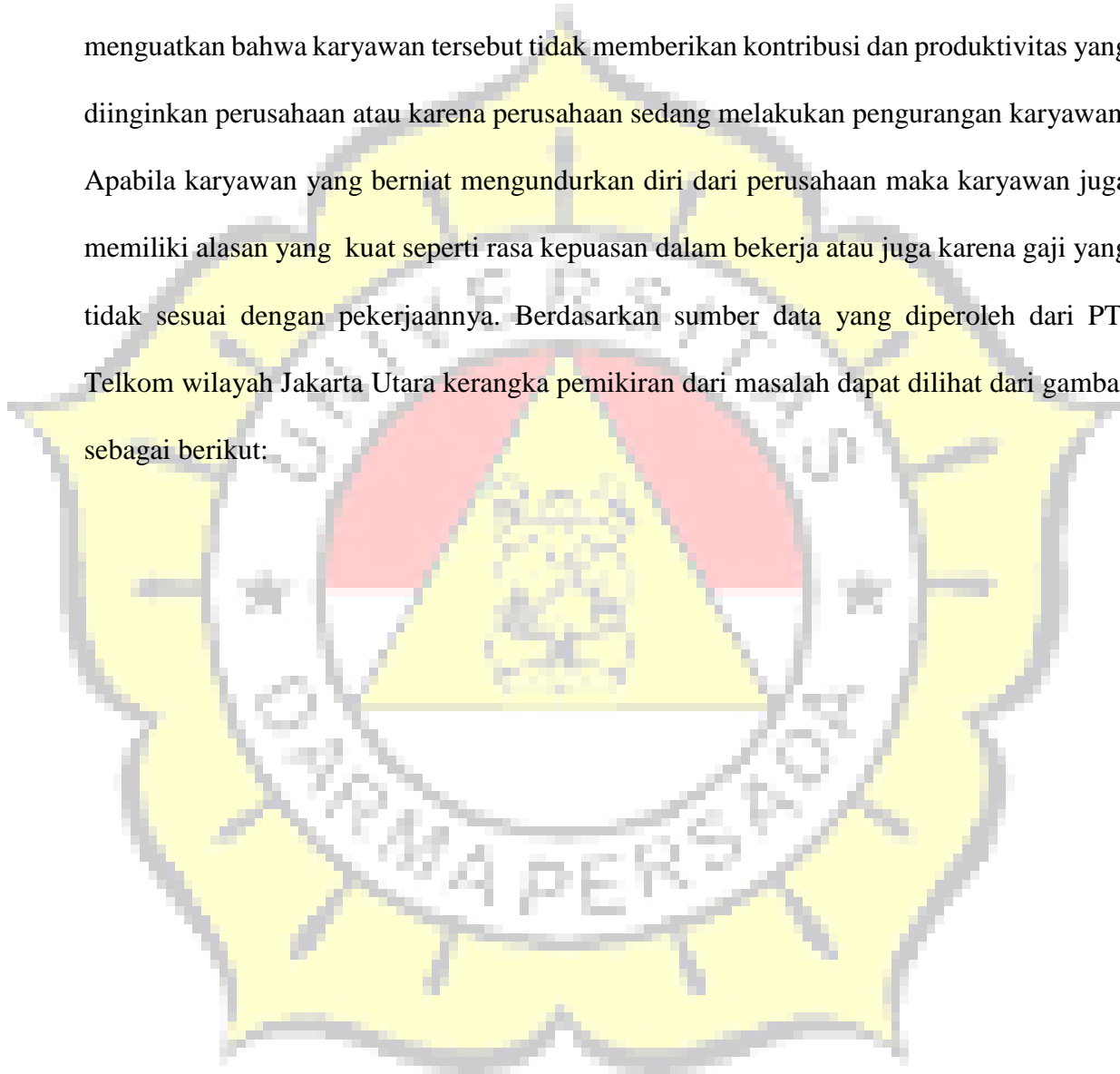
4.	<p>Ferry Hariawan dan Yayah Atmajawati.</p> <p>Vol. 23, No. 2 Desember 2018. ISSN No. 1411 – 9501.</p>	<p>ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA PERUSAHAAN JASA KONSULTAN DI SURABAYA</p>	<p>Statistik Inferensial</p>	<p>Penelitian ini berlatarbelakang pada pentingnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi auditor yang bekerja di kantor akuntan publik untuk keluar dari lingkungan kerjanya. Faktor-faktor tersebut antara lain, gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, kebutuhan untuk berkembang, serta komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang nantinya berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berhasil</p>
----	--	--	------------------------------	---

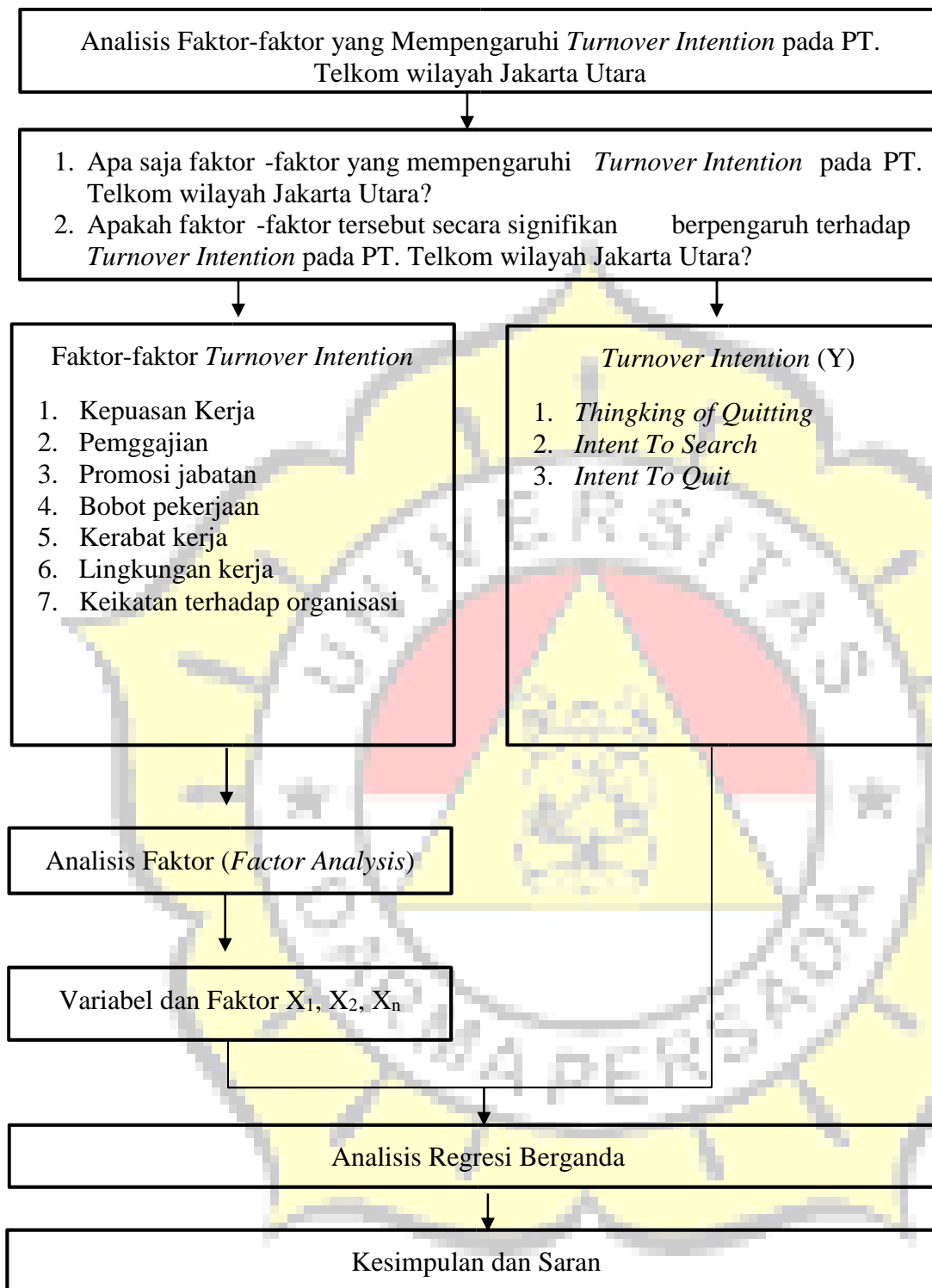
			<p>mendukung 10 hipotesis yang diajukan, yaitu H1, H2a, H2b, H2c, H3, H4, H5, H6a, H6b, dan H7, namun tidak mendukung hipotesis 8. Melalui penyebaran terhadap 127 responden auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY, dan selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p>
--	--	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis mengenai variabel yang akan diteliti. Menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dengan penelitian ini dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Pada dasarnya tingkat *turnover intention* itu dipengaruhi oleh beberapa pihak terkait yaitu dari pihak perusahaannya sendiri dengan sistem kontrak karyawan yang sudah

habis atau tidak diperpanjang dan dari pihak karyawannya sendiri yang berkeinginan untuk pindah dari perusahaan itu dengan beberapa alasan yang mendukung untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Apabila dari pihak perusahaan yang memutuskan untuk tidak memperpanjang kontrak karyawan itu disebabkan karena beberapa faktor yang menguatkan bahwa karyawan tersebut tidak memberikan kontribusi dan produktivitas yang diinginkan perusahaan atau karena perusahaan sedang melakukan pengurangan karyawan. Apabila karyawan yang berniat mengundurkan diri dari perusahaan maka karyawan juga memiliki alasan yang kuat seperti rasa kepuasan dalam bekerja atau juga karena gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan sumber data yang diperoleh dari PT. Telkom wilayah Jakarta Utara kerangka pemikiran dari masalah dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:





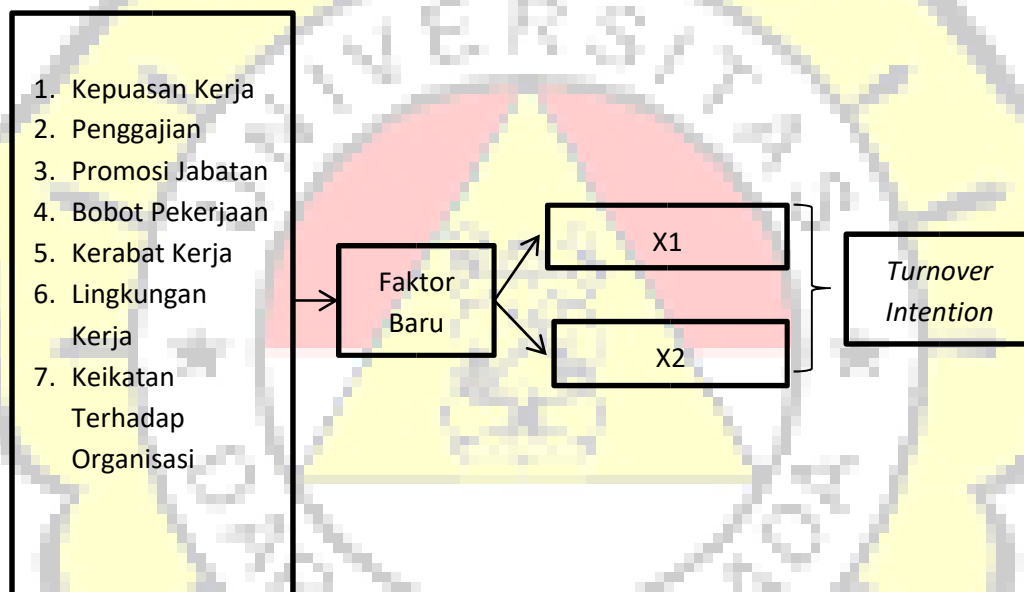
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh penulis Tahun 2019

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:63) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

Berikut dapat dijelaskan dengan paradigma penelitian dibawah ini:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian
Sumber: Data diolah oleh penulis 2019

2.6 Hipotesis Sementara

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Telkom wilayah Jakarta Utara adalah kepuasan kerja, penggajian, promosi jabatan, bobot pekerjaan, kerabat kerja, lingkungan kerja dan keikatan organisasi

2. Apakah ketidakpuasan karyawan (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

Ho1: Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan

Ha1: Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *turnover intention* karyawan

Ho2 : Tidak adanya pengaruh X1,X2 terhadap Y

Ha2 : Adanya pengaruh X1,X2 terhadap Y

2.7 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 61) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang dijadikan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Faktor Organisasi

a. Besar kecilnya organisasi

- b. Besar kecilnya unit kerja
 - c. Penggajian
 - d. Bobot pekerjaan
 - e. Gaya pemimpin
2. Faktor individual
- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
 - b. Pembayaran
 - c. Promosi jabatan
 - d. Bobot pekerjaan
 - e. Kerabat kerja
 - f. Lingkungan kerja
 - g. Keikatan terhadap organisasi

