

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya Kaehler, et al. (2019:37).

Sedangkan menurut Tamsah, et al. (2021:1) manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM adalah adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja,

baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Tamsah dan Nurung (2021:2) yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengadaan Pegawai (*Staffing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunikasi agar terkoordinasi dan saling mengokong terwujudnya tujuan organisasi.

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu aktivitas organisasi yang dapat memastikan kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/pengendalian

merupakan fungsifungsi penting dalam manajemen.

2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Menurut Sakti, et al. (2023:3) menyatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia mengandung tiga peran sebagai berikut:

a. Peran strategis MSDM

Peran strategis menekankan bahwa karyawan adalah sumber daya penting dalam organisasi sekaligus menjadi investasi berharga bagi organisasi, peran ini fokus pada masalah dan konsekuensi sumber daya manusia dalam jangka Panjang. Ketika tenaga kerja berubah dan kekurangan tenaga kerja mempengaruhi organisasi.

b. Peran administrasi MSDM

Peran ini berfokus pada pemrosesan dan penyimpanan data, mencakup penyimpanan database dan informasi karyawan, prosedur klaim *rewards*, kebijakan organisasi terkait dengan pemeliharaan karyawan dan program social, koleksi dokumen dan lain-lainya.

c. Peran operasional MSDM

Peran ini lebih bersifat teknis, termasuk memproses permintaan kerja, proses seleksi dan induksi, kepatuhan hukum, peluang bekerja dan mempertahankan kondisi kerja yang baik, pendidikan dan pelatihan, program K3 dan sistem kompetensi.

2.1.4 Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sakti, et al. (2023:4) tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan

Dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia. Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain :

a. Persiapan dan Penarikan

Kegiatan ini menyangkut beberapa hal, diantaranya analisis pekerjaan dan jabatan, menentukan perencanaan sumber daya manusia. Dalam perencanaan ini meliputi jenis pekerjaan, metode yang di pakai, cara penarikan, analisis jumlah kebutuhan tenaga kerja, jenis keahlian, sampai kapan saat dilakukan penarikan.

b. Seleksi

Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi untuk tiap organisasi. Biasanya proses standar meliputi tes seleksi, wawancara, referensi dan evaluasi Kesehatan.

c. Pengembangan

Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi using dan untuk

memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja.

d. Pemeliharaan

Kegiatan ini dilakukan dengan melihat prestasi kerja pegawai. Tidak hanya dievaluasi, tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan personalia telah dilakukan. Contohnya seperti memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan apabila telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Widyaningrum (2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan

yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:12) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Dari pendapat dan definisi tersebut di atas, bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan rasa nyaman untuk bekerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan

2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.

Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis

karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:19) jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan.
Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu

Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim,

meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Priyanto (2018:167) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Mengacu pada kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau

pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja

2.3.2 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Sulistiarini dan Ruwana (2020) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.

- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi beban menurut Budiasa (2021:35) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban waktu (*time load*)
 - a. Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan
 - b. Masa waktu Kerja./ tuntutan waktu kerja
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) :
 - a. Frekuensi datangnya pekejaan

- b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas
3. Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*) :
- a. Tingkat resiko pekerjaan
 - b. Kebingungan dan frustrasi.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:32) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity dan role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pendapat Yusuf dan Syarif (2018:28) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Sedangkan Yusuf dan Syarif (2018:32) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Sedangkan menurut Ma'rufi, et al. (2019:442) komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dari beberapa pendapat dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Ma'rufi, et al. (2019:443) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakter personal

Terdiri dari usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Terdiri dari kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.

3. Karakteristik strukturan organisasi

Terdiri dari ukiyran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas

4. Pengalaman Kerja

Terdiri dari ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan

5. Dukungan organisasi

ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan

2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Yusuf & Syarif (2018:33) menyatakan bahwa dimensi komitmen organisasi dibagi menjadi tiga yaitu :

1. Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance comitment*) adalah persepsi

karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

2.5 Turnover Intention

2.5.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Aburumman, et al. (2020:642), niat turnover karyawan adalah kemampuan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, yang diklasifikasikan sebagai diskriminasi sukarela dan tidak sukarela, di samping itu disfungsi dalam pekerjaan yang menyebabkan berhenti dari pekerjaan, dan bahwa setiap jenis pergantian karyawan mempengaruhi organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda, dimana niat turnover karyawan terbentuk ketika individu merasakan pekerjaan mereka tidak memenuhi ambisi dan harapan mereka.

Sedangkan menurut Priansa (2018:245) Turnover (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut beberapa penelitian ada banyak faktor yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini, diantaranya yang cukup banyak menjadi bahan penelitian adalah beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja. Dalam penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa adanya penurunan turnover intention dan turnover itu sendiri dengan adanya peningkatan rasa keterikatan karyawan (employee engagement).

Menurut Gunawan, et al. (2020:795) menyatakan bahwa :
“*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization or leaves to pursue another job.*” Hal di atas menyatakan bahwa, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

Paramarta, et al. (2020:65) menyatakan ada beberapa faktor yang menentukan keinginan pindah kerja, yakni :

1. Karakteristik individu
2. Lingkungan Kerja
3. Kepuasan Kerja
4. Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dikerucutkan dengan menggunakan faktor-faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi turnover intention.

2.5.3 Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Budiyanto, et al (2022:110) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

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

Mencerminkan seseorang yang akan pergi. Keinginan karyawan yang cepat atau lambat akan keluar jika mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain.

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

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Tempat dimana karyawan sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain yang membuat merasa nyaman.

3. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

Mencerminkan pemikiran individu tentang pekerjaan atau bertahan di lingkungan kerja. Adanya rasa ketidakpuasaan dan mempertimbangkan untuk keluar atau melanjutkan.

2.6 Penelitian terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang pernah menjadi dasar dan pendukung penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Indriati dan Inayat Hanum/2021/ Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta Forum Ekonomi 2021 Vol 23, No. 3 ISSN : 1411-1713 e- ISSN: 2528 - 150X	Stres Kerja : a. Kondisi pekerjaan b. Pengaruh pekerjaan c. Jumlah pekerjaan d. Kesulitan mengespresikan Beban Kerja : a. Target yang dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Penggunaan waktu d. Standar pekerjaan Komitmen Organisasi: a. Komitmen afektif b. Komitmen keberlangsungan	Metode: Kuantitatif Alat Analisi: Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Pekerjaan c. Rekan kerja d. Promosi e. Supervise <p>Turnover Intention:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Berpikir untuk keluar b. Aktif dalam mencari pekerjaan c. Kemungkinan untuk keluar dari perusahaan 		
2.	<p>Astawa, I. P. A. A., dan Sutapa, I.K /2020/ Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Harper Hotel Kuta</p> <p>Journal Research of Management, 2(1), 1-11 e-ISSN : 2716-438</p>	<p>Kompensasi finansial:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Asuransi <p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu c. Target yang harus dicapai <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Fasilitas kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kompensasi keuangan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Harper Hotel Kuta, beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Harper Hotel Kuta, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Harper Hotel</p>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>Turnover Intention:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memikirkan untuk keluar b. Pencarian alternatif pekerjaan c. Niat untuk keluar 		
3.	<p>Syauqi, Abdurrahman, dan Frendika/2020/ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Putra Mustika Prima Bandung</p> <p>Prosiding Manajemen 6.1 (2020): 284-288 ISSN: 2460-6545</p>	<p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. waktu kerja b. jumlah pekerjaan c. faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik <p>Turnover Intention:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memikirkan untuk keluar b. Aktif dalam mencari pekerjaan c. Kemungkinan untuk keluar dari perusahaan 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Bogar, R., Sambul, S. A., dan Rumawas, W. /2021/Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021 e-ISSN : 2723-0112	Beban Kerja: <ol style="list-style-type: none"> Kondisi pekerjaan Target yang harus dicapai Penggunaan waktu Standar pekerjaan Komitmen Organisasi: <ol style="list-style-type: none"> Komitmen afektif Komitmen keberlangsungan Komitmen normative Turnover Intention: <ol style="list-style-type: none"> Memikirkan untuk keluar Pencarian alternatif pekerjaan Niat untuk keluar 	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Farida, U., & Melinda, B./2019/ Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Pekerja</i>	Beban Kerja: <ol style="list-style-type: none"> Tugas tugas yang bersifat fisik Tugas tugas yang bersifat mental Waktu kerja dan waktu istirahat Kerja secara bergilir 	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan komitmen organisasi memainkan peran yang signifikan bersama terhadap perputaran karyawan, Beban kerja memiliki peran positif dan

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 52-63. e-ISSN:2623-2081 p-ISSN: 2089-8177</p>	<p>e. Pelimpahan tugas dan wewenang f. Kepuasan dalam bekerja</p> <p>Komitmen Organisasi:</p> <p>a. Komitmen afektif b. Komitmen keberlangsungan c. Komitmen normative</p> <p>Turnover Intention:</p> <p>a. Adanya niat untuk keluar b. Mencari pekerjaan lain c. Karyawan membandingkan pekerjaan d. Pemikiran untuk keluar</p>		<p>tidak signifikan terhadap perputaran karyawan, komitmen organisasi memainkan peran negatif dan signifikan dalam perputaran karyawan</p>
6.	<p>Larasanti, N. L. R., Suardhika, I. N., dan Rismawan, P. A. E. /2020/Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. <i>Supervise</i> d. Hubungan dengan teman sekerja</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover employee</i> pada <i>departemen house keeping</i></p>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Terhadap <i>Turnover Employee Pada House Kepping Departement</i> PT. Angkasa Pura Hotel Tuban, Badung</p> <p>VALUES. Volume 1 Nomor 2, April 2020 ISSN: 2721-6810</p>	<p>e. Kesempatan promosi</p> <p>Beban Kerja:</p> <p>a. Kebutuhan kerja</p> <p>b. Pembagian tugas</p> <p>c. Konteks lingkungan</p> <p>Komitmen Organisasi:</p> <p>a. Faktor personal</p> <p>b. Karakteristik pekerjaan</p> <p>c. Karakteristik struktur</p> <p>d. Pengalaman kerja</p> <p>Turnover Intention:</p> <p>a. Perilaku untuk keluar</p> <p>b. Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru</p> <p>c. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru</p>		<p>PT. Angkasa Pura Hotel Tuban, Badung, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover employee</i> pada <i>departemen house keeping</i> PT. Angkasa Pura Hotel Tuban, Badung, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover employee</i> pada <i>departemen house keeping</i> PT. Angkasa Pura Hotel Tuban, Badung</p>

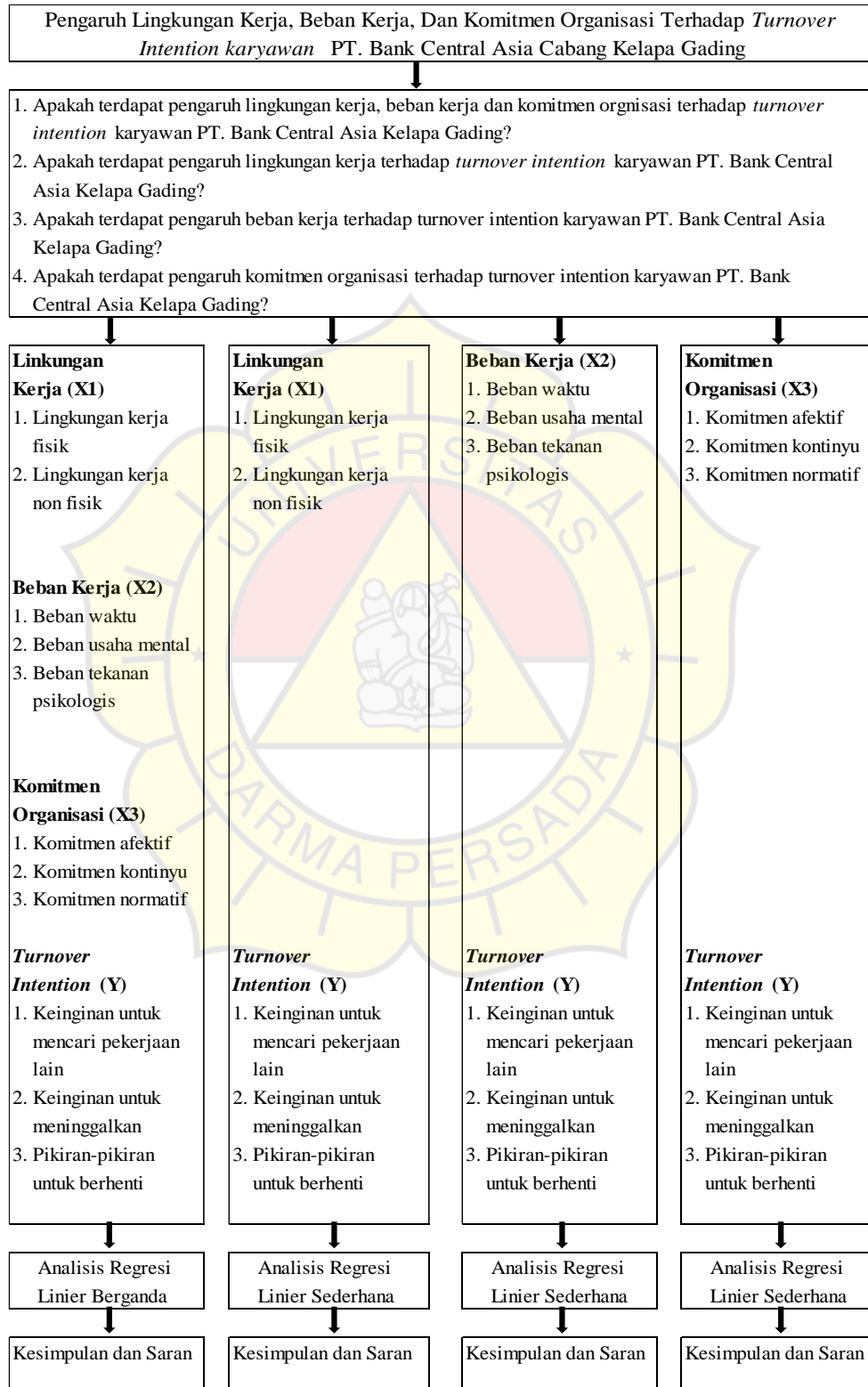
No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>Hermawati, Elok/2021/Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Tidar Property Group Malang</p> <p>Journal of Applied Management Studies 3.1 (2021): 9-26. e-ISSN : 2716 – 294X</p>	<p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Beban waktu b. Beban usaha c. Beban tekanan psikologis <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran b. Bekerja etis c. Ketaatan pada peraturan kerja perusahaan d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Ketaatan pada standard kerja perusahaan <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Faktor-faktor dalam kondisi tempat kerja b. Hubungan antar karyawan c. Sikap karyawan dipengaruhi oleh pelayan yang diberikan perusahaan 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, dan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>. Diketahui pula bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada Tidar Property Group Malang</p>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p><i>Turnover Intention:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pikiran untuk keluar b. Pencarian alternatif pekerjaan lain diluar c. Niat untuk keluar 		

2.7 Kerangka Pemikiran

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Kelapa Gading” berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode skala Likert. *Output* yang penulis dapatkan dari uji-uji keabsahan data dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditemukan diatas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :

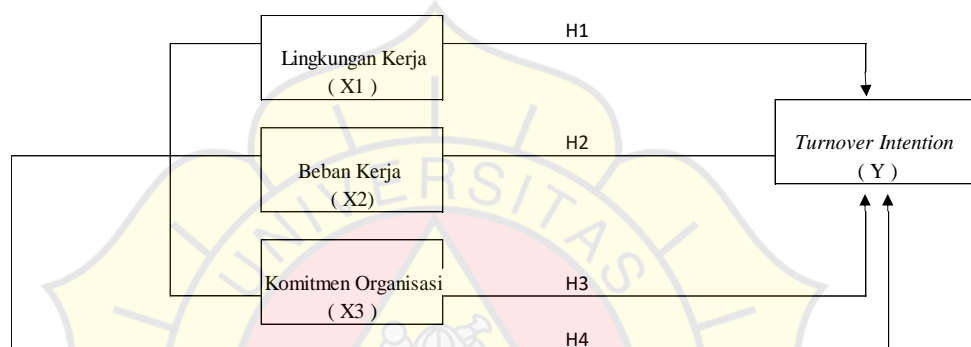
Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.8 Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2. 2
Paragdigma Penelitian



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂), komitmen oraganisasi (X₃) dan satu variabel dependen yakni *turnover intention* (Y), dimana lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂), komitmen oraganisasi (X₃) mempengaruhi *turnover intention* (Y), secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel digitalisasi terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap *Turnover intention* secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Beban kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel Beban kerja terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel Komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* secara simultan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*

