

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya seperti manusia, keuangan, fisik, teknologi, dan informasi dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga menjadi faktor penentu dalam kemajuan perusahaan. Pada dasarnya, SDM merujuk kepada individu-individu yang bekerja di suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Lalu menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Menurut Marwansyah (2019:12), ia mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu instansi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk melaksanakan fungsi analisis penilaian kinerja yang ada.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu yang digunakan pada suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur hubungan dan peranan kerja guna mencapai tujuan dengan efektif dan terstruktur.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hamali (2018:6) yaitu :

a. Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan instansi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke pegawai ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian.

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

c. Pengarahan dan pengadaan.

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

d. Pengendalian.

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan

dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan.

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak instansi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan

cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan.

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian.

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan instansi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:6) terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut dibawah ini:

- 1) Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas perusahaan. Walaupun secara formal suatu bagian sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Bagian sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- 2) Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan pada daperusahaan.
- 3) Tujuan Sosial Ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir pengaruh buruk terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia yang digunakan untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan kerugian.
- 4) Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus di

pertimbangkan jika para karyawan harus di pertahankan, di pensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.

4. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.2 Turnover Intention

1. Pengertian Turnover Intention

Menurut Elmi (2018:196) mengatakan bahwa turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan keluar dari perusahaan atau organisasi dan harus segera digantikan. Menurut Jaelani (2021:5) *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Kemudian menurut Ertas 2020:407 *turnover intention* merupakan tingkat keinginan yang

tinggi untuk keluar biasanya menunjukkan bahwa karyawan kecewa dengan posisi posisi mereka yang diberikan oleh perusahaan, namun kekecewaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pekerja yang merasa dibayar lebih rendah, pekerjaan yang kurang sulit dan merasa diabaikan.

Dari beberapa definisi *turnover intention* diatas maka dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan baru dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari tempat kerjanya saat ini ke tempat kerja yang lain yang menurut karyawan tersebut lebih baik, namun belum sampai tahap realisasi.

2. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Novitasari (2022:306) berikut adalah beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan:

1) Faktor pendukung Turnover intention

Menurut Novitasari terdapat faktor penyebab keluar dari perusahaan atau outsourcing, faktor pendukungnya adalah faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a) Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang timbul keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:118) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan

yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja.

- b) Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi (Danish & Usman)
- c) Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.
- d) Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hubungan interpersonal adalah hubungan yang melibatkan dua orang atau lebih yang saling bergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

- e) Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- f) Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain. Menurut Hasibuan (2020:108), promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Selain faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan, berikut adalah faktor-faktor yang menghambat niat untuk meninggalkan pekerjaan:

- 2) Faktor Penghambat Turnover intention
 - a) Adanya program pengembangan dan pelatihan karyawan, faktor-faktor yang menghambat keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan ialah karyawan dianggap sebagai sumber daya yang potensial untuk perusahaan sehingga dengan adanya program tersebut maka karyawan akan merasa diperhatikan.
 - b) Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017:44) dimensi dari *Turnover Intention* ada 3, yakni :

1) Dimensi *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar dapat dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum karyawan menentukan sikap untuk keluar dari perusahaan dan pindah dari perusahaan. Indikator dari *Intention to quit* (niat untuk keluar) menurut Jaelani (2021:6) ialah Keinginan untuk meninggalkan Hal ini menggambarkan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang pekerja yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan secara umum, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para pekerja untuk keluar dari organisasi tersebut. organisasi tempat mereka sekarang bekerja.

2) Dimensi *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan pencarian informasi mengenai perusahaan lain atau mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan. Indikator dari *Job search* (pencarian pekerjaan) menurut Jaelani (2021:6) ialah Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Menggambarkan keberadaan orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih

produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat

3) Dimensi *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar dari perusahaan, karyawan akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, apakah karyawan akan keluar dari perusahaannya atau tetap berada di perusahaan. Indikator dari *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar) menurut Jaelani (2021:6) ialah Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) hal ini menggambarkan individu memiliki pemikiran untuk pergi atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para pekerja, ketika kekecewaan itu muncul maka para pekerja mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya saat ini karena sesuatu yang diinginkan dan diharapkan tidak tersedia dilingkungan kerjanya.

4. 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. 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.

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.

5. Dampak *Turnover Intention*

Mobley (2015:42) mengungkapkan dampak terjadinya turnover intentions dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Dampak Terjadinya *Turnover Intention*

No.	Organisasi	Individu (yang keluar)	Individu (yang tinggal)
1.	Biaya perekrutan, penerimaan, dan pelatihan	Hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan	Rusaknya polapola sosial dan kemasyarakatan
2.	Biaya pergantian karyawan	Hilangnya masalah yang bukan merupakan kepentingan pribadi	Hilangnya rekan kerja yang berharga karena fungsi mereka
3.	Biaya proses pengunduran diri	Rusaknya sistem tunjangan sosial dan keluarga	Berkurangnya kepuasan kerja
4.	Rusaknya struktur sosial dan komunikasi	Fenomena “keadaan yang lebih baik” dan kekecewaan yang mengikutinya	Bertambahnya beban kerja selama, segera, setelah pencarian pengganti
5.	Hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti)	Biaya-biaya karena inflasi (misalnya biaya hipotek)	Bertambahnya beban kerja selama proses pelatihan
6.	Hilangnya para pemestrasi kerja yang tinggi	Stress yang berkaitan dengan masa transisi	Berkurangnya keikata
7.	Hilangnya kepuasan terhadap mereka yang tinggal	Rusaknya karir suami/istri -	-
8.	Merangsang pengendalian pergantian yang kaku	Terpengalnya jalur karir	-

Sumber : Mobley (2015:42)

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

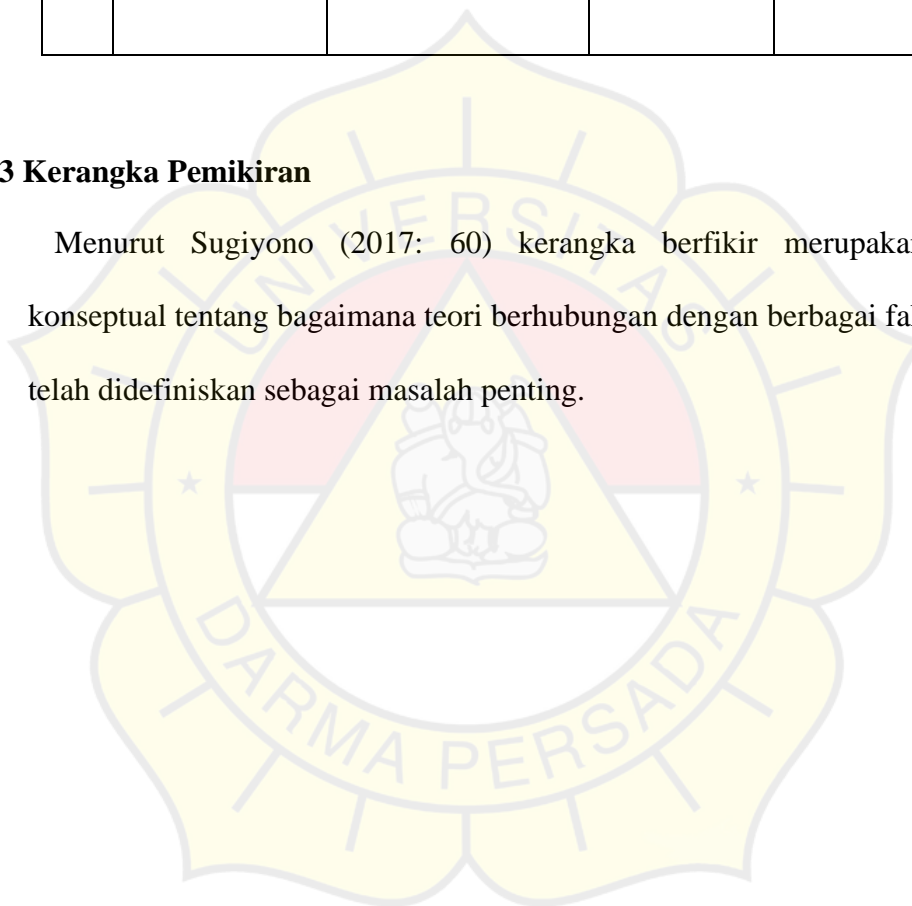
No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ida Ayu Karina Adityanti Manuaba, Anak Agung Ketut Sri Wiraswati, 2023, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Pegawai Yayasan X di Bali) ISSN: 2614-3097	Kepuasan Kerja Masa Kerja <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif Alat analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan masa kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 57.4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi dan masa kerja yang semakin lama, dapat diprediksi memiliki <i>turnover intention</i> yang semakin rendah.

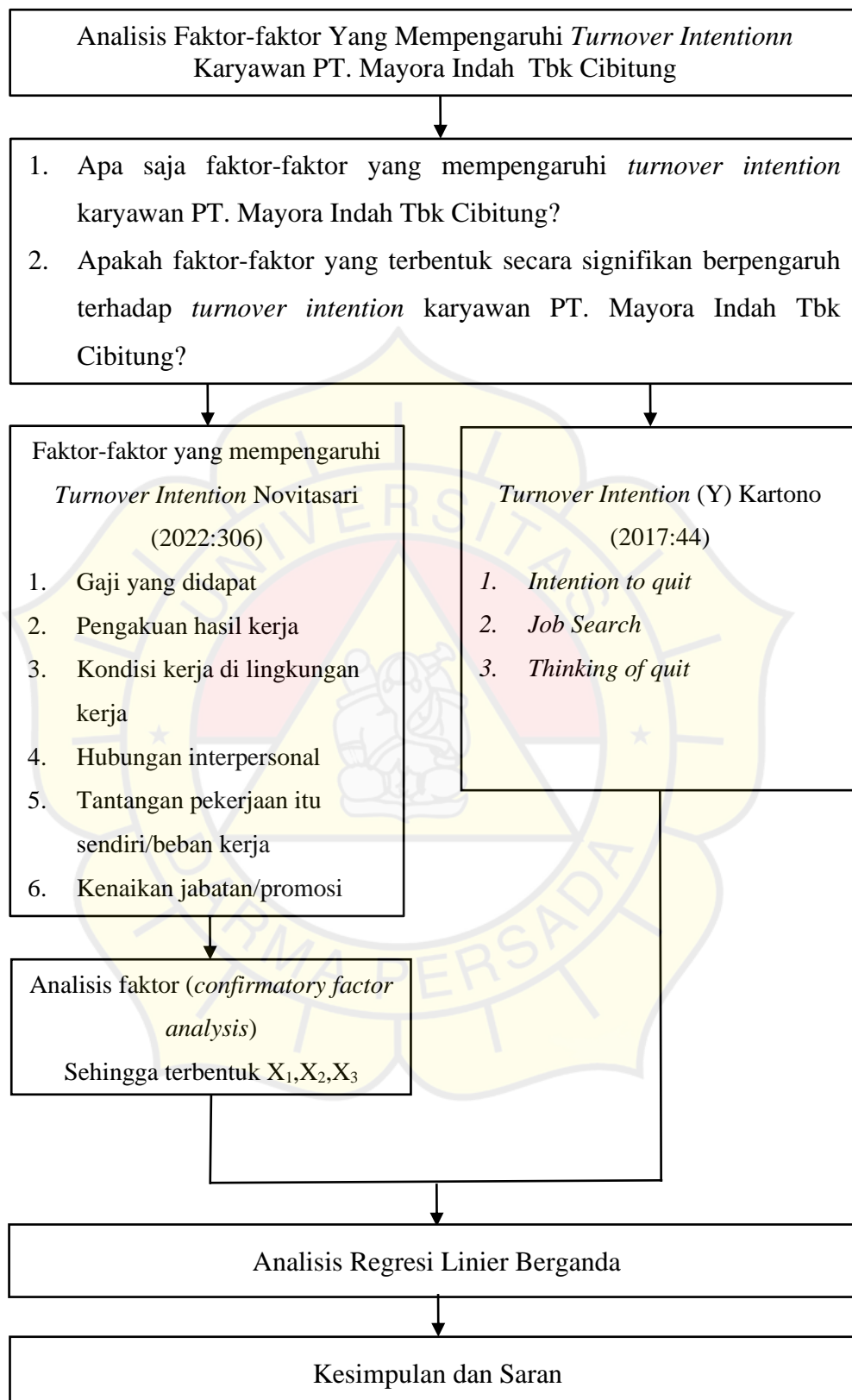
2.	Ulya Ikhsan, Shinta Wahyu Hati, 2020, Analisis Fkator-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. ABC Batam ISSN 2548-9909	Kepemimpinan Kepuasan Kerja <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif Analisis faktor dan regresi berganda	Hasil penelitian adalah hanya 2 variabel yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention yaitu variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan. Sedangkan variabel kompensasi, budaya organisasi dan perkembangan karir tidak mempengaruhi Turnover Intention yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t-tabel (1.66)
3.	Lidia Halim, Kevin Antolis, 2021, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang ISSN 2685-869X	<i>Work life balance</i> <i>Personality-job fit</i> Stres kerja hubungan karyawan Kompensasi Lingkungan kerja Kepuasan kerja Budaya organisasi Pembangunan karir Komitmen organisasi <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif Analisis faktor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel <i>work life balance</i> , <i>personality-job fit</i> , stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terkonfirmasi mempengaruhi <i>turnover intention agent</i> di PT AIA Cabang X Malang. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention agent</i> di PT AIA Cabang X Malang yaitu komitmen organisasi dan variabel yang berpengaruh tetapi kurang signifikan yaitu stres kerja.
4.	Sri Muharni, Utari Christya Wardhani, 2020, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit Elisabeth Kota Batam ISSN 2615-6571	Stres kerja Lingkungan kerja Kepuasan kerja <i>Turnover Intention</i>	Deskriptif-analitik menggunakan disain <i>cross-sectional study</i> (potong lintang)	Kesimpulan dari penelitian adalah masih tingginya angka dipengaruhi oleh faktor eksternal dari luar juga dipengaruhi oleh faktor internal yaitu masalah pribadi yang dialami responden.

5.	Koko Valentino Supriadi, Irvan Trang, Mirah Helen Rogi, 2021, Analisa Faktor-faktor Yang Menyebabkan <i>Turnover Intention</i> Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado ISSN 2303-1174	Stres kerja Gaya kepemimpinan Kompensasi Kesempatan promosi <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif Analisis faktor	Hasil analisis factor dikatakan memenuhi kecukupan sampel. Faktor internal merupakan faktor ini yang menyebabkan <i>Turnover intention</i> dalam perusahaan yang terdiri dari 4 variabel dengan nilai korelasi yang tinggi yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi.
----	--	---	---------------------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

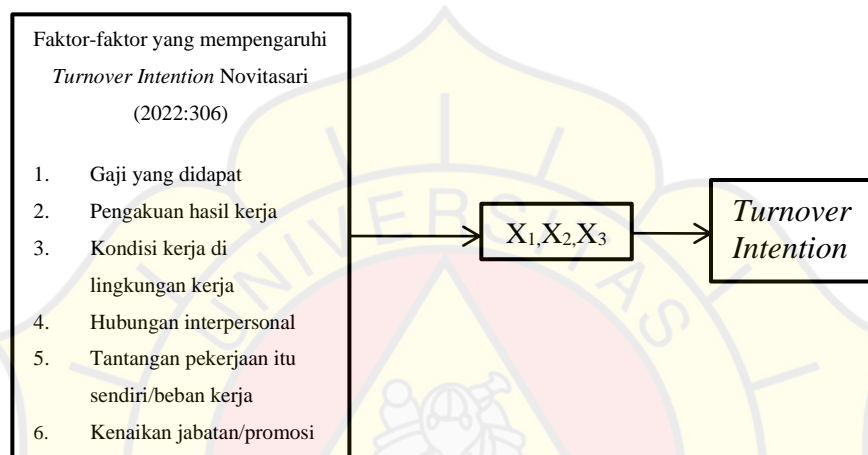
Menurut Sugiyono (2017: 60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting.





2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang digunakan oleh para peneliti untuk memahami realitas suatu masalah serta teori atau ilmu pengetahuan yang terkait. Berikut adalah paradigma penelitian yang digunakan dalam studi ini:



Paradigma penelitian diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel bebas (*independent variabel*) yang menyebabkan terbentuknya faktor-faktor baru yang kemudian dilihat pengaruhnya secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor *turnover intention* karyawan antara lain gaji yang didapat, pengakuan hasil kerja, kondisi kerja dilingkungan kerja, hubungan interpersonal, tantangan pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, jadi besarnya perubahan pada variabel terikat tergantung dari besarnya

pengaruh yang dilakukan oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention*.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang masih bersifat menduga-duga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi dan setelah mempertimbangkan berbagai teori yang relevan, penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai dugaan awal dalam penelitian ini:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung adalah gaji yang didapat, pengakuan hasil kerja, kondisi kerja di lingkungan kerja, hubungan interpersonal, tantangan pekerjaan/beban kerja, dan promosi.
2. Diduga Faktor Organisasi (X_1), promosi (X_2), dan gaji yang didapat (X_3) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Ho :

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Organisasi (X_1), promosi (X_2), gaji (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Ha :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Organisasi (X_1), promosi (X_2), dan gaji (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

