

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Turnover Intention*

2.1.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu Astiti (2020). Taringan (2021), mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Deswarta (2021), secara definisi turnover intention merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa turnover intention bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut Mobley (2019) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

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, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat

dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (dalam Khikmawati 2019) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih, pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stres karyawan
Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *turnover intention* menurut Deswarta (2021) yaitu :

1. Berfikir untuk keluar Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.
2. Mencari Pekerjaan Baru
Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan Oamen (2021). Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja didefinisikan sebagai emosi positif atau sebuah perasaan senang yang dirasakan oleh seseorang dari pengalaman kerja yang dilakukannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan lebih cenderung memiliki kemampuan yang lebih cepat untuk mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang belum ia kerjakan sebelumnya dan cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik Fitriantini (2020).

Kartika (2018), mengungkapkan bahwa perusahaan dikatakan berhasil dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan terciptanya kepuasan kerja dari para karyawan dengan dibuktikan oleh meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan organisasi. Timbal balik yang maksimal dari karyawan terhadap organisasi tergantung dari perasaan yang didapatkan dari pekerjaan, rekan kerja, dan atasan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan di perusahaan (Kartika, 2018), dan akan berpengaruh terhadap :

1. Terhadap produktifitas Performa kerja yang unggul akan menciptakan keberhasilan dan pencapaian perusahaan. Disamping itu kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh tenaga kerja hanya jika mereka mempresepsikan bahwa apa yang telah dicapai oleh perusahaan sesuai dengan produktifitas kerja yang dilakukan dan sesuai dengan apa yang mereka terima.
2. Ketidakhadiran Tingkat ketidakhadiran yang tinggi mencerminkan ketidakpuasan kerja seseorang yang sifatnya spontan.
3. Keluarnya pekerja Dampak dari keluarnya karyawan atau mengundurkan diri dari perusahaan mempunyai akibat ekonomis yang cukup besar bagi perusahaan, hal ini kemungkinan diindikasi oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Adiyarini (2020), menyebutkan beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Kesempatan untuk maju,
2. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
3. Gaji yang lebih banyak yang menyebabkan kepuasan.
4. Keempat perusahaan dan manajemen Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan sekaligus atasannya Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan keinginan untuk berpindah.
6. Faktor Interistik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi

10. Fasilitas – fasilitas

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima indikator kepuasan kerja menurut Adityarni (2020), meliputi pekerjaan, pendapatan, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja (kerja tim).

1. Pekerjaan

pekerjaan berkaitan dengan perasaan yang dirasakan karyawan pada saat menjalankan aktifitasnya dimana pekerjaan dapat dinikmati dan tidak bertentangan dengan hati nurani.

2. Pendapatan

Pendapatan atau upah merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas apa yang sudah mereka kerjakan di perusahaan.

3. Peluang Promosi

Promosi merupakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan jabatan karyawan menuju jenjang yang lebih tinggi.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sebuah dukungan dari atasan terhadap kompetensi karyawan dan memberikan bantuan teknis terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

5. Rekan Kerja

Aspek ini berkaitan dengan hubungan antara sesama rekan kerja yang memiliki kompetensi, semangat kerja dan mampu melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

2.3. Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur yang ingin dicapai dalam suatu organisasinya. Menurut Samsudin dalam Hamali (2018) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai - pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum menurut Syahputra & Hati (2018) Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur - unsur kegiatan organisasi maksimal tanpa adanya dukungan dari organisasi atau perusahaan menurut Miftahuljannah & Islami (2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan pada organisasi dan mengembangkan karir melalui pendidikan dan pelatihan.

2.3.2 Program Pengembangan Karir

Program pengembangan karir adalah untuk meningkatkan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Kasmir (2019) program pengembangan karir ini dapat dipilih sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya tentu tiap

pengembangan memiliki tujuan tertentu untuk diberikan tergantung dari kasus yang dihadapinya. Artinya tiap program pengembangan karir memiliki tujuan yang diharapkan dari masing - masing kegiatan.

Menurut Busro (2018) program pengembangan karir sangat penting bagi organisasi profit maupun nonprofit, karena untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja serta dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

2.3.3 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Menurut Suparyadi (2019) Tujuan pengembangan karir adalah Promosi jabatan artinya selalu terdapat hal baru yang harus dihadapi seperti penambahan personel dengan perekrutan dari luar organisasi, pelatihan, pengembangan, adanya personel yang pensiun, meninggal dunia, atau keluar daari organisasi.

Menurut Samsudin dalam Hamali (2018) Tujuan pengembangan karir adalah organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai. Menurut Schuler dalam Elmi (2018). Tujuan dan Manfaat dari pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Busro (2018) Tujuan pengembangan karir adalah mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non profit tempat bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kemampuan pada suatu pekerjaan pegawai.

2.3.4 Metode Pengembangan Karir

Metode pengembangan karir adalah serangkaian posisi atau pekerjaan yang dijalani seseorang dalam aktivitas kerjanya. Menurut Elmi (2018) berikut jenis metode untuk mengembangkan karir dalam suatu perusahaan jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dapat disimpulkan bahwa metode pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi pekerjaan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan pekerjaan.

2.3.5 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut Priansa (2020) pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan menurut Kasmir (2020) faktor yang mempengaruhi perkembangan karir, adalah:

1. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

2. Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan.
4. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya.
5. Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan.
6. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang berbentuk keuangan, maupun non keuangan.
7. Loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan.
8. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan seseorang karyawan untuk mengasah dan menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya, sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.
9. Kepemimpinan merupakan orang atau atasan yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada seseorang, termasuk dalam memberikan penilaian.
10. Upaya kerja merupakan usaha atau upaya seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu secara sungguh - sungguh.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah untuk memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja.

2.3.6 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Anggara (2020), terdapat beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

1. Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan,

pelatihan merupakan suatu wadah untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait pekerjaan dan melakukan tugas pekerjaan tersebut.

2. Relasi Kerja

Proses ini dapat dikembangkan berupa mutasi kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan posisi karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat menambah wawasan karyawan dalam menghadapi situasi antara satu lingkungan kerja dengan lingkungan kerja lainnya Purba (2020). Proses mutasi juga dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dan mudah untuk bersosialisasi dengan lingkungan yang baru serta memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

3. Promosi

Jabatan Promosi pada dasarnya merupakan sebuah bentuk pengakuan dari perusahaan terhadap keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai prestasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membuat hipotesis atau jawaban sementara yang ada di dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang praktikan lakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal sebagai bahan pembandingan adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	----------	------------------

1	Dicky Surya Handoko, dkk (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.
2	Pricelda (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi	Beban Kerja, Stres Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2) Turnover Intention (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, sementara lingkungan

		pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19”.		kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
3	Vania (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Podo Mekar Jaya Sentosa	Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) TurnOver Intention (Y)	Penelitian ini menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap turnover intention dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap turnover intention.
4	Prasetio (2018)	Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja Karyawan (X2) TurnOver Intention (Y)	Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat stres karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi stres secara signifikan positif mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri. Selanjutnya, tidak ditemukan pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan
5	Yazthalib (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Kepuasan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) TurnOver	Hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh positif signifikan secara parsial kepuasan kerja,

		Turnover Intention Di IFRS Dewi Sri Karawang	Intention (Y)	stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.
6	Amanda (2021)	Compencations, Job Stress and Job Statisfactions on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital	Compencations, Job Stress (X1), Job Statisfactions on Nurse (X2), TurnOver Intention (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di RS Ananda Bekasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan terdapat pengaruh antara kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.
7	Ahmad (2018)	The Impact of Leadership Styles and Stress on Employee Turn Over Intention in Terengganu Hotel Community	Leadership Styles (X1), Stress On Employee (X2), TurnOver Intention (Y)	Temuan yang paling penting adalah pengaruh negatif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional pada keinginan berpindah karyawan telah ditemukan dan mediasi parsial didirikan ketika stres kerja dimasukkan. Oleh karena itu, temuan ini akan membantu untuk mengatasi bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional (TL) pada pergantian karyawan meningkat dengan penambahan stres sebagai

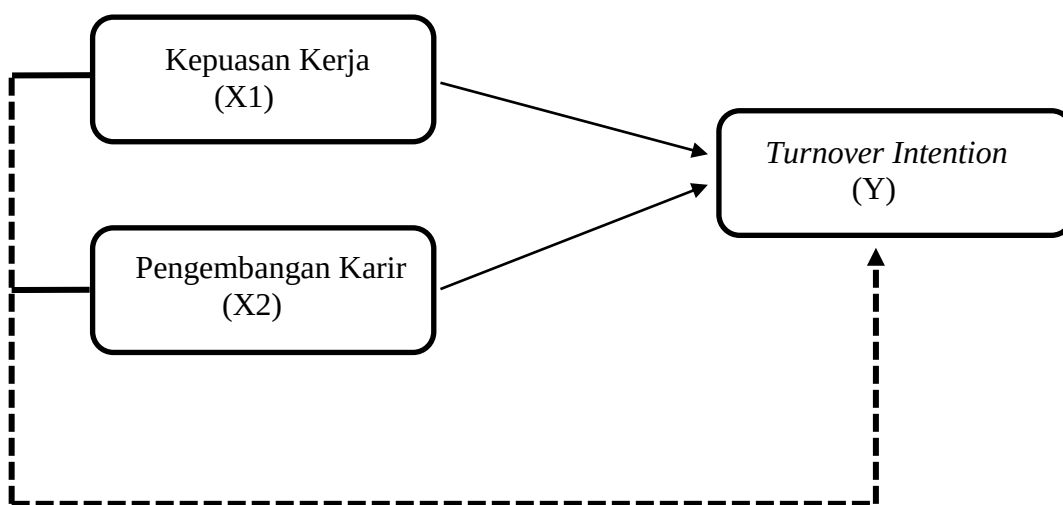
				mediator di mana selanjutnya, pemimpin yang efektif dapat secara negatif mengurangi stres dan niat berpindah karyawan di industri perhotelan
8	Prasetyo (2021)	An Excellent Strategy In Reducing Turnover Intention At Permata Keluarga Bekasi Hospital	Excellent Strategy (X1), Reducing (X2), TurnOver Intention (Y)	Dari penelitian ini ditemukan bahwa turnover intention perawat dapat dikurangi dengan mengurangi 'stress kerja, meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator dampak stres kerja terhadap turnover intention perawat, namun tidak dapat memediasi dampak lingkungan kerja terhadap turnover intention perawat.
9	Tulangow (2018)	The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado)	Job Stress, Work Environment (X1) Workload On Employee (X2), TurnOver Intention (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. PT. Wika Realty harus memperhatikan dan mengelola dengan baik jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pekerjanya.
10	Oamen (2021)	The Nexus of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Job	Perceived Organizational (X1), Job Satisfaction (X2), Job	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari hubungan

		Motivation on Turnover Intentions of Pharmaceutical Sales Executives using Structural Equation Modeling	Motivation (X3), TurnOver Intention (Y)	antara Kepuasan Kerja (JS), Motivasi Kerja (JM), Perceived Organization Support (POS), dan Turnover Intensi (TI). Hasil mengungkapkan ada hubungan positif antara JM dan JS terhadap TI.
--	--	---	---	--

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagi faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting.

Dikatakan Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) begitu juga dengan Pengembangan Karir (X2) yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dan akan di buktikan melalui pengujian SPSS nantinya. Hubungan secara parsial dan signifikan antara variabel X dan Y di dasari oleh dugaan sementara dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang menjadi pedoman tersusunnya sebuah kerangka konseptual penelitian ini, kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Kepuasan Kerja
X2 : Pengembangan Karir
Y : *Turnover Intention*

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut.

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* secara simultan.

