

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat turnover intention yang cukup tinggi. Hal ini menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, karena turnover intention yang tinggi dapat berdampak negatif bagi kinerja dan produktivitas organisasi. Tingginya tingkat turnover dapat menyebabkan hilangnya investasi pelatihan dan pengembangan karyawan, menurunnya moral tim, serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang masih bertahan.. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan mereka, perusahaan harus terus mengembangkan sumber daya manusia yang kompetitif. Proses evaluasi kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas SDM, manajemen yang terstruktur diperlukan untuk menemukan untuk menemukan masalah dan mencari solusi yang tepat. Oleh karena itu, sebagai pengelola sistem perusahaan harus berpartisipasi secara aktif dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.¹

Manajemen sumber daya manusia bergantung kepada seberapa baik organisasi atau perusahaan menjalankan tugasnya. Jumlah sumber daya

¹ Suparno Eko Widodo, 'Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia', 2015.

manusia dalam suatu organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilannya. Karena kualitas SDM terlibat dalam pelaksanaan, perencanaan, dan penggunaan berbagai aspek yang terkait, mereka sangat penting untuk mencapai tujuan.² Akan tetapi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab untuk merubah citra perusahaan dan juga berperan sebagai inovator dalam merancang ulang struktur organisasi. Pengaruh dari departemen sumber daya manusia terhadap pertumbuhan organisasi sangat penting dalam hal efisiensi, dalam menerapkan praktik perusahaan yang fokus pada pemeliharaan dan pelatihan karyawan. Hal tersebut dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan diri.³

Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, pengelolaan SDM harus efektif karena akan memunculkan berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja. Fenomena yang sering terjadi yaitu banyak karyawan yang ingin berpindah tempat kerja (*turnover intention*) yang akhirnya berujung kepada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang saat ini tempat mereka

² Adel Iswandi, 'Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1.3 (2021), 280–88 <<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>>.

³ Govand Anwar and Nabaz Nawzad Abdullah, 'The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance', *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5.1 (2021) <<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>>.

bekerja ke perusahaan lainnya. Perusahaan memiliki masalah *turnover intention* yang tinggi karena ketika karyawan keluar dari perusahaan, perusahaan akan mengalami kerugian termasuk kehilangan karyawan yang potensial. Turnover ini berdampak negatif pada kualitas perusahaan dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang memerlukan waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru.⁴

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi karena suatu alasan, seperti keinginan untuk mendapatkan kompensasi atau upah yang tinggi dan masalah keluarga. *Turnover intention* adalah salah satu contoh rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ini tercermin dalam ketersediaan karyawan dan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.⁵ *Turnover intention* merupakan hal yang wajar dalam dunia bisnis. Namun *turnover* yang tinggi dapat menjadi indikasi masalah bagi perusahaan. Perusahaan dengan *turnover* yang tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk proses rekrutmen, penyeleksian dan pelatihan serta ini pasti akan berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan perusahaan dan berdampak pada pendapatan mereka. Selain itu, *turnover* juga akan berdampak kepada kinerja dalam perusahaan. Terhadap kinerja berarti jika

⁴ A Muzajjad and P Febriyanti, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mentari Internasional Jombang', *EBA Journal: Journal Economic*, 8.1 (2021), 35–45 <<http://ejournal.undar.ac.id/index.php/eba/article/view/110>>.

⁵ I Gusti Bagus and Honor Satrya, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak*, 2019, VIII.

perputaran karyawan tinggi, maka dapat mengganggu proses kinerja perusahaan.⁶

Menurut survei yang dilakukan oleh PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia, keluar-masuk karyawan (turnover) di industri perbankan di Indonesia mencapai 15%. Hal ini disebabkan oleh permintaan yang tinggi akan sumber daya manusia (SDM) sementara ketersediaan sumber daya manusia terbatas. Sebanyak 54% dari orang yang menjawab mengatakan mereka akan mencari pekerjaan yang lebih baik, dan 37% akan mencari pekerjaan baru.⁷ Banyak faktor yang dapat menyebabkan turnover secara sukarela, seperti peluang karir, gaji, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan pribadi atau keluarga. Terjadinya turnover intention terhadap perusahaan merupakan salah satu dampak dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai.⁸

Menurut Arin dkk, Kompensasi didefinisikan sebagai jumlah balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melakukan pekerjaannya. Kompensasi ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan, dan dimaksudkan untuk

⁶ Desak Putu Rijasawitri and I Wayan Suana, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9.2 (2020), 466 <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>>.

⁷ Destyana Helen, 'SURVEI SDM PERBANKAN: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan', *Bisnis.Co*, 2023 <<https://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>> [accessed 18 November 2024].

⁸ Medy Budun, Muslih Amberi, and Emy Rahmawati, 'Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia', *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10.2 (2021), 38 <<https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>>.

memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan membangun komitmen. Agar lingkungan kerja menjadi lebih baik dan lebih produktif, kompensasi harus diberikan secara adil dan merata.⁹ Komponen penting dari hubungan kerja adalah kompensasi karyawan, yang mencakup semua jenis insentif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas. Setiap karyawan mengincar sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan bahwa upah memberikan imbalan nyata kepada karyawan untuk layanan yang mereka berikan.¹⁰ Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka makin menekan angka terjadinya turnover intention terhadap perusahaan begitu pun sebaliknya.

Selain itu, tren peningkatan religiusitas di kalangan masyarakat Indonesia juga turut memengaruhi dinamika karyawan perbankan. Menurut survei Alvara Research Center pada tahun 2021, 98,2% masyarakat Indonesia mengidentifikasi diri sebagai penganut agama tertentu dan menjadikan religiusitas sebagai bagian penting dari kehidupan sehari-hari. Hal ini membuat karyawan semakin sensitif

⁹ Arin Dewi Putrianti, Djahur Hamid, and M Djudi Mukzam, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12.2 (2014), 1–9.

¹⁰ Muhammad Donal Mon and Stephanie Mulyadi, 'Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam', *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1.1 (2021), 2165–77.

terhadap praktik-praktik di tempat kerja yang tidak sesuai dengan nilai-nilai religius mereka. Religius merupakan kata kerja dari kata religion (agama). Agama dianggap sebagai kata yang berasal dari bahasa sansekerta yang artinya “tidak kacau”. Agama diambil dari dua akar suku kata, yaitu a yang berarti “tidak” dan gama yang berarti “kacau”. Hal ini mengandung arti bahwa agama adalah suatu sistem aturan yang mengatur kehidupan manusia agar terhindar dari kekacauan. Menurut makna yang lebih dalam, kata "religion" berasal dari bahasa Latin "religio" yang memiliki akar kata "religere" yang berarti mengikat. Terdapat berbagai faktor yang saling berhubungan dan kompleks yang mempengaruhi tingkat turnover, termasuk usia, jam kerja, tingkat pendidikan, tingkat komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. kualitas kehidupan kerja dalam Islam memiliki pengaruh terhadap tingkat turnover intention, karena Islam mengatur konsep hubungan antarpribadi dalam lingkungan kerja dan konsep kualitas hidup dalam konteks pekerjaan dan kesejahteraan.¹¹

Menurut Adi dan Nurul, Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah orientasi emosi yang dimiliki seseorang karyawan terhadap tugas terhadap tugas yang mereka selesaikan ditempat kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam motivasi karyawan

¹¹ Rahmi Fauzana and Yuliharsi Yuliharsi, 'Efek Religiusitas Dan Work Family Conflict Terhadap Niat Turnover Intention Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variable Intervening', *Jurnal GeoEkonomi*, 14.2 (2023), 141–55 <<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.295>>.

dan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.¹² Kepuasan kerja disebut sebagai ide yang digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan kebijakan, performa, *turnover* dan hal lain dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan memberikan hak yang sesuai dengan memberikan hak yang sesuai kepada karyawan, seperti upah yang layak, penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, dan peluang untuk promosi ditempat kerja. Tingginya kepuasan kerja karyawan akan pekerjaannya berkorelasi positif dengan rendahnya *turnover*, dan sebaliknya. Agar perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja dengan baik, penting untuk menjaga kepuasan pekerja.¹³

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, juga dikenal sebagai Bank Nagari, adalah bank milik pemerintah daerah yang beroperasi di Sumatera Barat. Bank Nagari didirikan dengan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah disegala bidang serta meningkatkan pendapatan daerah untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. PT. Bank Pembangunan daerah Sumatera Barat berfungsi sebagai agen pembangunan dan juga sebagai alat untuk meningkatkan pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham. Peran Bank Nagari tersebut jelas membutuhkan keadaan internal yang kuat. Sesuai dengan

¹² Adi Irawan Setiyanto and Nurul Hidayati Selvi, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Anbil Kota Batam)', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1.1 (2018), 9–25.

¹³ Dina Sabta Ratnaningsih, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention', 9.2019 (2021), 1267–78.

teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menjelaskan bahwa pertukaran kepentingan antara pribadi dengan organisasi (kondisi internal perusahaan) menjadi penentu pemicu, mediasi dan mempengaruhi keterlibatan, kewajaran prosedur, komitmen dan kinerja dalam organisasi.¹⁴

Sebagai Bank yang memiliki visi dan misi untuk memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan keajahteraan masyarakat, tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni guna mencapai visi misi tersebut. Namun, dalam pelaksanaannya tentu saja akan ada kendala yang akan di hadapi terkait sdm ini. Beberapa kendala terkait SDM yang ditemukan dilapangan erat kaitannya dengan masalah turnover intention. Ditengah permasalahan yang terjadi dalam dunia industri perbankan, PT. Bank Nagari tersebut harus mampu mengelola sumber daya manusianya terutama dalam kepuasan kerja karyawan agar tidak memiliki niat berpindah kerja. Yang mana dengan adanya kepuasan kerja maka akan menekan angka *turnover intention*.

Setelah melakukan wawancara awal dengan bagian sdm umum bank nagari tersebut, permasalahan yang terjadi terkait dengan turnover intention adalah kompensasi yang didapat seperti reward dan tunjangan belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan dibandingkan

¹⁴ Desi Permata Sari, 'Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat', *Jurnal Ekobistek*, 7.1 (2021), 9–18 <<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.3>>.

dengan industri lain. Alasan lain adalah terkait dengan pertentangan antara sistem bunga bank dengan keyakinan agama mereka. Sebagaimana diketahui bahwa sistem bunga yang dianggap sebagai riba dalam islam dapat menciptakan konflik batin yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka.¹⁵ Dengan kata lain, pihak bank nagari perlu memperhatikan lagi terkait kompensasi untuk para karyawan guna menekan keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat kerja mereka saat ini.

Berbagai penelitian terdahulu juga dilakukan oleh para akademisi maupun praktisi tentang urgensi antara kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ratri dan Awan tentang Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Teleperformance Indonesia yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai maka mereka akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.¹⁶ Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Ginanjar dan Sulhan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima) menunjukkan bahwa

¹⁵ AF, Wawancara dengan beberapa karyawan Rawit indah.

¹⁶ Ratri Puspa Dewi and Awan Santosa, 'Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Teleperformance Indonesia', *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2.1 (2023), 20–31 <<https://doi.org/10.57096/blantika.v2i1.46>>.

kompensasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Natura Laboratoria Prima yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak turnover intention dan sebaliknya.¹⁷

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Mohyi tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. maka dari itu, swalayan tersebut harus meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.¹⁸ Penelitian lainnya dilakukan oleh Misti Hariasih dan Arum Tri Wahyuni tentang *The Effect of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening Variable for Employees* menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang senantiasa bekerja dengan senang hati, sikap dan perilaku karyawan dapat menunjang ketepatan waktu serta kualitas hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Selain itu, karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-

¹⁷ Ginanjar arif Santoso and M. Sulhan, 'Pengaruh Kepemimpinan , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT . Natura Laboratoria Prima)', *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2.3 (2023), 55–70.

¹⁸ Achmad Mohyi, 'The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation', *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4.3 (2021), 61–75 <<https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1269>>.

baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak dan karyawan merasa puas atas penghargaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan pekerjaan.¹⁹

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat ketidaksamaan dalam temuan antara peneliti mengenai hubungan variabel kepuasan kerja dan kompensasi dengan *turnover intention*. fenomena ini didukung oleh berbagai masalah umum, hingga khusus yang telah dijelaskan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan religiusitas terhadap turnover intention pada karyawan di Bank Nagari cabang Simp. IV Pasaman Barat”**.

B. Batasan masalah

Untuk memastikan penelitian ini terfokus dan memiliki arah yang jelas, penulis melakukan pembatasan terhadap beberapa aspek penelitian, yaitu penelitian ini membatasi lokasi penelitian yang hanya berfokus di Rawit indah Pasaman barat saja dan hanya kepada karyawan yang ada disana saja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

¹⁹ Arum Tri Wahyuni and Misti Hariasih, ‘The Effect of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening Variable for Employees’, *Academia Open*, 5 (2021), 1–20 <<https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2504>>.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat?
5. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat dimediasi kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat dimediasi kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat dimediasi kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap *turnover intention* pada karyawan di Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat dimediasi kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah :

1. Bagi akademisi

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi tambahan pengetahuan bagi masyarakat umum, terutama mahasiswa yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Bagi praktisi

Semoga penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan serta evaluasi terhadap objek penelitian untuk masa yang akan datang. Selain itu, semoga penelitian ini dapat menjadikan bahan bacaan yang baik serta menambah wawasan pembaca terkait judul penelitian ini

F. Sistematika penulisan

Untuk mempermudah bagi pembaca dalam menganalisa dan memahami hasil dari penelitian ini, maka dibuat lah satu sistematika penulisan yang dibagi atas beberapa bab berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan. yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang penjelasan landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, dari referensi yang bersumber dari jurnal publikasi yang relevan terhadap masalah yang diteliti, beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik yang peneliti bahas, kerangka pemikiran dan indikator penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi; jenis penelitian, sumber data, populasi, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan Analisa data, pembuktian hipotesis dan pembahasan Analisa data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil Analisa data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Turnover intention

a. Pengertian *turnover intention* (niat berpindah)

Menurut Rysma, *turnover intention* merupakan tingkat atau intrnsitas keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Ada banyak hal yang menjadi alasan untuk turnover intention, salah satunya adalah keinginan untuk meninggalkan perusahaan, salah satu peristiwa penting dalam kehidupan organisasi adalah pergantian karyawanatau masuknya karyawan. Terkadang, pergantian karyawan memiliki dampak positif, tetapi sebagian besar membawa dampak negative bagi organisasi, baik dari segi kehilangan waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Secara konseptual *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan karena tidak puas dengan pekerjaan tersebut dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.²⁰

Menurut Ni Nyoman Egarini, *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan segera. Persaan dan keinginan tersebut didorong oleh bayak hal, seperti

²⁰ Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, and Edlyn Khuroul Aini, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61.2 (2018).