

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian, pengalaman kerja, motivasi kerja yang tinggi, dan lain-lain. Namun, pada kenyataannya sangat sulit mencari karyawan dengan kualifikasi tersebut. Maka, dari itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan dan perlunya untuk mengetahui keinginan atau kebutuhan karyawan di perusahaan. Perhatian terhadap karyawan bertujuan untuk mengurangi tingkat keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*).

Menurut Mitchell et al. (2001) *Turnover intention* adalah proses psikologis yang mencerminkan evaluasi subjektif karyawan terhadap ketidakpuasan kerja dan menyebabkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Robbins dan Judge (2015) *Turnover intention* adalah keinginan individu untuk berhenti bekerja dari organisasi saat ini karena alasan tertentu, baik karena ketidakpuasan kerja, kesempatan kerja yang lebih baik, maupun faktor lain.

Menurut Rianto (2008) hal yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu tidak memiliki komitmen organisasi serta puas dengan pekerjaan. Menurut Maertz dan Champion (2001) dalam Sari, Hakam, dan Susilo (2015), penyebab yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya, ialah kepuasan kerja, alternatif kerja, serta komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu penyebab yang dapat berpengaruh terhadap niatan seseorang meninggalkan atau pindah kerja ke tempat lain (*turnover intention*) ataupun bertahan dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya timbul dari dalam masing-masing individu. Ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan juga dapat menurunkan tingkat kedisiplinan,

meningkatkan tingkat bolos karyawan, dan karyawan akan bekerja secara pasif. Pendapat ahli ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas I, III, dan IV Universitas Sanata Dharma). Penelitian tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan maupun mengundurkan diri dari sebuah perusahaan atau pindah kerja. Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi (*organizational commitment*) yakni keadaan seseorang berpihak pada organisasi, cita-cita organisasi, dan berkeinginan mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Meyer (1993) dalam Melky (2015) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasional yang meningkat dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan serta dapat mengurangi *turnover intention* dan sebaliknya. Hal tersebut juga dapat dikatakan, komitmen organisasi yang rendah memungkinkan seseorang ingin mengundurkan diri atau keluar (*turnover intention*). Pendapat ahli ini dibuktikan oleh penelitian dari Yulistiyono, Muttaqin, Karim (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Di PT. Aerofood ACS. Hasil penelitian tersebut komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention dapat disebabkan oleh kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang dibuktikan oleh penelitian dari Fitri (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta). Hasil penelitian tersebut yaitu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan arah negatif.

PT Surya Madistrindo adalah perusahaan distribusi rokok yang 100% dimiliki oleh PT Gudang Garam Tbk (GG). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 dan bertugas untuk melakukan distribusi dan pemasaran produk rokok Gudang Garam di seluruh wilayah Indonesia. PT Surya Madistrindo bertanggung jawab atas distribusi dan penjualan produk-produk Gudang Garam, serta menjalankan kegiatan pemasaran di lapangan, kata PT Gudang Garam Tbk. Perusahaan ini juga memiliki 12 kantor regional dan lebih dari 180 kantor area di seluruh Indonesia, menurut PT Gudang Garam . Selain itu, PT Surya Madistrindo juga memiliki beberapa divisi, termasuk divisi pemasaran, divisi distribusi, dan divisi administrasi. Perusahaan ini juga memiliki fokus pada pengembangan karir karyawan dan memberikan berbagai fasilitas, seperti tunjangan pengobatan dan *sales reward*.

Dalam hal ini, PT Surya Madistrindo berperan penting dalam memastikan produk-produk Gudang Garam dapat diakses oleh konsumen di seluruh Indonesia, serta memberikan dukungan dan fasilitas bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Surya Madistrindo dalam melakukan proses distribusi membutuhkan karyawan yang berpengalaman dan berkompeten. PT Surya Madistrindo terhambat dalam proses pencapaian tujuannya karena PT Surya Madistrindo mengalami tingkat turnover karyawan pelaksana produksi dengan persentase yang tinggi. Kasus ini tercatat dalam data turnover karyawan pelaksana produksi pada tahun 2022 – 2024, yaitu :

Tabel 1. 1 Data Rata-Rata Turnover karyawan PT Surya Madistrindo Semarang Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah	Out	%
2022	203	5	2,46
2023	197	8	4,06
2024	189	13	6,88
Rata – Rata	196	8	4,46

Sumber : Personalia PT Surya Madistrindo, 2025

Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah *turnover* karyawan PT Surya Madistrindo Semarang mengalami kenaikan dalam tiga tahun terakhir. Dari jumlah angka yang ada termasuk dalam kategori tinggi, karena rata-rata karyawan keluar tahun 2022-2024 menunjukkan persentase 4,46%. Persentase terendah terjadi pada tahun 2022, yaitu 2,46% dengan angka 5 orang karyawan keluar. Sedangkan, tertinggi pada tahun 2024 sebanyak 6,88% dengan angka 13 orang karyawan keluar. Hal tersebut menunjukkan adanya faktor penyebab yang menjadi alasan karyawan tersebut memiliki keinginan keluar atau pindah kerja diduga adalah faktor kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Angka keluar pada PT Surya Madistrindo berpengaruh buruk terhadap perusahaan, karena tujuan-tujuan perusahaan dapat terhambat seperti target distribusi selanjutnya tidak tercapai karena harus mencari karyawan baru yang berpengalaman serta memiliki keahlian dalam bidang yang sama.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari perbandingan antara imbalan yang diterima dengan yang diharapkan. Sementara itu, Malayu S. P. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa

kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu, menurut Edwin A. Locke (1976), kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Dalam konteks perusahaan, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Pada PT Surya Madistrindo Semarang, beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain tingginya target kerja, beban kerja yang cukup besar terutama pada bagian distribusi dan pemasaran, serta tekanan dalam pencapaian target penjualan. Selain itu, faktor seperti kesesuaian pekerjaan dengan harapan karyawan, hubungan dengan atasan, serta peluang pengembangan karier juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik, maka dapat menimbulkan keluhan dari karyawan dan berpotensi meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Pada PT Surya Madistrindo Semarang, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) menjadi rendah. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi juga menurun dan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, komitmen organisasi juga berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin kecil kemungkinan

karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kecenderungan terjadinya turnover intention.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diungkapkan peneliti, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai hal tersebut. Dalam hal ini, peneliti konsentrasi dengan permasalahan SDM di PT Surya Mardistindo dengan ruang lingkup kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang berdampak kepada *turnover intention*. Maka, judul yang diambil adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Surya Madistrindo Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yakni suatu ketidakseimbangan antara fakta serta keinginan. Sebagai perusahaan, sesungguhnya akan mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan memiliki keahlian pada bidang yang sama dengan semaksimal mungkin untuk dapat bekerja terus-menerus dalam perusahaan.

Menurut Kell & Motowidlo (2012), komitmen organisasi serta kepuasan kerja adalah suatu perilaku yang menentukan kinerja, *turnover*, bolos kerja, dan perilaku kontra produktif lainnya. Pengukuran yang tepat atas perilaku karyawan dapat menjadikan sebuah informasi bermanfaat untuk mengetahui perilaku seseorang di dalam perusahaan. Berdasarkan uraian yang ada, maka pertanyaan penelitian yang diajukan, yaitu:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Surya Madistrindo?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Surya Madistrindo?

3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Surya Madistrindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ada, maka tujuannya, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Surya Madistrindo.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Surya Madistrindo.
3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Surya Madistrindo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Harapan dari peneliti hasil kajian ini dapat membawa kegunaan, yaitu:

1. Kegunaan Akademis

Penelitian kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh kepada *turnover intention* karyawan, diharapkan dapat memberi pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh peneliti selama proses perkuliahan, sehingga dapat menerapkannya dalam dunia kerja yang nyata.

2. Kegunaan Praktis dan Sosial

Hasil dari riset kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ini, peneliti berharap dapat dijadikan saran untuk perusahaan khususnya pada divisi SDM yang berkaitan dengan karyawan seperti dijadikan bahan evaluasi untuk

mengambil langkah sebagai tindakan untuk mengurangi jumlah keinginan karyawan keluar di dalam perusahaan. Selain itu, juga dapat dijadikan sebagai sumber bagi penelitian dikemudian hari.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi, serta bagaimana struktur dan sistem organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:5), perilaku organisasi adalah kajian sistematis terhadap tindakan dan sikap yang ditunjukkan orang dalam organisasi. Kajian ini dilakukan secara sistematis untuk memahami, memprediksi, dan memodifikasi perilaku individu maupun kelompok agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Fokus utama perilaku organisasi mencakup tiga level, yaitu individu, kelompok, dan organisasi, yang saling berkaitan dalam memengaruhi keputusan dan tindakan karyawan. Pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mengurangi *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, perilaku organisasi bukan hanya mempelajari perilaku manusia secara acak, tetapi juga menyediakan landasan ilmiah untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi secara lebih efektif.

1.5.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan masalah yang serius dan dapat menimbulkan kerusakan tatanan perusahaan yang telah ada. *Turnover intention* dapat berakibat pada tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan. Menurut Hartono (2002) intensitas.

Pindah kerja (*turnover intention*) merupakan intensitas atau kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Berikut beberapa pengertian *turnover intention* menurut para ahli, yaitu:

Menurut Siregar (2006) *turnover intention* adalah niatan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Berdasarkan pendapat Robbins (2001), *turnover* dapat berupa kerelaan diri karyawan untuk berhenti (*voluntary*) atau secara tidak sukarela (*involuntary*). *Voluntary turnover* disebabkan oleh seberapa menarik pekerjaan yang tersedia masa kini dan tersediannya penawaran pekerjaan lain. *Voluntary turnover* berdasarkan sifatnya ada 2, yakni:

1. ***Avoidable Voluntary Turnover (dapat dihindari)***: Hal ini dapat muncul, karena alasan upah yang sesuai, atasan, dan pekerjaan lain.
2. ***Unavoidable Voluntary Turnover (tidak dapat dihindari)***: Kejadian muncul, karena pindah ke kota atau tempat lain dan perubahan karir karyawan atau kehamilan. Sedangkan, *unvoluntary turnover* merupakan keputusan. PHK yang bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalami hal tersebut. Selain pengertian *turnover intention* menurut beberapa ahli, terdapat juga teori yang menjelaskan tentang *turnover intention* yang diungkapkan oleh ahli diantaranya, yaitu:
 - a. Teori *turnover intention* menurut Fishben dan Ajzen dalam Agustin (2018) menunjukkan teori pembentukan tingkah laku yang menerangkan mengenai intensi
 - b. Teori tingkah laku didasarkan pada korelasi timbal balik antara sikap (*attitude*), intensi (*intention*), dan keyakinan dari individu. Sikap (*attitude*) digategorikan sebagai aspek

afektif yang menunjukkan pada perasaan individu terhadap obyek dan penilaian yang dilakukannya. Intensi (*intention*) dikategorikan sebagai aspek konatif yang menunjukkan intensi individu dalam bertingkah laku maupun bertindak ketika berhadapan secara langsung dengan obyek. Sedangkan, keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pendapatan, pengetahuan, serta pandangan individu terhadap suatu obyek.

c. Teori Atribusi (*Attribution Theory*) menurut Heider dalam Kristianti dan Sarsono (2020) adalah teori yang menerangkan tentang tingkah laku seseorang tentang proses menentukan faktor dan motif tingkah laku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bagaimana seseorang menjelaskan faktor tingkah laku orang lain maupun individu, dapat berasal dari dalam (sifat, karakter, dan sikap) atau luar (tekanan atau keadaan yang akan memberikan dampak kepribadian individu).

Berdasarkan penjelasan menurut ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* (intensi keluar) yakni niatan atau kecenderungan seseorang untuk berhenti bekerja dari pekerjaan tersebut. *Turnover intention* dapat terbentuk oleh sikap, intensi, keyakinan, karakter, sifat, dan tekanan dari luar yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. *Turnover intention* merupakan masalah yang serius, maka perlu untuk dikaji sehingga dapat diketahui masalahnya dan dapat diambil suatu kebijakan perbaikan.

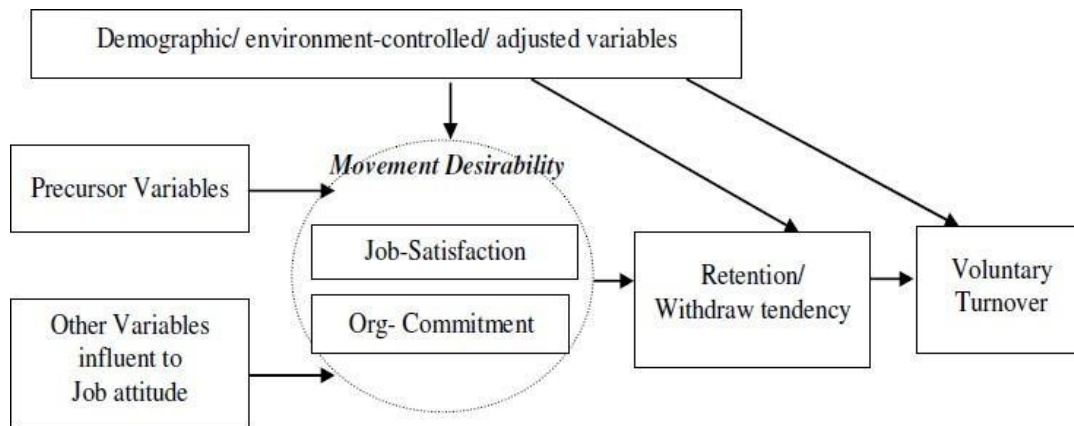
Menurut Rianto (2008), faktor yang menyebabkan karyawan tetap ingin bekerja atau meninggalkan pekerjaan adalah seseorang tidak memiliki komitmen organisasi dan tidak puas dengan pekerjaan. Menurut Maertz dan Champion (2001) dalam Sari, Hakam, dan Susilo (2015), penyebab yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya, ialah kepuasan kerja, alternatif kerja, serta komitmen organisasi. Sedangkan, menurut Mobley (1986) faktor penyebab yang mempengaruhi intensi keluar, yaitu:

- a. **Karakter Individu:** Karakter individu yang dapat mempengaruhi seorang karyawan keluar atau pindah kerja ketempat yang lebih baik lagi adalah umur, pendidikan, serta keluarga.
- b. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu lingkungan fisik serta non fisik. Lingkungan fisik antara lain suara bising, penerangan, sirkulasi udara, dan pewarnaan. Sedangkan, non fisik antara lain komunikasi, hubungan antar pekerja, dan hubungan dengan pimpinan.
- c. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja bersifat pribadi dan merupakan variabel psikologi yang paling sering dikaji di model *intention to leave*. Keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dalam aspek kepuasan biasanya berkaitan dengan promosi, upah, rekan kerja, supervisi, serta pekerjaan.
- d. **Komitmen Organisasi:** Komitmen organisasi juga paling sering diteliti pada studi *intention to leave*. Komitmen organisasi merupakan hal yang menerangkan bentuk perilaku dan komitmen organisasi berbeda dengan kepuasan kerja.

Pada dasarnya tenaga kerja khususnya karyawan dalam perusahaan membutuhkan kepuasan dan komitmen dalam bekerja dan suatu hal yang menyebabkan dirinya ingin bertahan, agar dapat terus bekerja dalam sebuah perusahaan yang berdampak pada penekanan angka keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). *Turnover intention* dapat berakibat buruk, yaitu perpindahan kerja atau tempat yang lebih baik.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* juga dapat didukung dengan *traditional turnover model* yang dikemukakan oleh Griffeth et al. (2000) dalam Zheng et al. (2010). Griffeth menjelaskan bahwa variabel-variabel pendahulu dan variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja ialah kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Sedangkan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memunculkan kecenderungan untuk bertahan atau berpindah yang dapat menyebabkan *turnover*



Gambar 1. 1 Traditional Turnover Model

Sumber: Griffeth et al. (2000) dalam Zheng et al. (2010)

Indikator *turnover intention* menurut Simamora (2004), yaitu:

- a. Ada niat keluar: Seseorang berniat meninggalkan tempat bekerja.
- b. Pencarian pekerjaan baru: Seseorang mencari pekerjaan baru atau tambahan.
- c. Membandingkan pekerjaan: Seseorang membandingkan pekerjaan dengan orang lain di satu perusahaan atau luar perusahaan,
- d. Pemikiran keluar: Seseorang berpikir keluar sebelum melakukan tindakan keluar.

Tinggi atau rendahnya intensi keluar dapat memberikan akibat kepada karyawan itu sendiri ataupun perusahaan. Dampak *turnover intention* berdasarkan pendapat Mobley dan Hillingsworth (1978), yaitu:

- a. **Beban kerja:** Beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan lebih berat, karena akibat dari tingkat *turnover* yang tinggi dan menjadikan jumlah karyawan yang sedikit.
- b. **Biaya penarikan karyawan:** Tingginya *turnover intention* mengakibatkan biaya penarikan karyawan baru menjadi tinggi. Selain itu, juga dapat menyita waktu dan fasilitas

pada proses ini untuk wawancara dan seleksi karyawan baru serta harus mempelajari perputaran karyawan keluar dari pekerjaan.

- c. **Biaya latihan:** Tingginya *turnover intention* akan meningkatkan biaya untuk pelatihan karyawan baru.
- d. **Ada produksi yang tidak terpenuhi saat pergantian karyawan:** Angka karyawan yang berkurang dalam sebuah perusahaan, maka akan menurunkan jumlah produksi atau target produksi dalam perusahaan. Terlebih jika karyawan yang keluar adalah karyawan dengan kinerja baik.
- e. **Banyaknya pemborosan:** *Turnover intention* yang tinggi berdampak pada pengeluaran biaya-biaya yang tidak seharusnya dikeluarkan. Biaya dapat ditekan apabila perusahaan dapat mempertahankan karyawan untuk bertahan di perusahaan.
- f. **Menimbulkan stres karyawan:** *Turnover intention* yang tinggi berdampak pada stres kerja pada karyawan lama yang mengharuskan untuk beradaptasi dengan karyawan baru.

1.5.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan yang timbul dari individu karyawan. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja merupakan faktor yang sering dikaitkan negatif dengan *turnover intention*, akan tetapi penyebab seperti peluang kerja, pasar kerja, dan lamanya bekerja adalah hambatan yang utama untuk keluar dari pekerjaan. Berikut beberapa pengertian kepuasan kerja berdasarkan pendapat ahli, yaitu:

Menurut Ardana *et al* (2012), kepuasan kerja yakni cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang baik positif atau negatif. Ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaannya dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan. Menurut Aziri (2011), kepuasan kerja adalah perasaan atas pencapaian atau keberhasilan karyawan dari tempat ia bekerja. Tingginya kepuasan kerja menunjukkan karyawan tersebut senang dan nyaman terhadap kondisi kerja organisasi serta mendapatkan imbalan yang setimpal yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Sesuai gagasan ahli yang telah disebutkan dapat ditarik kesimpulan, kepuasan kerja yakni pandangan seseorang dalam memandang pekerjaannya. Apabila pekerjaan tersebut menyenangkan dan membuatnya nyaman, maka akan membuat karyawan puas bekerja dalam perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja muncul dari perasaan individu karyawan yang dapat mempengaruhi intentsi keluar (*turnover intention*).

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor penyebab yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Nohusona, et al (2004), yaitu sebagai berikut:

- a. **Motivasi kerja:** Dapat dipengaruhi oleh gaji, fasilitas, kenaikan pangkat, penghargaan, dan pimpinan.
- b. **Kejelasan peran:** Dipengaruhi oleh otonomi tugas, apabila terlalu berat atau ringan karyawan tidak dapat mengaktualisasikan kemampuannya secara maksimal.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat 7 indikator kepuasan kerja berdasarkan pendapat Hasibuan (2001) antara lain, yaitu:

- a. **Balasan jasa yang adil serta layak:** Dapat berbentuk gaji maupun penghargaan atas hasil kerja.
- b. **Penempatan kerja sesuai keahlian:** Penempatan kerja maupun unit kerja sesuai keahlian

karyawan.

- c. **Berat atau ringan suatu pekerjaan:** Beban kerja berat atau ringan sesuai dengan kondisi masing-masing karyawan.
- d. **Suasana dan lingkungan kerja:** Suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan rasa nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja diantaranya, yaitu lingkungan kerja fisik (suara bising, penerangan, sirkulasi udara, dan pewarnaan) dan lingkungan kerja non fisik (komunikasi, hubungan antar pekerja, dan hubungan dengan pimpinan)
- e. **Peralatan yang menunjang pekerjaan:** Peralatan untuk bekerja sesuai pekerjaan yang harus diselesaikan.
- f. **Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya:** Sikap pimpinan yang memberikan dorongan, bijaksana, dan lain-lain.
- g. **Sifat kebosanan kerja:** Tingkat bosan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

4. Dampak Kepuasan Kerja

Rendah ataupun tingginya tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan memberikan dampak terhadap perusahaan. Dampak kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2014) dalam Hatmoko (2020) antara lain, yaitu:

- a. Berdampak kepada produktivitas: Kepuasan kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang baik, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Jika, produktivitas serta kepuasan kerja di satukan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan akan memiliki karyawan yang puas akan lebih efektif dari pada yang memiliki karyawan yang tidak puas. Karyawan yang bahagia

terhadap pekerjaan, maka menjadi karyawan yang produktif.

b. Berdampak kepada kepuasan konsumen

Kepuasan kerja seseorang dapat menjadi sumber dalam meningkatkan kepuasan konsumen. Karena, pelayanan tergantung pada pekerja saat berhubungan dengan pelanggan. Pekerja yang merasa puas akan lebih ramah, bersahabat, dan peka dalam menghargai pelanggan.

c. Berdampak kepada kepuasan hidup

Kepuasan berhubungan positif dengan kepuasan hidup. Hal tersebut dapat di ilustrasikan ketika seorang karyawan merasa atau berpikir tentang suatu pekerjaan dan seseorang cenderung untuk mempengaruhi bagaimana kita merasa dan berpikir lebih luas.

d. Berdampak kepada Absensi

Perasaan tidak puas karyawan dapat digambarkan pada berbagai tindakan seperti mengeluh, tidak disiplin, bolos kerja, tidak patuh, mencuri barang, dan menghindari kewajiban sebagai karyawan.

e. Dampak terhadap *turnover*

Ketidakpuasan dapat digambarkan dengan sikap keluar dan mencari pekerjaan lain.

1.5.4 Komitmen Organisasi

1.5.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni loyalitas seseorang untuk bertahan di sebuah pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan suatu pekerjaan (*turnover intention*). Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Irbayuni (2012), komitmen organisasi yakni salah satu penyebab yang dapat berpengaruh pada tingkat perputaran karyawan, karena berfokus kepada keberlanjutan faktor komitmen yang merekomendasikan pada keputusan

untuk bertahan atau keluar yang akhirnya terwujud pada perilaku bolos serta *turnover intention*. Berikut ini definisi komitmen organisasi menurut para ahli, yaitu:

Menurut Mowday dalam Agustin (2018), komitmen organisasi adalah sebuah bentuk perilaku bersifat penting yang berguna untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai bagian dari perusahaan. Komitmen organisasi adalah identifikasi serta keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk bertahan menjadi anggota di sebuah organisasi dan bersedia untuk meraih tujuan dari organisasi. Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi (*organizational commitment*) yakni keadaan seseorang berpihak pada organisasi, cita-cita organisasi, dan berkeinginan mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat Darmawati *et al* (2013), komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, perhatian terhadap organisasi, keberhasilan, dan kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan menurut ahli dapat ditarik kesimpulan, komitmen organisasi ialah keinginan seseorang untuk memihak dan tetap tinggal menjadi anggota di sebuah perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Tingginya komitmen organisasi pada seseorang menyebabkan seseorang tersebut ingin bertahan dalam perusahaan tempat mereka bekerja, sedangkan jika rendahnya komitmen organisasi maka karyawan tersebut akan mengundurkan diri atau pindah pekerjaan.

1.5.4.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Faktor penyebab komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Agustin (2018) ada 3 penyebab yang berpengaruh pada komitmen organisasi antara lain, karakteristik masing-masing individu: Karakteristik pribadi individu terbagi atas 2 variabel, yaitu:

- a. **Variabel demografis:** Mencakup pendidikan, gender, umur, status perkawinan, serta panjangnya masa kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.
- b. **Variabel disposisional:** Mencakup karakter dan nilai individu anggota organisasi. Variabel ini berhubungan kuat dengan komitmen organisasi, karena terdapat perbedaan pengalaman masing-masing karyawan di perusahaan.

1. Karakteristik organisasi

Mencakup peraturan organisasi, struktur organisasi, serta cara peraturan organisasi tersebut dilaksanakan.

2. Pengalaman organisasi

Pengalaman organisasi terkandung dalam kepuasan dan motivasi anggotanya selama masih di sebuah organisasi, peran karyawan di organisasi tersebut, dan hubungan antar karyawan organisasi dengan atasan dan pimpinan mereka.

1.5.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat 3 indikator komitmen organisasi berdasarkan pendapat Kreitner dan Knicki (2014) antara lain, yaitu:

1. **Komitmen Afektif:** Tingkat emosional dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk tetap bertahan karena merasa memiliki keterikatan secara personal.
2. **Komitmen Berkelanjutan:** Pertimbangan rasional pegawai dalam tetap bekerja di perusahaan, biasanya dipengaruhi oleh faktor biaya atau konsekuensi yang mungkin timbul jika meninggalkan organisasi.
3. **Komitmen Normatif:** Rasa tanggung jawab moral yang membuat pegawai merasa berkewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena norma atau nilai yang dianut.

1.5.4.4 Dampak Komitmen Organisasi

Terdapat 3 dampak komitmen organisasi berdasarkan pendapat Luthans (2005), yaitu sebagai berikut:

- a. **Kinerja yang tinggi:** Komitmen organisasi berdampak pada kinerja seseorang. Tingginya komitmen organisasi, maka berpengaruh pada tingginya kinerja seorang karyawan. Begitu pula sebaliknya.
- b. **Turnover yang rendah:** Komitmen organisasi berdampak pada *turnover*. Tingginya komitmen organisasi, dapat menurunkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari kerja. Begitu pula sebaliknya.
- c. **Absensi rendah:** Komitmen organisasi berdampak pada absensi seorang karyawan. Tingginya komitmen organisasi dapat menekan angka absensi karyawan, sedangkan rendahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan angka absensi karyawan.

1.6 Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Perasaan puas terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari individu karyawan adalah sesuatu yang penting. Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan dampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan diantaranya seperti meningkatkan produktivitas pada produk dan pelayanan yang memiliki kualitas tinggi serta menekan angka absensi.

Menurut Hom, Lee, Shaw, dan Hausknecht (2017), kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap turnover intention, di mana tingkat kepuasan kerja yang rendah meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih sesuai. niatan berhenti kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*.

Dari gagasan yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yakni salah satu penyebab keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

1.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi yakni variabel penting untuk memahami perilaku kerja karyawan. Seseorang yang berkeinginan keluar dari pekerjaan adalah seseorang yang mempunyai komitmen organisasi rendah. Hal ini dapat terjadi, karena karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, tidak ingin membantu organisasi mewujudkan tujuannya, dan memiliki semangat kerja yang rendah.

Menurut Sidharta dan Margaretha (2011) menjelaskan, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Hatmoko (2006) komitmen organisasional ialah loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan penerimaan tujuan, nilai-nilai, kemauan untuk berusaha menjadi bagian organisasi, dan keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dengan keinginan keluar. Tingginya komitmen organisasi berakibat pada rendahnya keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau pindah kerja (*turnover intention*).

1.7 Studi Terdahulu

Hasil dari studi terdahulu yang peneliti kumpulkan dengan ruang lingkup kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja serta komitmen organisasi ialah faktor penyebab yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau pindah kerja (*turnover intention*). Tingginya kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang dapat menimbulkan perasaan nyaman, senang, dan ingin bertahan dalam sebuah pekerjaan atau perusahaannya. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja serta

komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman, tidak senang, dan ingin mengundurkan diri dari sebuah perusahaan atau pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil studi terdahulu, yaitu:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil
1	Jason Adi Wijayananta, Christianus Dwiatmadja (2024)	<i>Job Satisfaction and Turnover Intention: The Moderation Role of Financial at PT. HM Sampoerna Semarang</i>	Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Cleopatra Sunjoyo (2021)	Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan CV. Ovi Tobacco Pandaan	Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Rini Ratn Nafita Sari (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Intention to Leave</i> Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-jombang	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Komitmen Organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
4	Nabila Muhana (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Hamsina Jaya MPGG Demak	Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
5	Renty Dwi Putri, Tezar Arianto (2022)	<i>Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB),</i>	Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

Job Satisfaction
Dan Affective
Commitment
Terhadap *Turnover*
Intention Karyawan
Pada PT. Gudang
Garam Tbk Cabang
Bengkulu

Berdasarkan pada hasil studi terdahulu dan relevansinya terhadap objek penelitian, maka peneliti akan melakukan penelitian menggunakan beberapa variabel, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta pengaruhnya kepada *turnover intention* pada karyawan di PT Surya Madistrindo.

1.8 Hipotesis

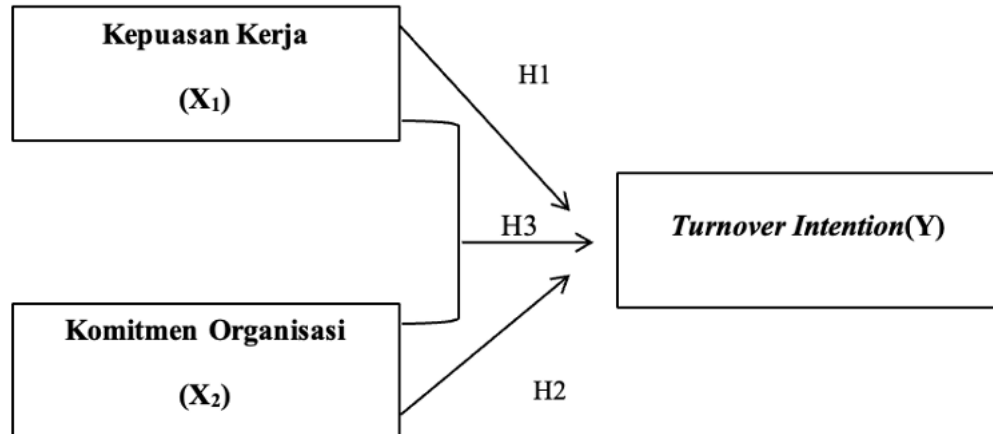
Hipotesis adalah pendapat yang belum diketahui akan kebenarannya. Hipotesis dikatakan pendapat yang belum diketahui kebenarannya, karena untuk mengetahui kebenarannya perlu dilakukan penelitian terlebih dahulu, berladaskan pada teori yang akurat dan pernyataan empiris melalui pengumpulan data.

Penelitian ini hendak membahas mengenai kebijakan kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang perlu dilakukan oleh PT Surya Madistrindo, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan sesuai rencana sebelumnya. Hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Surya Madistrindo.
2. Ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Surya Madistrindo.
3. Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover*

Intention Karyawan PT Surya Madistrindo.

Untuk menggambarkan rumusan hipotesis di atas, maka gambaran skema hipotesis tentang pengaruh antara variabel X1, dan X2 kepada variabel Y, yaitu:



Gambar 1. 2 Model Hipotesis

- a. Kepuasan Kerja (X1) : Variabel Bebas
- b. Komitmen Organisasi (X2) : Variabel Bebas
- c. *Turnover Intention* (Y) : Variabel Terikat

1.9 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1.9.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dibutuhkan untuk membatasi definisi dari variabel penelitian yang memiliki tujuan agar pembahasan penelitian tidak kabur, karena tidak jelasnya variabel penelitian yang ada. Definisi konseptual dari variabel penelitian tersebut, yaitu:

a) **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan rasa senang dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini berhubungan erat dengan moral kerja, tingkat kedisiplinan, serta prestasi yang dihasilkan

oleh pegawai.

b) Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi (*organizational commitment*) yakni keadaan seseorang berpihak pada organisasi, cita-cita organisasi, dan berkeinginan mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Keinginan untuk bertahan dan keinginan memiliki dalam sebuah organisasi yang rendah memungkinkan seorang karyawan untuk mengundurkan diri atau pindah ke tempat yang menurutnya lebih baik (*turnover intention*).

c) Turnover Intention

Menurut Hartono (2002) intensitas pindah kerja (*turnover intention*) merupakan intensitas atau kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

1.9.3 Definisi Operasional

Definisi operasional dibutuhkan agar suatu konsep yang belum jelas dapat diukur. Terdapat definisi operasional dari variabel penelitian tersebut antara lain, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni perasaan yang mewakili persepsi seseorang atau karyawan khususnya pada karyawan PT Surya Madistrindo terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) dapat dikatakan rendah atau tinggi dengan pengukuran menggunakan indikator, yaitu:

- a. Balas jasa yang adil serta layak berupa gaji maupun penghargaan yang diberikan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Penempatan kerja atau unit kerja sesuai keahlian karyawan.
- c. Berat atau ringannya pekerjaan sesuai kondisi masing-masing karyawan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang yang menyenangkan dan memberikan rasa nyaman.
- e. Peralatan yang menunjang sesuai dengan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan yang memberikan dorongan, bijaksana, dan lain-lain
- g. Tingkat bosan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi pegawai PT. Surya Madistrindo Semarang untuk terlibat dalam pencapaian tujuan dan nilai-nilai organisasi. Indikator yang digunakan oleh Kreitner dan Knicki (2014) sebagai berikut :

A. Komitmen Afeksi

- Keterikatan dengan emosional pegawai
- Keterikatan pegawai pada organisasi

B. Komitmen Konstans

- Persepsi pegawai terhadap kerugian jika meninggalkan organisasi
- Pemahaman pegawai terhadap konsekuensi atau pengorbanan yang harus ditanggung.

C. Komitmen Normatif

- Tanggung jawab moral pada organisasi\
- Keyakinan pegawai pada organisasi

3. Turnover Intention

Turnover intention ialah niatan atau kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari PT Surya Maditrindo. *Turnover intention* menurut Simamora (2004) dapat dikatakan rendah atau tinggi dengan pengukuran menggunakan indikator antara lain, yaitu:

- a. Ada niat keluar meninggalkan tempat.
- b. Pencarian pekerjaan baru atau tambahan.
- c. Membandingkan pekerjaan orang lain di satu perusahaan atau luar perusahaan.
- d. Pemikiran keluar sebelum melakukan tindakan keluar.

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan tipe penelitian berupa penjelasan atau dikenal juga sebagai *explanatory research*, yakni penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan antara variabel-variabel tersebut, selain itu juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1.10.2.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari; obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang menjadi fokus penelitian ialah seluruh karyawan yang berjumlah 91 orang dari seluruh departemen pada PT Surya Madistrindo Semarang.

1.10.2.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu untuk menentukan jumlah sampel, Peneliti mengacu pada pendapat Hair et al. (2019) yang menyarankan bahwa dalam penelitian kuantitatif, ketika jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penentuan ukuran sampel dapat menggunakan pendekatan berbasis rumus minimum sampel yang mempertimbangkan tingkat signifikansi dan margin of error sebagai landasan statistik. Berdasarkan pedoman peneliti tersebut, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 91 orang dikarenakan jumlah tersebut sudah memenuhi dan mewakilkan kriteria yang diinginkan dan memberikan representasi yang memadai.

1.10.3 Teknik Pengumpulan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan teknik total sampling dimana atau metode sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, keseluruhan populasi yang terdiri dari 91 karyawan PT Surya Madistrindo Semarang yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih, diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai responden.

1.10.4 Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang relevan, terarah dan sesuai dengan masalah yang dihadapi, maka data-data dikelompokkan berdasarkan jenisnya, yaitu:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau dari objek penelitian.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari para responden secara langsung yaitu responden yang telah mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh dari data- data perusahaan.

1.10.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang pengukuran yang digunakan ialah skala Likert. Menurut Sugiyono (2016), Skala Likert ialah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok tentang fenomena sosial. Skala ini menggunakan pengukuran ordinal, di mana setiap item dalam pertanyaan diberikan

Tabel 1. 3 Skala Pengukuran

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a) Teknik Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden, yang disusun berdasarkan petunjuk-petunjuk yang telah diberikan. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mendapatkan informasi langsung dari individu atau kelompok yang menjadi subjek penelitian.

b) Metode Kepustakaan

Teknik ini digunakan untuk memperoleh teori-teori dasar dan konsep-konsep yang dikemukakan oleh para ahli. Peneliti mengumpulkan informasi ini melalui literatur- literatur,

buku-buku, artikel ilmiah, dan sumber tertulis lainnya. Metode ini membantu peneliti dalam membangun kerangka teoretis yang mendukung penelitian.

1.10.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah mendapatkan data kemudian diolah dan setelah itu disajikan didalam bentuk table untuk kepentingan Analisa, yang meliputi:

a) Editing

Proses penyuntingan dilakukan untuk menyederhanakan pengolahan data dengan cara memilah dan memastikan data yang relevan dengan penelitian, serta mengeliminasi informasi yang tidak diperlukan.

b) Coding

Pengkodean merupakan proses mengklasifikasikan jawaban kuesioner ke dalam kategori yang serupa dengan memberikan simbol atau kode khusus.

c) Scoring

Pemberian skor merupakan proses pengolahan dan konversi data dari bentuk kualitatif ke kuantitatif dengan menilai data penelitian serta menetapkan skor pada setiap jawaban responden.

d) Tabulating

Tabulasi merupakan proses pengorganisasian data dari jawaban responden dengan cara menghitung dan menjumlahkan, lalu menyajikannya dalam bentuk tabel. Proses ini bertujuan agar hasil penelitian dapat ditampilkan dengan jelas dan mudah dipahami. Setelah tabulasi selesai, data kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

1.10.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data bertujuan untuk merangkum dan menyajikan data dalam format yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif, diharapkan hasil pengukuran menjadi lebih akurat dalam menggambarkan tanggapan responden. Oleh karena itu, data numerik dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode statistik. Beberapa teknik analisis yang digunakan mencakup:

1.10.8.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan metode untuk mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan secara apa adanya tanpa bertujuan menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini digunakan untuk memahami karakteristik serta tanggapan responden terhadap variabel-variabel seperti work-life balance, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian diinterpretasikan agar tetap sejalan dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1.10.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini mengolah data dalam bentuk angka yang kemudian disajikan dalam tabel serta dianalisis menggunakan uji statistik untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur

1.10.8.3 Analisis Partial Least Square (PLS)

Menurut Ghozali, (2018) Partial Least Square (PLS) adalah pendekatan alternatif yang mulanya pendekatan SEM berbasis covariant menjadi varian sehingga, PLS lebih berbentuk modern prediksi. PLS memiliki estimasi parameter dari tiga kategori yang meliputi *weight estimate* yang menciptakan skor pada variabel laten, *path estimate* atau estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten, antarvariabel laten maupun indikator, dan yang ketika berkaitan dengan rerata dari lokasi parameter untuk indikator laten, atau nilai konstanta regresi.