

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan juga misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Whittaker dan Simons yang telah dikutip dari LAN RI dalam buku tentang Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah (2005 : 5), menjelaskan bahwa pengertian kinerja pegawai mengandung definisi : Pengukuran kinerja yaitu suatu metode yang digunakan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai akan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja

karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Utami (2017) Kinerja Pegawai adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam instansi. Maka kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan beragam dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan tugas secara baik, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memberikan penilaian atas apa yang dapat dilakukan seorang pegawai.

2. Pengetahuan

Maksudnya yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara maksimal akan membuahkan hasil

pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang .

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan menjadikan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang maksimal, maka akan memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan mencapai tujuan dengan baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh.

6. Kepemimpinan

Merupakan sifat seorang pemimpin dalam mengatur dan memerintah bawahannya untuk menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin yang mempunyai kecakapan atau kelebihan dalam suatu pekerjaan sehingga dalam menghadapi bawahannya untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu sesuai tujuan yang ingin di capai.

8. Budaya Organisasi

Merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakan dengan organisasi lainnya.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu akan semakin luas.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap setia bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi buruk.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan rangkaian atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kedisiplinan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan proses kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, contohnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada atasannya. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang ampuh. Dalam penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah, sehingga berbagai peluang untuk saling umpan-balik yang konstruktif dan membangun akan diperoleh, dan akhirnya akan meningkatkan keseluruhan kontribusi karyawan. Mengenai administrasi pengupahan, ini berarti kinerja yang baik akan berimplikasi pada pemberian imbalan atau upah yang layak (Uno dan Lamatenggo, 2014 : 128). Ada berbagai metode yang biasa digunakan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja (Priyono dan Marnis, 2008 : 208). Metode - metode penilaian prestasi kerja dasarnya dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Penilaian secara “kebetulan” tidak sistematis dan sering membahayakan.
Misalkan ada suatu jabatan yang kosong pada suatu organisasi, kemudian diadakan penilaian seketika terhadap para karyawan untuk kemungkinan pengisian jabatan tersebut. Tentu saja cara ini kurang sistematis karena baru dilakukan pada saat ada lowongan dan tidak konsisten.
2. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur: karakteristik karyawan, sumbangan karyawan kepada organisasi atau keduanya. Penilaian yang sistematis ini memberikan informasi sebelum sesuatu itu mungkin diperlukan.

3. Penilaian yang mendasarkan pada tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan “Manajemen Berdasarkan Sasaran” (MBS) atau yang dikenal dengan “Management By Objectives”. Salah satu bentuk penggunaannya ialah melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh para pegawai.

2.1.2 Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi

Menurut (Kadir, 2003 : 12) istilah teknologi informasi (information technology) mulai populer diakhir dekade 70-an. Sebelum membahas teknologi informasi, terlebih dahulu dibahas istilah informasi. Informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut (Sutarbi, 2005 : 14) Informasi merupakan proses lebih lanjut dari data yang memiliki nilai tambah. Informasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :

1. Informasi strategis, informasi ini digunakan untuk mengambil keputusan jangka panjang, mencakup informasi eksternal, rencana perluasan perusahaan dan sebagainya.
2. Informasi taktis, informasi ini dibutuhkan untuk mengambil keputusan jangka menengah. Seperti informasi trend penjualan yang dapat dimanfaatkan untuk menyusun rencana penjualan.
3. Informasi teknis, informasi ini dibutuhkan untuk keperluan operasional sehari-hari. Seperti informasi persediaan stock, retur penjualan dan laporan kas harian.

Menurut Henderson dan Venkatraman dalam (Jogiyanto, 2011) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis- Teknologi Informasi. Menurut (Jogiyanto, 2011 : 203) Sistem Informasi Strategik (SIS) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem informasi atau sistem-sistem informasi apapun di level manapun yang mendukung atau mengimplementasikan strategi kompetisi yang memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif sehingga membantu perusahaan memberikan keuntungan kinerja secara signifikan dan meningkatkan kinerja jangka panjangnya.

Menurut Strassmann dalam (Jogiyanto, 2011 : 207) menyatakan bahwa teknologi informasi strategik adalah teknologi informasi yang digunakan untuk seluruh proses bisnis organisasi, bahkan mampu mengubah dinamika lingkungan eksternal organisasi, seperti mengubah struktur pasar, mengubah kekuatan persaingan dan mengubah rantai nilai bisnis organisasi. Untuk itu organisasi sebaiknya memahami pendekatan dan model. Keselarasan bisnis-teknologi informasi, sekaligus mampu mengukur model keselarasan yang digunakan sehingga sinergi bisnis dan teknologi informasi menghasilkan nilai nyata bagi organisasi.

b. Peranan Teknologi informasi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan pengaruh besar terhadap perubahan-perubahan mendasar pada struktur, operasi dan manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa :

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Menurut (Jogiyanto, 2009 : 19) mendefinisikan peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di sistem teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer.

Menurut O'Connor dan Galpin dalam (Kadir, 2003 : 15) menjelaskan penerapan teknologi untuk keperluan pemasaran, mengemukakan beberapa alasan penggunaan teknologi, yaitu :

1. Secara signifikan meningkatkan pilihan-pilihan yang tersedia bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam implementasi yang efektif terhadap setiap elemen strategi pemasaran.
2. Mempengaruhi proses pengembangan strategi pemasaran karena teknologi informasi memberikan banyak informasi ke manajer melalui pemakaian sistem pengambil keputusan.
3. Teknologi informasi memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai bagian yang berbeda dalam organisasi dan menyediakan banyak informasi ke

menejer. sebagai contoh, Sistem Informasi Eksekutif (EIS) mempengaruhi aliran informasi secara vertikal dalam perusahaan. Pihak manajemen atas memiliki akses informasi yang lebih besar dan mengurangi ketergantungan sumber informasi terhadap manajemen menengah. Jaringan telekomunikasi memungkinkan informasi mengalir dengan mudah di antara departemen dan divisi yang berbeda.

4. Teknologi informasi juga mempengaruhi antarmuka-antarmuka organisasi dengan lingkungan, seperti pelanggan dan pemasok. Sistem antar organisasi yang dilengkapi dengan pertukaran data elektronik menciptakan hubungan yang lebih dekat antara organisasi dan pemasok, memfasilitas manajemen persediaan yang lebih efisien, dan memungkinkan pendekatan tepat waktu dalam melakukan pemesanan kembali.

Pengaruh teknologi informasi terhadap aktivitas karyawan Sesuai dengan yang diuraikan pada bahasan sebelumnya teknologi informasi yang mengacu kepada yang di ulas dan di jabarkan para ahli, dimana teknologi memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas penggunanya, berdasarkan teori tersebut teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak. Teknologi informasi memberikan kemudahan terhadap penggunanya sehingga meningkatkan kinerja dari penggunanya tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas individu. Karyawan adalah elemen utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, berdasarkan hal itu semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja perusahaan. Dalam hal ini

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah teknologi informasi, penemuan-penemuan di bidang teknologi informasi khususnya yang menyangkut dan mempunyai kontribusi nilai positif terhadap.

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:49), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Nitisemito (2014:183), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

b. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2018:56). Adapun yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah :

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

Kemudian, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018: 31).

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto (2015) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidaklangsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagaidasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok longkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi

yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi.

Sehubungan dengan masalah pembentukan dan perubahan sikap Menurut Wursanto dalam Akhbar Mashul (2013) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.
- b) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir maksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- c) Hubungan berlangsung secara resmi, lebih bersifat informal, penuh kekurangan.
- d) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia yang meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi dan konflik-konflik internal. Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mngarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik . sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, (konflik-konflik), sistem pemberian imbalan, perlakuan, perasaan aman (serikat kerja), hubungan antar individu (sistem

informasi). Hubungan antar atasan dengan bawahan, dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Budiarto (2015) terdapat indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan, adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara, adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising, adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna, adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan, adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja, adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.1.4 Turnover

a. Pengertian Turnover

Menurut Robbins dan Judge (2009 : 38) Turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Ronald dan Milkha (2014) mengemukakan Turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Simamora (2004) Turnover adalah pemisahan diri secara sukarela oleh seorang karyawan dari organisasi.

Menurut Rivai (2009 : 238) Turnover adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Pembahasan turnover adalah mengenai faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan turnover itu sendiri. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan kehilangan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

b. Jenis-Jenis Turnover

Menurut Mathis dan Jackson (2000:125), turnover karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu :

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, turnover dibagi menjadi :

a) Turnover secara tidak sukarela

Turnover ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. Turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

b) Turnover secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. Turnover secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, turnover dibagi menjadi:

a) Turnover fungsional

Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.

b) Turnover disfungsional

Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

3. Berdasarkan bentuk pengendalian, turnover dibagi menjadi :

a) Turnover yang tidak dapat dikendalikan.

Ini muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang

dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

b) Turnover yang dapat dikendalikan

Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam turnover yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan turnover.

c. Proses Terjadinya Turnover

Adapun fase atau tahapan proses terjadinya turnover, yaitu :

1. Tahap pertama dimulai ketika karyawan mengevaluasi pekerjaannya yang sekarang, lalu mereka menyadari bahwa mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.
2. Tahap kedua diawali dari penurunan tingkat kepuasan yang kemudian mempengaruhi penurunan motivasi yang dicirikan dengan stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas rendah, komunikasi personal kurang, masa bodoh dengan tugas pekerjaannya.
3. Tahap ketiga karyawan mulai memutuskan untuk berfikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru.
4. Tahap keempat karyawan membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaannya sekarang serta membuat suatu keputusan untuk tinggal atau keluar dan tahap kelima adalah tindakan untuk tinggal atau keluar dari organisasi.

d. Faktor Penyebab Turnover

Adapun faktor yang dapat menyebabkan turnover diantaranya :

1. Usia

Karyawan yang lebih muda memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk keluar. Tingkat turnover yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan.

2. Lama kerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal adalah keadaan yang memungkinkan untuk terjadinya turnover.

3. Beban kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat bisa mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

4. Faktor lingkungan

Lokasi yang menyenangkan akan menarik bagi karyawan, demikian pula dengan lingkungan fisik yang bisa berpengaruh pada turnover karyawan.

5. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang.

6. Kepuasan gaji

Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab turnover, tapi persepsi karyawan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal kompensasi menjadi penyebab lebih kuat.

7. Faktor organisasi

Saat pendatang baru memiliki profil nilai mendekati profil nilai organisasi, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja lebih besar.

2.2. Penelitian Terdahulu

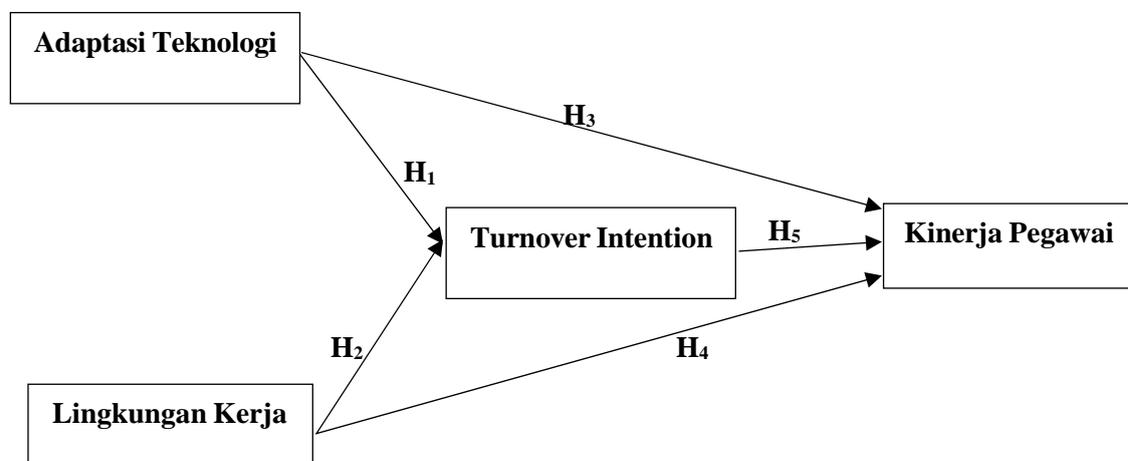
Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini dapat diiktisarkan dalam Tabel 2.1 :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|--|
| 1 | Revia Dian Rismayanti dkk. (2018) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan | Kepuasan Kerja Karyawan; Turnover Intention Karyawan; Kinerja Karyawan | 1. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan 2. Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Turnover Intention Karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 2 | Alfatania Pandu Asmara (2017) | Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya | Turnover intention dan kinerja karyawan | Turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Agustinus, I Ketut Alexsdipa dan I Made Pande Dwiana Putra (2021) | Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, Dan Efektivitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Tri Tunggal Tuk | Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan | Hasil dalam penelitian menyimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh |

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|--|--|
| | | | | positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka. |
| 4 | Hardianto Setyo Nugroho. AP (2020) | Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Media Fajar Koran | Insentif , Motivasi, Kinerja Karyawan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukan bahwa variabel X1 Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini X1 tidak terbukti sedangkan X2 dapat diterima atau terbukti. |

2.3. Model Konseptual Penelitian



2.4. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, teori-teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Ada Pengaruh Adaptasi Teknologi Informasi Terhadap Turnover Intention.

H₂ : Ada Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention.

H₃ : Ada Pengaruh Adaptasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.

H₄ : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

H₅ : Ada Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai

H₆ : Turnover Intention Mampu Memediasi Pengaruh Adaptasi Teknologi Terhadap
Kinerja Pegawai

H₇ : Turnover Intention Mampu Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai

..