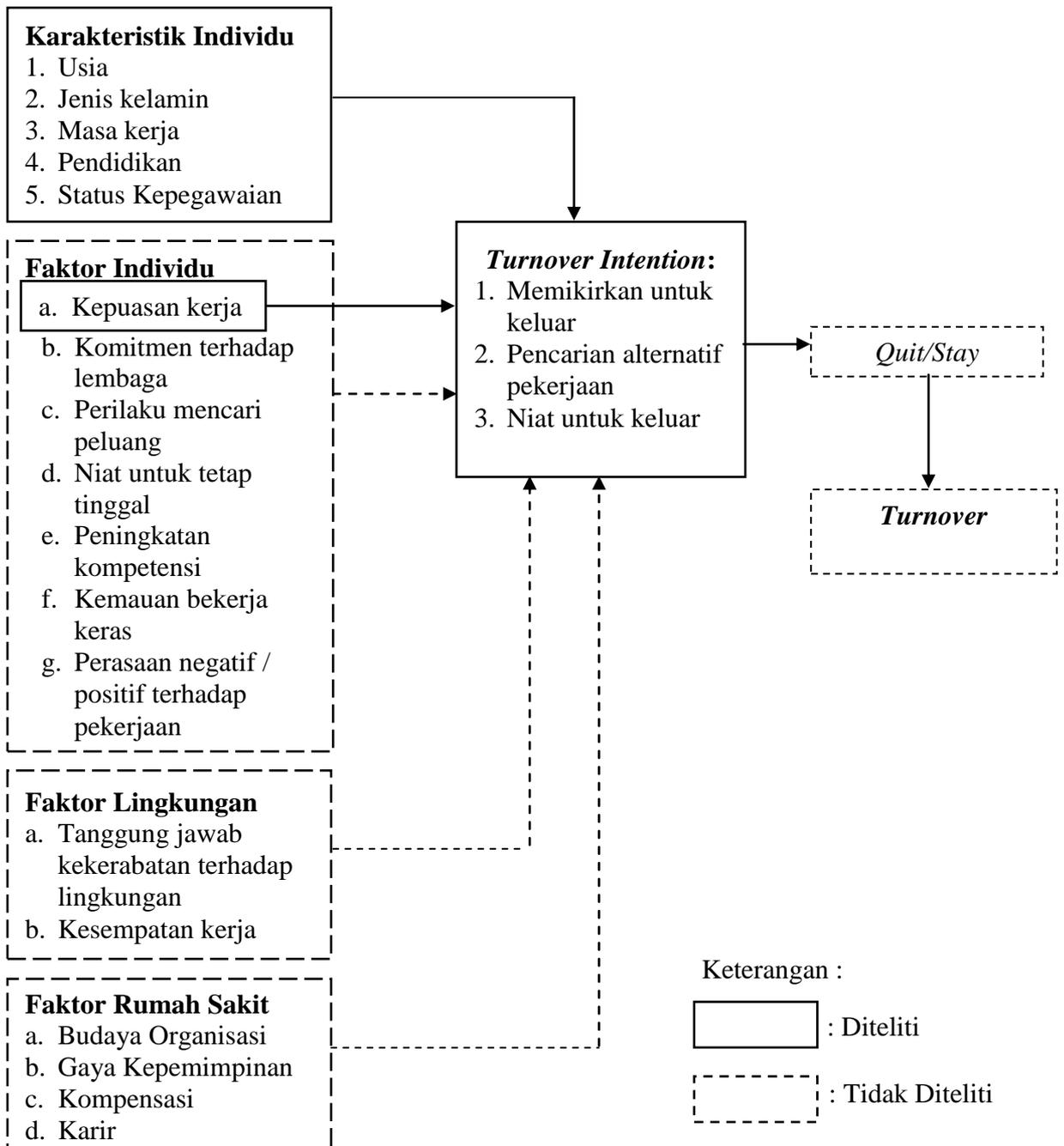


## BAB III

### KERANGKA KONSEP

#### 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3. 1 Kerangka konsep penelitian modifikasi Price (1990), Mobley (1996), Gilmer (1996)

### 3.2. Penjelasan Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual diatas merupakan modifikasi faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* dari Price (1990) yaitu faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, dan kesempatan kerja. Sedangkan dari faktor Individual terdiri dari kepuasan kerja, komitmen terhadap lembaga, perilaku mencari peluang/lowongan kerja, niat untuk tetap tinggal, pelatihan umum/peningkatan kompetensi, kemauan bekerja keras, dan perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, selain itu peneliti juga memasukkan faktor organisasi dan karakteristik individu dari teori Mobley (1996), faktor organisasi dalam hal ini rumah sakit yaitu yang terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, karir. Sedangkan pada variabel karakteristik individu terdiri dari faktor usia muda, jenis kelamin, masa kerja, Pendidikan, dan peneliti memasukkan status kepegawaian. Pada penelitian kali ini peneliti hanya menggunakan variabel kepuasan kerja dan karakteristik Individu karena dua variabel tersebut yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan teori Gilmer (1996) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

### 3.3. Hipotesis

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap angka *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh karakteristik terhadap angka *turnover intention*.