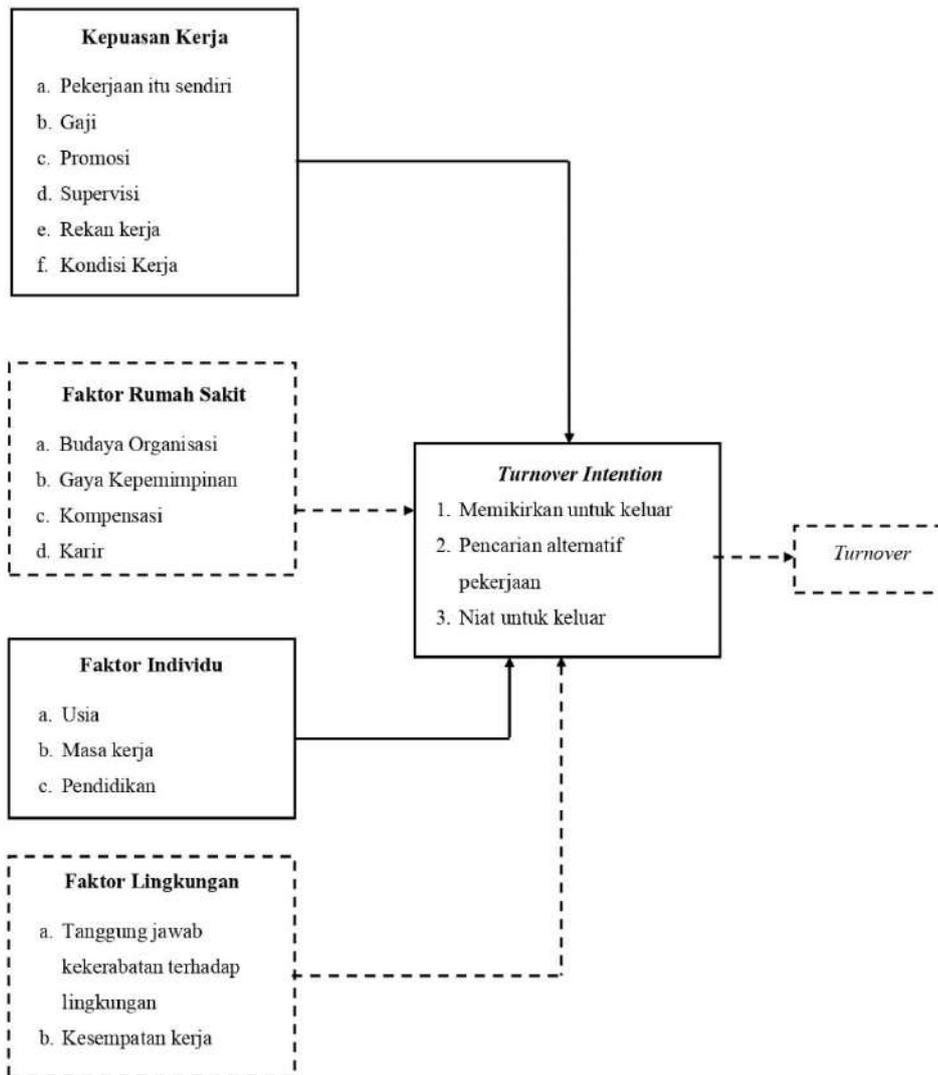


BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL

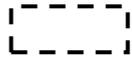
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3. 1. Kerangka Konseptual Penelitian modifikasi Mobley (2002), Price (1990) dan Luthans (2011)

Keterangan

 : Diteliti

 : Tidak diteliti

3.2. Penjelasan Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 3.1 diatas, merupakan modifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari Mobley (2002) yaitu faktor organisasi (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir) dan faktor individu (usia, pendidikan, masa kerja). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja serta faktor individu (usia, pendidikan, masa kerja) yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari Price (1990) yaitu faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, dan kesempatan kerja.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan teori Luthans (2011) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, supervisi, kondisi kerja.

3.3. Hipotesis

Peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*