BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Pada penelitian ini peneliti menggunakan "*Theory of Planned Behavior"* atau biasanya disebut dengan teori perilaku direncanakan berdasarkan (Ajzen, 1991). Pada teori ini menjelaskan mengenai penyebab timbulnya intensi berperilaku, dimana terdapat korelasi antara sikap dan perilaku. Peneliti menggunakan *theory of planned behavior* dalam penelitian ini dikarenakan terdapat hubungan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu, *corporate ethical values, intention to leave*, dan kepuasan kerja.

Theory of planned behavior menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku menjadi pokok penting yang dapat memperkirakan suatu perbuatan, meskipun perlu dipertimbangkan sikap seseorang dalam menguji norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku persepsi orang tersebut, jika terdapat sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi (Ajzen, 1991).

Teori perilaku terencana *(Theory Planned Behavior*) memiliki 3 variabel independent, Pertama adalah sikap terhadap perilaku dimana seseorang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Kedua adalah faktor sosial disebut norma subjektif, hal tersebut mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan. Ketiga adalah kontrol perilaku, yaitu persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu yang mengacu pada keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991).

2. *Corporate Ethical Values*

Peneliti akan memulai dengan mendefinisikan “etika” dan “nilai” guna membantu pembaca lebih memahami apa yang dimaksud dengan *corporate ethical values*.

2.1 Definisi Etika

Kata "Etika" berdasarkan etimologi Yunani yaitu, dari kata "Ethos," yang berkaitan erat dengan gagasan moralitas. Kata “moral” sendiri berasal dari bahasa Latin “Mos”, atau jamak “Mores” yang mengacu pada adat istiadat atau cara hidup seseorang yang didasarkan pada pantangan untuk melakukan perbuatan buruk dan bertindak secara moral, meskipun istilah etika dan moralitas hampir sama, terdapat perbedaan praktis. Etika adalah studi tentang sistem nilai yang berlaku; moral atau akhlak digunakan untuk mengevaluasi tindakan yang diambil (Tanyid, 2014). Etika berkaitan dengan moral, jika etika merupakan bagaimana cara bersikap setiap individu di dalam lingkungan social dengan prinsip individu mengenai mana yang dianggap perilaku benar berdasarkan moral. Etika juga berkaitan dengan hak dan kewajiban moral.

Bertens membedakan dua definisi dari etika, yaitu sebagai praktik dan refleksi, sebagai praktik etika adalah penerapan nilai dan norma yang baik sehingga dapat dipertahankan ataupun tidak dipertahankan, meskipun seharusnya dilakukan. Praktik etika berkaitan erat dengan gagasan moralitas atau etika, dikarena keduanya membahas benar atau salahnya serta perilaku pantas dan sejenis lainnya, sedangkan penalaran moral merupakan salah satu langkah dalam proses refleksi moral (Marjo & Sodiq, 2022) menyatakan bahwa etika adalah pedoman-pedoman dari suatu perilaku yang didasarkan pada sistem nilai yang umumnya berlaku di suatu wilayah atau tempat.

2.2 Definisi Nilai

Murray (1997) menjelaskan bahwa nilai adalah keputusan yang dipegang teguh oleh seseorang dan mendukung cara mereka memilih untuk bertindak, menjadi, atau mencapainya. Nilai merupakan suatu bentuk penilaian karena mewakili keyakinan seseorang tentang apa yang baik, diinginkan, atau benar (Robbins, 2001).

2.3 Definisi *Corporate Ethical Values*

Schein (1992) menjelaskan mengenai *corporate ethical value* sebagai pedoman untuk integrasi internal organisasi dan adaptasi eksternal, sedangkan menurut Robbins (2012) budaya organisasi adalah suatu sistem dalam artian bersama yang dipegang oleh anggota dalam organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan lainnya. *Corporate ethical values* sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang baik di dalam perusahaan.

Corporate ethical values menjadi dimensi utama dari suatu budaya di dalam perusahaan, budaya perusahaan terdiri dari nilai dan kepercayaan yang dianut oleh perusahaan dengan adanya budaya perusahaan maka budaya tersebut dapat mengarahkan perilaku setiap individu bagaimana berlaku di dalam perusahaan ataupun di masyarakat. Adanya kode etis di perusahaan menjadi pembeda diantara perusahaan, hal ini didukung dengan pernyataan dari (Robbins, 1986) menjelaskan jika *corporate ethical value* merupakan komponen penting pada kode etik organisasi dan diakui memiliki dampak yang signifikan yang dapat membedakan perusahaan satu dari yang lain.

Kode etik yang dianut oleh suatu perusahaan dapat dilihat dari setiap anggota yang ada di perusahaan, dengan begitu budaya perusahaan menunjukkan nilai apa yang menjadi pedoman di dalam perusahaan. *Corporate ethical values* terlebih dahulu harus diterapkan oleh para atasan atau manajer perusahaan kemudian

setelah itu anggota lainnya di dalam perusahaan akan mengikuti apa kode etis di dalam perusahaan, dikarenakan jika manajer tidak menerapkan etika yang dianut perusahaan maka otomatis anggota perusahaan lainnya akan mengabaikan kode etis perusahaan tersebut.

2.4 Indikator *Corporate Ethical Values*

Terdapat lima indikator dari *Corporate Ethical Values* berdasarkan teori dari (Key, 1999; McDonald dan Njihof, 1999) dituliskan sebagai berikut:

a. Nilai

Nilai mempunyai arti sesuatu yang mempunyai maksud positif dan juga negatif yang memiliki makna tersendiri, sehingga menjadi acuan bagi setiap individu. Nilai yang dipegang oleh suatu perusahaan dapat lihat ataupun tercermin dari perilaku anggota yang ada di dalam perusahaan tersebut.

b. Sikap

Sikap berkaitan dengan nilai. Sikap merupakan aksi ataupun perbuatan yang ada pada diri setiap individu yang berdasarkan pada pendirian ataupun nilai yang dimiliki. Sikap juga merupakan respon individu terhadap suatu hal yang terjadi.

c. Norma

Norma menjadi pedoman bagi setiap individu. Norma merupakan aturan yang dibuat oleh suatu instansi ataupun perusahaan yang harus dipatuhi oleh anggota yang berada di dalamnya. Norma juga berisikan suatu larangan yang harus dijauhi oleh setiap anggota organisasi.

d. Persepsi

Persepsi merupakan pandangan individu terkait suatu hal yang berdasarkan dari pengetahuan yang dimiliki dan juga berdasarkan pengalaman yang dialami. Persepsi juga mempengaruhi respon individu terhadap situasi yang terjadi.

e. Keyakinan dalam organisasi

Keyakinan dalam organisasi merupakan hal yang penting dikarenakan dengan adanya suatu keyakinan yang dipegang oleh suatu organisasi maka hal itu akan mendasari dari terbentuknya identitas organisasi.

2.5 Faktor-faktor yang pengaruhi *Corporate Ethical Values*

Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi *corporate ethical values* sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sesuatu yang penting di dalam perusahaan, kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan. Jika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dikarenakan pemimpin tersebut dapat menerapkan budaya perusahaan dengan baik dan menyeluruh.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan harus diterapkan di dalam perusahaan karena ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan. Kedisiplinan berkaitan dengan tata tertib, berarti semua anggota perusahaan harus mentaati tata tertib yang tertulis sebagai bentuk kepatuhan kepada perusahaan.

c. Hubungan organisasi

Sangat penting untuk memperhatikan interaksi yang terjadi di perusahaan, termasuk hubungan antara karyawan dan atasan mereka. Jadi dengan begitu adanya keterkaitan antara semua level jabatan di dalam perusahaan.

d. Komunikasi

Komunikasi di dalam perusahaan harus berjalan dengan lancar, dikarenakan hubungan antara karyawan dan atasan dapat diperkuat dengan berkomunikasi secara efektif.

3. *Intention to Leave*

3.1 Definisi *Intention to Leave*

Intention to leave yakni niat seorang individu dalam meninggalkan pekerjaannya, dengan begitu artinya indivitu tersebut ingin menemukan tempat kerja yang lain yang menurutnya lebih baik atas beberapa hal pertimbangan dari tiap individu daripada pekerjaan sebelumnya, hal ini didukung dengan pernyataan "Perilaku ini terkait dengan mencari posisi yang lebih di luar perusahaan dan meminta untuk berhenti (Robbins, 2008)". Menurut Robbins (2006) niat untuk keluar adalah reaksi atas rasa tidak puas yang dihadirkan berdasarkan pada aksi yang mengarah pada *intention to leave* perusahaan.

Tidak menutup kemungkinan bahwa keinginan untuk berhenti ataupun pindah pekerjaan dari individu karyawan akan dilaksanakan pada suatu saat nanti bukan untuk langsung dikarenakan kemungkinan pekerjaan yang sekarang sangat dibutuhkan dan jika seorang individu pindah dari pekerjaan tersebut maka belum tentu akan langsung mendapatkan pekerjaan pengganti. Robbins dan Judge (2008), menjelaskan jika *turnover intention* adalah ketika seorang pekerja mempunyai kecenderungan meninggalkan pekerjaan mereka, tetapi *turnover* adalah bentuk meninggalkan tetap dari karyawan, baik sukarela maupun tidak sukarela dari perusahaan.

Tingginya tingkat pengunduran diri secara sukarela terkait dengan kinerja organisasi di bawah standar, akan dapat merugikan organisasi (Tumbelaka et al., 2016). Organisasi perlu mengatasi keinginan pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya demi mencari pekerjaan yang lebih baik untuk mengurangi turnover, hal ini diperkuat dengan teori menurut Swasto (2011) pergantian karyawan dalam skala besar mengharuskan perusahaan untuk mencermati situasi dan mengumpulkan lebih banyak rincian tentang alasan sebenarnya di balik kepergian karyawan tersebut.

Mathis & Jackson (2001) menjelaskan alasan kenapa karyawan memilih untuk meninggalkan tempat kerja secara rela diakibatkan karena beberapa faktor kurangnya tantangan kerja, kesempatan yang lebih baik di tempat lain, gaji, pengawasan, letak geografis, dan tekanan, dalam hal ini bukan berarti karyawan yang pergi atau keluar dari perusahaan berarti mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, kehilangan beberapa tenaga kerja dapat juga menguntungkan apabila kinerja dari karyawan tersebut termasuk rendah.

3.2 Indikator *Intention to Leave*

Menurut Harnoto (2002) Berikut beberapa ciri perilaku karyawan yang mengindikasikan niat untuk keluar :

a. Absensi yang meningkat

   Semakin banyak absen yang dimiliki oleh karyawan perusahaan, maka hal ini menjadi indikator untuk karyawan tersebut ingin pindah ke perusahaan lain.

b. Mulai malas kerja

   Kemalasan anggota perusahaan dalam melakukan pekerjaan ditandai dengan menurunnya kualitas pekerjaan di perusahaan sehingga kinerjanya juga menurun.

c. Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja

   Tata tertib yang terdapat pada suatu organisasi harus diikuti dan ditaati oleh semua anggota perusahaan tak terkecuali, jika mulai banyak yang tidak mengikuti tata tertib perusahaan maka hal ini bisa menciptakan *intention to leave*.

d. Keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

   Tugas yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi harus dilaksanakan secara efektif dan terutama patuh kepada atasan terutama dalam menjalankan apa yang menjadi tanggung

jawab karyawan, jika hal ini mulai berbeda maka ini bisa menjadi salah satu indikator keinginan untuk pindah pekerjaan karyawan.

3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Intention to Leave* :

Menurut Robbins (2006) faktor-faktor berikut mempengaruhi niat untuk berpindah:

a. Usia

Berdasarkan beberapa penelitian menyatakan bahwa usia berpengaruh terhadap tingkat *turnover* di perusahaan, biasanya karyawan dengan usia muda akan lebih tinggi *intention to leave* dibanding dengan karyawan yang memiliki usia yang lebih matang, hal ini disebabkan oleh karyawan dengan usia muda ingin mencoba pekerjaan lain yang tampaknya lebih tepat.

b. Masa jabatan

Masa jabatan terkait seberapa lama suatu individu memegang jabatan di dalam perusahaan, hal tersebut dapat mempengaruhi *intention to leave* karyawan di dalam perusahan.

c. Komitmen terhadap organisasi

Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan bagaimana respon emosional karyawan terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi biasanya akan muncul ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalankan.

d. Kepuasan kerja

Perusahaan harus mengetahui apakah karyawannya puas dengan pekerjaan mereka dikarena hal tersebut dapat memengaruhi apakah mereka akan meninggalkan perusahaan atau mencari peluang pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan termasuk gaji, peluang promosi, hubungan dengan bos, interaksi dengan rekan sekerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri.

e. Iklim etika.

Iklim etika terkait dengan tata tertib yang ada di suatu organisasi yang mengatur cara berperilaku tenaga kerja di organisasi, yang dimana dengan iklim etika dapat menentukan mana yang etis dan tidak etis di dalam organisasi.

4. Kepuasan Kerja

4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbins dan Judge (2011) *job satisfaction* merupakan perasaan senang dan positif atas pekerjaan tersebut, hal demikian merupakan hasil dari evaluasi berdasarkan berbagai aspek pekerjaan. Menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja (*job satisfaction*) mencakup kondisi emosional dimana terdapat keselarasan atau ketidaksesuaian antara nilai balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi dan nilai balas jasa yang diharapkan dari pekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh organisasi apakah karyawan bisa tetap bekerja di dalam perusahaan atau malah berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaanya, karena semakin sejahtera karyawan di dalam perusahaan maka kualitas pekerjaan akan semakin meningkat dan tentunya karyawan akan semakin betah di tempat kerjanya tersebut sehingga akan lebih sedikit keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, dibuktikan dengan teori " Hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah sangat penting " (Solikhah & Haryono, 2020).

Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan di dalam perusahaan merasa Bahagia dan cocok dengan pekerjaan yang dikerjakannya, dengan begitu kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi *intention to leave* karyawan. Luthans (2008) menjelaskan jika pada penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat hubungan yang negatif diantara kepuasan kerja dan pergantian karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan termasuk tinggi, maka tidak akan

menyebabkan pergantian karyawan menjadi rendah, akan tetapi dengan adanya hal demikian dapat membantu sebaliknya, apabila ada rasa tidak puas kerja, maka pergantian karyawan mungkin meningkat. Luthans (2008) melanjutkan bahwa pada dasarnya, dapat dikatakan bahwa faktor penting dalam keputusan karyawan untuk pindah adalah kepuasan kerja.

4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Z. S. D., Mukzam et al., (2017) berikut beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Rasa bangga terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja di dalam perusahaan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat menentukan kepuasan karyawan.

b. Jumlah upah yang diterima atas hasil kerja kerasnya

Gaji yang diperoleh oleh karyawan di dalam perusahaan sebagai bentuk upah yang diberikan atas kerja keras karyawan karena telah menjalankan apa yang telah menjadi tanggung jawab mereka.

c. Peningkatan status

Ketika di dalam perusahaan ditawarkan suatu promosi terhadap karyawan dapat berupa jabatan atau hal lainnya, ini dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

d. Pengendalian peningkatan karyawan

Pengawasan dari atasan berpengaruh penting dalam meningkatkan kepuasan kerja ketika atasan selalu membantu karyawan dengan apa yang dibutuhkan baik bantuan teknis maupun dukungan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

e. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama

Tanggu jawab Bersama penting untuk diterapkan kepada anggota perusahaan, agar pekerja merasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan di dalam perusaaan.

f. Rasa nyaman dan dukungan dalam pekerjaan.

Dengan adanya rekan kerja yang baik di dalam perusahaan memberikan bantuan pada saat karyawan lain membutuhkan bantuan ataupun dengan memberikan dukungan, maka hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja.

3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sari, 2016), terdapat beberapa faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh yaitu sebagai berikut :

a. Upah yang cukup

Upah menjadi hal penting yang memiliki pengaruh terkait dengan kepuasan kerja yang meningkat dengan diberikannya upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan maka yang menjadi kebutuhan karyawan bisa tercukupi.

b. Perlakuan yang adil

Perlakuan adil juga perlu dilakukan untuk semua karyawan di suatu organisasi karena hal tersebut menjadi hal yang penting, suatu organisasi tidak bisa membedakan setiap individu yang terdapat pada suatu perusahaan dikarena hal demikian terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Jadi sudah sepatutnya untuk semua karyawan diperlakukan dengan adil.

c. Ketenangan bekerja

Ketenangan bekerja perlu dirasakan oleh karyawan, jika karyawan mendapatkan ketenangan pada saat bekerja di dalam suatu organisasi, maka hal tersebut pasti dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

d. Perasaan diakui

Karyawan juga ingin merasakan untuk diakui bahwa karyawan tersebut ada dan bekerja dengan baik di dalam

perusahaan, maka perusahaan perlu menghargai adanya karyawan tersebut dan juga saling menghormati diantara sesama karyawan.

e. Penghargaan hasil kerja

Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan kualitas kerjanya meningkat hal ini perlu diapresiasi oleh perusahaan, maka perusahan harus melakukan apresiasi terkait pencapaian yang baik yang dikerjakan oleh pekerja, dengan hal demikian para pekerja akan merasakan kepuasan dan kualitas kerja akan meningkat.

f. Penyalur perasaan

Ketika karyawan memiliki suatu masalah di dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, maka hal ini dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. Jadi perlunya dilakukan komunikasi dua arah untuk menyalurkan apa yang dirasakan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
1	(Tumbelaka et al., 2016) Steven Set xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran, 2016, "Pengaruh Budaya Organisasi	Fokus penelitian: Kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan *Intention to leave*. Tujuan penelitian: Memeriksa dan	Populasi: 98 karyawan PT Bitung Mina Utama Sampel: 79 karyawan PT Bitung Mina Utama Unit analisis: 60 karyawan pria, 19 karyawan Wanita	Metode pengumpulan data: kuesioner. Analisis data: Path analisis.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Meskipun kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya tidak

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	Terhadap kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention to Leave* (Studi pada karyawan PT.Bitung Mina Utama).	menjelaskan dampak budaya organisasi terhadap kepuasan, loyalitas, dan niat untuk keluar karyawan.	(hampir seluruhnya karyawan pria sudah menikah). Sampling: Teknik *random sampling*.		berpengaruh signifikan terhadap niat berhenti. Di sisi lain, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat keluar, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	(Jabid et al., 2023) Abdullah W. Jabid, Marwan Man Soleman, Abdul Rahman Jannang,2023, "*The Mediating Role of Islamic Job Satisfaction on Relationship of Islamic Work Ethics on Intention to Leave*".	Fokus penelitian: *Intention to Leave* Tujuan penelitian: Menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan etos kerja dengan niat keluar.	Populasi :semua karyawan sejumlah 77 karyawan Bank Islamic di Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Sampel : 77 karyawan Bank islamic di Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Unit analisis :karyawan bank Islamic Sampling :*Total sampling.*	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data :SEM-PLS	Kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor mediasi hubungan antara etos kerja dengan niat untuk keluar. Etika kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar.
3	(Sari, 2016) Rini Ratna Nafita Sari, Armanu, Eka Afnan, 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen	Fokus Penelitian :*Intention to Leave*. Tujuan penelitian : Menguji bagaimana kepuasan kerja	Populasi ; Karyawan tetap bagian produksi unit pelintingan & pemotongan 945 karyawan Sampel : 90 pegawai MPS Ngoro-Jombang	Metode pengumpulan data :wawancara dan kuesioner. Analisis data : analisis statistic deskriptif dan inferensial (path analysis).	Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif signifikan; variabel kepuasan kerja dan niat untuk berhenti mempunyai hubungan negatif yang dapat

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	Organisasional Terhadap *Intention to Leave* Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang".	mempengaruhi komitmen organisasi; bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk berhenti; bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi niat untuk keluar; dan bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk berhenti melalui komitmen organisasi.	mitra PT.HM Sampoerna Tbk. Unit analisis : Karyawan tetap bagian produksi unit pelintingan & pemotongan. Sampling : *Simple random sampling*.		diabaikan; dan variabel pengukuran komitmen organisasi dan niat untuk keluar mempunyai hubungan positif signifikan yang dimoderasi oleh variabel komitmen organisasi.
4	(Utomo, 2019) Endhar Priyo Utomo, 2019, " Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Quit* Pada Generasi Y (Millennials)"	Fokus Penelitian :*Intention to Quit* Tujuan penelitian : Menganalisis faktor apa saja melalui peningkatan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dapat menurunkan	Populasi : 130 pegawai generasi Y pada sector perbankan di Kota Semarang. Sampel : 120 pegawai generasi Y pada sector perbankan di Kota Semarang. Unit analisis : Generasi Millennial, rentang umur 20-35 tahun, lahir	Metode pengumpulan data :Kuesioner, jurnal dan literatur. Analisis data :*Structural Equation Modeling* (SEM).	Variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan niat berhenti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan niat berhenti mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
		derajat niat keluar pegawai perbankan generasi Y.	pada tahun 1982-1997 Sampling : *Non probability sampling.*		
5	Adi Irawan Setiyanto, Selvi Nurul Hidayati, 2017, " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*".	Fokus penelitian :Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*. Tujuan penelitian : Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat.	Populasi :8.000 karyawan di Kawasan panbil kota Batam. Sampel :334 karyawan di Kawasan panbil kota Batam. Unit analisis :Karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Kawasan panbil kota Batam. Sampling :*Purposive sampling*.	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data : SPSS	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover turnover, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
6	(Nugroho & Muafi, 2021) Farid Irawan Nugroho, Muafi, 2021, "*The Effect of Ethical Climate and Job Satisfaction on Turnover Intention Mediated by*	Fokus penelitian : *Turnover Intention*. Tujuan penelitian : Untuk menyelidiki dan menilai dampak kepuasan kerja dan lingkungan etis pada	Populasi :35 karyawan DN Production, Yogyakarta. Sampel : 35 karyawan DN Production, Yogyakarta. Unit analisis :semua karyawan Sampling :Sensus sampling.	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data :*Smart PLS* diolah dengan SEM.	Niat untuk meninggalkan pekerjaan memiliki pengaruh negatif oleh iklim etika; niat meninggalkan pekerjaan dipengaruhi positif signifikan oleh kepuasan kerja; niat meninggalkan pekerjaan dipengaruhi positif signifikan oleh komitmen organisasi;

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	Organizational Commitment".	karyawan di DN Production, Yogyakarta, dan bagaimana hal ini dimediasi oleh komitmen organisasi.			dan niat dipengaruhi positif secara signifikan oleh komitmen organisasi.
7	(Andriani et al., 2023) Rian Andriani, Disman, Eeng Ahman, Budi Santoso, 2023, " *Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry"*.	Fokus penelitian :*Turnover Intention*. Tujuan penelitian :Mengetahui peran lingkungan kerja terhadap niat berpindah, dengan melihat peran mediasi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.	Populasi : 3.273 berdasarkan data BPS 2017 Karyawan hotel Kota Bandung,Jawa Barat. Sampel :356 Karyawan hotel Kota Bandung,Jawa Barat. Unit analisis :Karyawan departemen front office Sampling :*Simple random sampling.*	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data :*Partial least squares*	Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan niat berpindah, dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif terhadap keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.
8	(Kharismawati & Dewi, 2016) Dewa Ayu Putu Kharismawati, I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2016, "Pengaruh Komitmen Organisasional	Fokus penelitian :*Turnover Intention*. Tujuan penelitian : Menguji dampak dukungan sosial, komitmen	Populasi :Seluruh karyawan berjumlah 114 karyawan Gues Service Assistant PT Indonesia AirAsia Denpasar. Sampel :53 karyawan Gues Service Assistant	Metode pengumpulan data :Wawancara dan kuesioner. Analisis data :Analisis regresi linear berganda.	Niat karyawan Gues Service Assistant PT Indonesia AirAsia Denpasar untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi, dukungan sosial, dan iklim etika.

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	, Dukungan Sosial dan Iklim Etika Terhadap *Turnover Intention*".	organisasi, dan iklim etika terhadap niat.	PT Indonesia AirAsia Denpasar. Unit analisis : karyawan Gues Service Assistant. Sampling :*Simple random sampling*.		
9	Sri Yuli Ayu Putri, 2018, "Pengaruh *work Interfering With Family, Family Interfering With Work* dan Orientasi Etika Terhadap *Turnover Intentions* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening".	Fokus penelitian :*Turnover Intentions*. Tujuan Penelitian : Menguji kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dampak konflik keluarga di tempat kerja dan orientasi etika terhadap niat berpindah.	Populasi :Seluruh kantor akuntan public di Jakarta dan terdaftar di OJK. Sampel : 150 auditor yang mempunyai keluarga. Unit analisis :Auditor yang sudah berkeluarga di kantor Akuntan public. Sampling :*Convenience sampling*.	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data :SEM dengan program *Smart PLS.*	Niat berpindah tidak dipengaruhi oleh orientasi etika. Niat untuk meninggalkan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
10	(Smirnova et al., 2017) Anna Smirnova, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Surya Putra, 2017, "Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap	Fokus penelitian : *Turnover Intention*. Tujuan Penelitian : Meneliti model Sablynski, yang menunjukkan bahwa niat berpindah	Populasi :Seluruh ekspatriat berjumlah 66 orang di hotel bintang lima di Nusa Dua Bali. Sampel : ekspatriat berjumlah 66 orang di hotel bintang lima di Nusa Dua Bali.	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data :Regresi Linear Berganda.	Niat untuk meninggalkan suatu organisasi dipengaruhi secara negatif oleh budaya organisasi tersebut.

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	Turnover Intention Ekspatriat Pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua Bali".	dipengaruhi secara negatif oleh budaya organisasi.	Unit analisis :Ekspatriat berusia diatas 24 tahun. Sampling :Teknik total sampling.		
11	(Annie Faaroek, 2021) Annie Faaroek, 2019, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial".	Fokus penelitian :*Turnover Intention*. Tujuan Penelitian :Menguji adakah pengaruh dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui motivasi karyawan.	Populasi :200 karyawan pada generasi milenial di Jabodetabek. Sampel : 200 karyawan pada generasi milenial di Jabodetabek. Unit analisis :Karyawan milenial yang bekerja di perusahaan swasta dengan usia 20-38 tahun. Sampling :Total sampling.	Metode pengumpulan data :Kuesioner. Analisis data :*Structural Equation Model* (SEM).	Terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial, terdapat hubungan antara motivasi terhadap *turnover intention*.
12	(Siregar, 2019) Pandapotan Nauli Sun Siregar, 2019, "*The Effect of Culture of Organizational and Work Satisfaction on Commitments and Turnover Intention in Pardede*	Fokus penelitian :Komitmen dan *Turnover Intention*. Tujuan penelitian : Untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dan	Populasi :semua karyawan sejumlah 109 karyawan hotel Pardede International Medan. Sampel : 109 karyawan hotel Pardede International Medan. Unit analisis :semua karyawan	Metode pengumpulan data: Kuesioner, jurnal ilmiah, website. Analisis data: Model persamaan struktural.	Niat berpindah secara positif dipengaruhi oleh budaya organisasi, niat untuk meninggalkan pekerjaan secara langsung dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja, komitmen secara langsung dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.

No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	International Hotel Medan".	pengaruhnya terhadap niat berpindah dan komitmen organisasi.	dari semua level organisasi. Sampling :Total sampling.		
13	(Chu-Mei Liu & Chieh-peng Lin, 2016) "*Corporate Ethical Values* and *Turnover Intention*"	Fokus penelitian: *Corporate Ethical Values* and *Turnover Intention.* Tujuan penelitian: Menjelaskan hubungan antara *corporate ethical values* dengan *turnover intention.*	Populasi: Pekerja di Taiwan's *high-tech industry.* Sampel:207 pekerja di industry teknologi Unit analisis: semua karyawan dari semua level organisasi. Sampling : Simple random sampling	Metode pengumpulan data: kuesioner. Analisis data: Analisis jalur, SmartPLS.	*Corporate ethical values* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.*
14	(Palvi Ventovaara, Margareta af Sandeberg, klas blomgren, Pernilla Pergert, 2023), "*Moral Distress and Ethical Climate in Pediatric Oncology Care Impact Healthcare Professionals*	Fokus penelitian: *Moral, Distress, Ethical Climate* and *Intention to Leave.* Tujuan penelitian: Mengetahui hubungan antara *moral distress, ethical climate,*	Populasi: 970 Perawat, dokter, dan asisten perawat di 20 pusat kanker anak di Nordik. Sampel: 543 responden profesional kesehatan. Unit analisis: Semua perawat, dokter, dan asisten perawat	Metode pengumpulan data: Survei. Analisis data: Analisis deskriptif, SPSS.	*Moral distress* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to leave*, *ethical climate* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*.

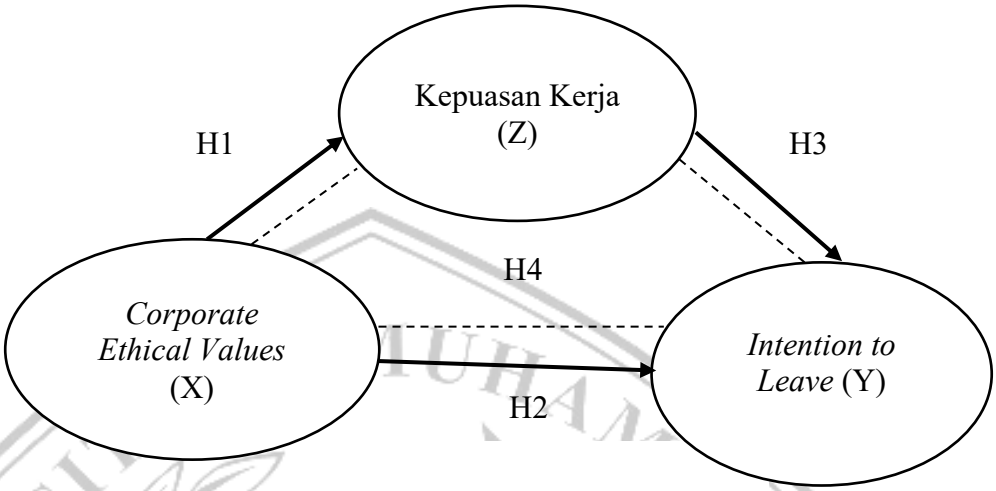
No	Nama peneliti, tahun, Judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode pengumpulan data dan analisis data	Temuan penelitian
	Intention to Leave"	dan *intention to leave.*	Sampling : Simple random sampling.		
15	Sean Valentine, Lynn Godkin, Gary M. Fleischman, and Roland Kidwell, 2011, "*Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention : The Impact of Work Context on Work Response*"	Fokus penelitian: *Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention* Tujuan penelitian: Mengetahui hubungan antara *corporate ethical values, group creativity, job satisfaction,* dan *turnover intention.*	Populasi: 781 responden *healthcare* dan pekerja administrasi bekerja di *healthcare* organisasi. Sampel: 781 responden *healthcare* dan pekerja administrasi bekerja di *healthcare* organisasi. Unit analisis: Semua pekerja bagian administrasi di *healthcare* organisasi. Sampling : Total Teknik sampling	Metode pengumpulan data: Kuesioner. Analisis data: Analisis deskriptif, SPSS	*Group creativity* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *corporate ethical values* dan berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *corporate ethical values* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction.*

C. Kerangka Konsep dan Hipotesis

1. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual membantu menghubungkan topik-topik yang akan diteliti oleh peneliti dan berperan dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan masalah yang akan diteliti

peneliti. Kerangka konseptual penelitian ini dijelaskan sebagai berikut, dengan memperhatikan hipotesis dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang ada pada sebuah penelitian dan harus diuji kebenarannya. Berikut merupakan beberapa hipotesis dalam penelitian ini :

a. Pengaruh *corporate ethical values* terhadap *intention to leave*

Kode etik perusahaan (*Corporate ethical values*) merupakan dimensi utama dari budaya perusahaan. Kode etik perusahaan harus diterapkan dengan baik terutama diawali dari atasan yang ada di perusahaan kemudian setelah itu akan diikuti oleh anggota perusahaan lainnya. Kode etik yang baik di dalam suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula, hal ini berpengaruh pada keinginan untuk berpindah karyawan akan semakin menurun. Berdasarkan penelitian (Faaroek, 2021), (Ventovaara, 2023), (Chu-Mei L. & Chieh-peng L., 2016), (Smirnova et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial.

H1 : *Corporate ethical values* (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* (Y).

b. Pengaruh *corporate ethical values* terhadap kepuasan kerja

Corporate ethical values yang dapat dikatakan *strict* tidak akan dapat membuat karyawan dapat bertahan di dalam suatu perusahaan, dikarenakan apabila corporate ethical values tidak sesuai dengan nilai yang dipegang oleh setiap individu di dalam perusahaan maka hal ini tidak dapat diseimbangkan. Karyawan tidak merasakan kepuasan ketika bekerja di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian (Tumbelaka et al., 2016), (Valentine, 2011), (Jabid et al., 2023) Budaya organisasi (*Corporate ethical values*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : *Corporate ethical values* (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave*

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang mengakibatkan karyawan menjadi nyaman ketika bekerja di dalam perusahaan, dengan kepuasan kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan maka hal ini dapat membuat karyawan semakin nyaman dan betah bekerja di dalam perusahaan, sehingga hal ini dapat berdampak pada *intention to leave* karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian (Putri, 2018), (Setiyanto 2017), (Siregar, 2019) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.*

H3 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave (Y)*.

d. Pengaruh *corporate ethical values* terhadap *intention to leave* melalui Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi.

Jika kode etik di dalam suatu perusahaan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sehingga apabila karyawan merasakan kesejahteraan maka akan terjadi kepuasan kerja, sehingga akan menurunnya tingkat *intention to leave* di dalam

perusahan. Berdsarkan penelitian (Jabid, 2023), (Wibowo, 2023) kepuasan kerja dapat memediasi secara negatif signifikan *corporate ethical values* terhadap *intention to leave.*

H4 : *Corporate ethical values* (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

D. Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga jenis variabel dependen, independen, dan mediasi yang digunakan dalam penelitian ini dan akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Dependen Variable (Variabel Terikat) adalah variabel yang berikatan dengan variabel yang lainnya. Pada penelitian ini, variabel terikatnya adalah *intention to leave* (Y).
b. Independen Variable (Variabel Bebas) adalah variabel yang tidak memiliki keterikatan dengan variabel yang lainnya, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *corporate ethical values* (X).
c. Intervening Variable (Variabel Mediasi) adalah variabel yang menjadi mediasi variabel bebas agar dapat mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z)

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	*Corporate Ethical Values*	Corporate ethical values merupakan nilai ataupun kode etika dari suatu perusahaan yang menajdi pedoman sehingga menjadi pembeda dari satu perusahaan dengan yang lainnya.	(Key, 1999; McDonald dan Njihof, 1999) Indikator *Corporate Ethical Values* : 1.Nilai 2.Sikap 3.Norma 4.Persepsi 5.Keyakinan dalam organisasi.	(Key, 1999; McDonald dan Njihof, 1999)

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
2.	*Intention to Leave*	Intention to leave merupakan niat yang timbul dari seorang pekerja untuk meninggal pekerjaannya yang berkemungkinan untuk mencari pekerjaan yang lain.	Menurut Harnoto (2002) Indikator *Intention to Leave* : 1.Absensi yang meningkat 2.Mulai malas kerja 3.Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja 4.Keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan.	Harnoto (2002)
3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang timbul dari dalam diri seorang pekerja dikarenakan apa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerja merasa betah terhadap pekerjaannya.	Menurut Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017) Indikator Kepuasan Kerja : 1.Rasa bangga terhadap pekerjaan 2.Jumlah upah yang diterima atas hasil kerja kerasnya 3. Peningkatan status 4. Pengendalian peningkatan karyawan 5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama 6.Rasa nyaman dan dukungan dalam pekerjaan.	Z. S. D., Mukzam et al., (2017)