BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Bagian ini menjelaskan mengenai teori dari variabel-variabel yang digunakan, yaitu Budaya Organisasi, *Intention to stay*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Keempat variabel tersebut akan di paparkan sebagai berikut:

1. *Intention to stay*

a. Definisi *Intention to stay*

Intention to stay merupakan persepsi dari kemungkinan diperkirakan untuk melanjutkan keanggotaan dalam suatu organisasi (Price & Mueller, 1981), dan juga digambarkan sebagai final langkah dalam proses pengambilan keputusan karyawan untuk tetap bersama atau meninggalkan organisasi (Mobley et al, 1979). Kahumuza dan Schlechter (2008) menemukan bahwa individu yang berniat keluar dari organisasi biasanya bersifat psikologis terlepas dari konteks pekerjaan.

Menurut Shahid (2018) *Intention to stay* atau niat untuk tinggal di definisikan sebagai niat karyawan untuk tetap berada dalam hubungan kerja yang ada dengan mereka saat ini dalam jangka panjang. Saraswati et al., (2023) *intention to stay* adalah keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap berada disebuah organisasi dengan adanya dukungan serta kondisi dari lingkungan kerja. Anter

& Lapian (2016) *Intention to stay* mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dan kesediaan untuk tetap bekerja. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan *intention to stay* merupakan niat dari karyawan untuk bertahan bekerja yang didasari oleh komitmen yang kuat di dalam dirinya.

b. Faktor-faktor yang memperngaruhi *Intention to stay*

Menurut Set Xaverius Tumbelaka et al. (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay*, yaitu sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi: Peran budaya organisasi sangat penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Dimana budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan niat karyawan untuk tinggal pada perusahaan.
2) Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan atau loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Ini karena mereka merasa terikat, memiliki rasa keterlibatan, dan merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.
3) Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang karyawanmerasa puas atau terpenuhi secara emosional dengan pekerjaannya dan situasi kerjanya di organisasi tempat bekerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk tetap bekerja secara esensial menggambarkan seberapa besar kepuasan terhadap pekerjaan saat ini mempengaruhi keinginan untuk mempertahankan karyawan di organisasi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

c. Indikator *Intention to stay*

Menurut Teet & Meyer (1993) Indikator *intention to stay*, sebagai berikut:

1) *Thinking to stay*, yaitu mengacu pada keinginan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan mereka saat ini.
2) *Thinking this job*, yaitu ketika seorang karyawan fokus pada pekerjaannya saat ini tanpa mempertimbangkan opsi pekerjaan lain.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi seperangkat nilai-nilai dan norma yang mengontrol anggota organisasi interaksi satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi (Jones, 2013). Menurut Robbins (2019) budaya organisasi mengacu pada system makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Kharisma et al.,(2019) budaya organisasi adalah penjelasan mengenai pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam suatu organisasi tertentu.

Budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai pada organisasi sehingga memiliki khas yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan sikap, nilai-nilai serta norma-norma yang dianut Bersama oleh suatu organisasi serta mengikat pada sekelompok tertentu.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2019) terdapat enam karakteristik utama dari sebuah budaya organisasi, sebagai berikut:

1) Kemampuan beradaptasi (*adaptability*) yaitu, sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan fleksibel serta berani mengambil risiko.
2) Orientasi detail (*detail orientation*) yaitu, sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan kinerjanya, presisi, analisis dan perhatian terhadap detail.
3) Orientasi hasil (*outcome orientation*) yaitu, sejauh mana manajemen berfokus pada hasil bukan teknik dan proses yang digunakan untuk pencapaiannya.
4) Orientasi orang/pelanggan (*customer orientation*) yaitu, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang didalam dan diluar organisasi.
5) Orientasi tim (*team orientation*) yaitu, sejauh mana aktivitas kerja dilakukan terorganisir di sekitar tim daripada individu.

6) Integritas (*integrity*) yaitu, sejuah mana orang menunjukkan integritas dan etika yang standar tinggi dalam pekerjaan mereka.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri dari keyakinan yang kuat akan keanggotaan seseorang pada organisasi tertentu, keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan dan keyakinan yang kuat akan penerimaan dan tujuan organisasi, seperti yang di kemukakan oleh Luthans (2011). Youcef et al. (2016) komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap dalam suatu organisasi, kemauan untuk mengarahkan upaya atas namanya dan keyakinan serta penerimaan dan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan kuat untuk bertahan yang dimiliki oleh anggota karyawan organisasi untuk menerima tujuan dari organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dwiyanti & Jati (2019) menemukan bahwa faktor yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan. Budaya organisasi mencerminkan tingkat sejauh mana karyawan memiliki sifat loyal dan menjaga komitmen serta kebertahanannya pada organisasi tersebut.

Menurut Porter et al., (2016) , faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik pribadi: meliputi umur, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta faktor kepribadian pekerjaan.
2) Karakteristik pekerjaan: pekerjaan yang menantang, tugas yang jelas, umpan balik sebagai evaluasi kinerja, interaksi sosial, dan suasana yang menyenangkan.
3) Karakteristik struktural: hierarki dan otonomi, akuntabilitas, kualitas hubungan antara pimpiaan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4) Pengalaman kerja: meliputi ketergantungan terhadap organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi, serta tipe kepemimpinan di dalam organisasi.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011) terdapat tiga dimensi, sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu melibatkan keterikatan emosional karyawan terhadap identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi
2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu melibatkan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan

karyawan berhubungan dengan meninggalkan organisasi. Hal ini disebabkan oleh hilangnya senioritas promise atau manfaat.

3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*), yaitu melibatkan perasaan kewajiban karyawan untuk memematuhi organisasi.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Heriyanti & Zayanti (2020) kepuasan kerja seorang karyawan didefinisikan sebagai rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaanya, yang diwujudkan dalam perilakunya. (P. S. Robbins, 2008) berpendapat bahwa mereka yang sangat puas dengan posisinya juga memiliki sikap positff terhadap posisinya. Seseorang yang tidak merasa puas dengan pekerjaanya menggambarkan sikap negatif terhadapnya. Sedangkan menurut Robbins (2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang diharapkan dan di hasilkan. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah dimana keadaan emosional karyawan akan hal yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Andi et al. (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya budaya organisasi, komitmen organisasi serta motivasi kerja. Faktor budaya organisasi

memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2017) terdapat dua faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor individu dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor individu: mengenai kecerdasan, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kebugaran fisik, pendididkan, pengalaman kerja, masa kerja, cara berfikir dan sikap kerja.
2) Faktor pekerjaannya: mengenai jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan, posisi (kedudukan), kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) terdapat 5 indikator kepuasan kerja diantaranya adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber kepuasan utama ketika pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan belajar, kesempatan tanggung jawab dan kemajuan bagi karyawan itu sendiri.
2) Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Besar kecilnya gaji/upah yang diterima seorang karyawan merupakan tolak ukur kepuasan karena dapat dianggap pantas atau tidak pantas.

3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk tumbuh baik secara intelektual maupun keterampilan, memberikan landasan penting bagi kemajuan dalam organisasi, yang pada gilirannya menciptakan kepuasan.
4) Pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan manajer dalam memberikan dukungan teknis dan dukungan perilaku. Yang pertama adalah keterpusatan pada karyawan, diukur dengan sejauh mana manajer menjalankan kepentingan pribadi dan kepedulian terhadap karyawan. Kedua, lingkungan partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan dapat mempengaruhi karyawan.
5) Rekan kerja (*co-workers*), yaitu orang-orang yang dapat bekerja sama dan merupakan sumber tenaga kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, khususnya kelompok yang kompak berperan sebagai sumber dukungan, suasana kerja yang nyaman, nasehat dan bantuan bagi setiap anggotanya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini memberikan gambaran dari beberapa penelitian terdahulu yang serupa, sebagai referensi dalam penelitian. Adapun beberapa ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	**Nama Peneliti:** Joko Susanto, Marynta Putri Pratama **Tahun:** 2021	Budaya Organisi (X1), Kepemimpinan (X2), *Intention to stay* (Y), Kepuasan Kerja (Z)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis linear berganda	- Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. - Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
2.	**Nama Peneliti:** Sinta Sundari Heriyanti **Tahun:** 2020	Budaya Organisasi (X), Komitmen Organisasi (Y), Kepuasan Kerja (Z)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** analisis data yang digunakan adalah uji R-square, Bootstrap, Path Coefisien	- Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				- Kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dalam memediasi hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi
3.	**Nama Peneliti:** Reni Sukistianingsih, Widya Parimita, Christian Wiradendi Wolor **Tahun:** 2023	Perceived Organizational Support (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Commitment (X3), *Intention to stay* (Y)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Uji Analisis Regresi Linier Berganda	- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap *Intention to stay* - Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Job Satisfaction terhadap *Intention to stay*. - Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Organizational Commitment terhadap *Intention to stay*.
4.	**Nama Peneliti:** Hariyanto, Mei Indrawati, Muninghar **Tahun:** 2021	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Teknik analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis).	- Budaya organisasi, Komitmen dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. - Budaya organisasi, Komitmen organisasi, dan Motivasi kerja dan

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi Komitmen dan Motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5.	**Nama Peneliti:** Dini Shelvia Monica **Tahun:** 2021	Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), *Intention to stay* (Y), Komitmen Organisasi (Z)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Analisis data yang digunakan yaitu instrument validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur.	- Menunjukan bahwa semua item setiap variabel valid dan reliabel. Model pertama memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas Namun pada model ke dua terdapat multikolonieritas.- - Berdasarkan uji t menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, komitmen organisasi

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				berpengaruh terhadap *intention to stay*.
6.	**Nama Peneliti:** Harjo Lukito **Tahun:** 2018	Organizational Citizenship Behavior (X1), Organizational Culture (X2), Job Satisfaction (Y), *Intention to stay* (Z),	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Analisis regresi linier berganda.	- Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap Intent to Stay. - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intent to Stay. - Organizational citizen behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. - Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. - Intent to Stay tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. - Organizational citizen behavior dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel Intent to Stay.

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	**Nama Peneliti:** Ellys **Tahun:** 2020	Kepuasan Kerja (X1), Budaya Organisasi(X2), Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Metode bootstrapping.	Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
8.	**Nama Peneliti:** Andreas Trimurni, Mei Ie, Henny **Tahun:** 2021	Kualitas Kehidupan Kerja (X), Minat Bertahan Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** *Path analysis*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap minat bertahan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan yang dimediasi komitmen organisasi, adalah positif dan signifikan. Penelitian
9.	**Nama Peneliti:** Robby Sandhi Dessyarti **Tahun:** 2019	Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Metode analisis Structural Equation Modeling AMOS.	Hasil analisis data menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada dealer motor cabang PT Suzuki, Madiun dan Ngawi.
10.	**Nama Peneliti:** Anton Budi Santoso, Rilfa Yuliantika **Tahun:** 2022 **Judul:** Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intentionto Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung)	Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), *Intention to Stay* (Y)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
11.	**Nama Peneliti:** Friska Pinangkaan, Adolfina,	Pelatihan Karyawan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya	**Metode:** Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Mac Donald Walangitan **Tahun:** 2020	Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (Y)	**Analisis Data:** Analisis regresi linier berganda.	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial pelatihan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
12.	**Nama Peneliti:** Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran **Tahun:** 2016	Budaya Organisasi (X), Kepuasan Kerja (Y1), Komitmen Organisasional (Y2), *Intention to Leave* (Y3)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Path Analysis.	- Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi - Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja - Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar - Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi - Kepuasan Kerja

NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				berpengaruh tidak signifikan terhadap Niat Cuti - Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar.
13.	**Nama Peneliti:** Muthiah Shalihah Misbahuddin Azzuhri **Tahun:** 2018	Komitmen Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2), *Intention to stay* (Y)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Analisis regresi linier berganda.	Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *intention to stay* relawan.
14.	**Nama Peneliti:** Yunus Ciptadi, Parmin **Tahun:** 2021	Job Satisfactio (X1), Career Development (X2), *Intention to stay* (Y), Organizational Commitment (Z)	**Metode:** Kuantitatif **Analisis Data:** Analisis jalur	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: - Job Statisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. - Career Development tidak berpengaruh terhadap Organizational Commitment. -Job Statisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Itention to Stay.

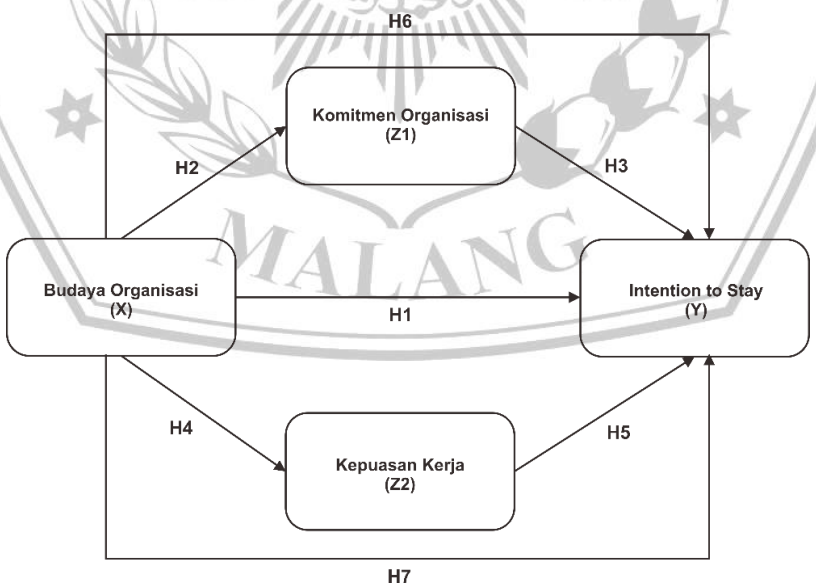
NO	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				-Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Itention to Stay. - Organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Itention to Stay.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada *intention to stay*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent dan budaya organisasi sebagai variabel independent dengan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian dan metode yang ada.

C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono, 2017), kerangka kerja atau kerangka konseptual adalah representasi model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai isu penting. Dalam penelitian ini Budaya Organisasi (X) berperan sebagai variabel independen, Intention to Stay (Y) sebagai variabel dependen, Komitmen Organisasi (Z1) dan Kepuasan Kerja (Z2) sebagai variabel mediasi. Kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubunagn yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih yang dapat dirumuskan dan diuji dalam bentuk proposisi, kerangka teori yang dikembangkan untuk studi penelitian berdasarkan struktur ilmiah.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to stay*

Schein (2009) mendefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan oleh kelompok tertentu. Kalsum et al. (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan dapat memberikan dukungan serta perhatian pada karyawan memiliki hubungan yang positif dengan *intention to stay*. Budaya organisasi yang dapat memberikan lingkungan yang sehat memiliki hubungan yang positif terhadap *intention to stay* (Solikhah & Haryono, 2020). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Gani et al. (2021) menyatakan bahwa dorongan budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan yang positif untuk menciptakan komitmen organisasi pada karyawan. Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan norma bersama yang mengontrol interaksi anggota organisasi satu sama lain (Jones, 2013). Artinya semakin kuat budaya organisasi maka akan meingkatkan komitmen organisasi

terhadap karyawan. Diperkuat oleh penelitian Reskantika et al (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dalam beberapa hasil penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

3. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention to stay***

Komitmen organisasi merupakan upaya untuk tetap bertahan pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Anggota organisasi yang memiliki loyallitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi serta berkontribusi terhadap keberhasilannya akan memiliki pengakuan dan partisipasi yang lebih kuat dalam organisasi (Robbins, 2006). Dengan begitu penting bagi suatu perusahan memperhatikan perkembangan dari karyawanya sehingga nantinya akan menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi dan kaan berdampak terhadap niat untuk tinggal karyawan. Menurut Shahid (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to stay*. Menurut Shalihah & Azzuhri (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mathis et al (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Saripuddin (2015) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Penelitian Dessyarti (2019) menyatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to stay*

Menurut Ibrahim et al (2016) *intention to stay* adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah faktor yang memepengaruhi *intention to stay* semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan niat untuk bertahan karyawan (Monica & Prasetyo, 2021). Menurut Santoso & Yuliantika (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Intention to stay*

6. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to stay*

Terdapat penelitian Ellys & Ie (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Shahid (2018) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Budaya Organisais terhadap *Intention to stay*

7. **Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisais terhadap *Intention to stay***

Terdapat penelitian Hariyanto et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan penelitian Santoso & Yuliantika (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay*. Vebrianis et al (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisais terhadap *Intention to stay*