

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 *Task Identity*

*Task identity* diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan memerlukan penyelesaian keseluruhan pekerjaan dari awal hingga akhir. *Task identity* mempermudah karyawan dalam mengidentifikasi tugas-tugas yang harus diselesaikan.

##### 2.1.1.1 Pengertian *Task Identity*

Identitas Tugas (*Task Identity*) adalah tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata, dimana mencakup kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir (Djastuti 2019). Sementara identitas tugas (*task identity*) diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan memerlukan penyelesaian keseluruhan pekerjaan dari awal hingga akhir. Identitas tugas membantu dalam pemahaman tentang apa yang membuat suatu tugas atau peran unik, serta bagaimana itu terkait dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (Cummings 2018). Selain itu, pendapat lain mengatakan *task identity* adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian keseluruhan dan

sebagian pekerjaan dapat diidentifikasi, dengan kata lain melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat (Hackman 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan *task identity* adalah konsep yang mengacu pada sejauh mana seseorang dapat melihat hasil kerjanya secara langsung dan jelas. Artinya, ketika seseorang dapat mengidentifikasi bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada tujuan atau hasil akhir yang diinginkan, mereka memiliki *task identity* yang kuat.

#### **2.1.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Task Identity***

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *task identity* (Hackman 2017), yaitu :

1. Keterlibatan dalam Proses Keseluruhan

Ketika seseorang terlibat dalam seluruh siklus kerja atau proses yang terlibat dalam menyelesaikan tugas, mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih tinggi terhadap identitas tugas. Ini mencakup mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penyelesaian tugas.

2. Keterhubungan dengan Hasil

Semakin jelas hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil akhir atau tujuan yang diinginkan, semakin tinggi identitas tugas. Misalnya, jika seseorang membuat produk yang bisa dilihat atau digunakan langsung oleh pelanggan, mereka akan merasakan identitas tugas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang terlibat dalam tugas yang tidak langsung terkait dengan produk akhir.

### 3. Tingkat Otonomi

Memberikan tingkat otonomi yang lebih tinggi kepada individu dalam menyelesaikan tugas mereka dapat meningkatkan identitas tugas. Ini karena mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang kemudian meningkatkan rasa memiliki terhadap hasilnya.

### 4. Umpan Balik

Ketersediaan umpan balik yang jelas dan berkualitas tentang kinerja individu terhadap tugas mereka dapat meningkatkan identitas tugas. Umpan balik ini dapat membantu individu memahami dampak pekerjaan mereka dan merasa lebih terlibat dalam prosesnya.

### 5. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan atas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi juga dapat mempengaruhi identitas tugas. Ketika individu merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih besar terhadap tugas mereka.

### 6. Klarifikasi Peran

Memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi dapat membantu meningkatkan identitas tugas. Ketika individu tahu persis apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap keseluruhan tujuan, mereka cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

### 7. Pentingnya Tugas

Tingkat pentingnya tugas dalam konteks keseluruhan organisasi juga dapat mempengaruhi identitas tugas. Tugas-tugas yang dianggap penting atau memiliki dampak besar pada kesuksesan organisasi cenderung memberikan identitas tugas yang lebih tinggi.

### **2.1.1.3 Dampak Dari *Task Identity***

*Task Identity* menyebabkan sebuah motivasi dan mengaktifkan orang untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir (Greenberg, J. & Baron 2018). Dampak dari *Task Identity* akan menggambarkan penyelesaian pekerjaan yang melibatkan semua tahap pekerjaan serta membentuk motivasi internal, performansi kerja, kepuasan kerja yang tinggi, serta keterlambatan dan tingkat turnover yang rendah. Dinamika tersebut juga dipengaruhi oleh tingkat *growth need strength*, dimana seseorang yang memiliki dorongan untuk berkembang menunjukkan motivasi yang lebih baik dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap organisasi (Hackman 2017).

### **2.1.1.4 Indikator *Task Identity***

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *task identity* (Wiranda & Rahmanita 2020), yaitu:

1. Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lengkap

Kesempatan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lengkap ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan sepenuhnya tanpa hambatan yang signifikan. Indikator ini membantu mengukur sejauh mana individu memiliki kesempatan

untuk merasakan identitas tugas atau keutuhan dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

## 2. Kemampuan mengendalikan pekerjaan

Kemampuan mengendalikan pekerjaan pada task identity adalah kemampuan seseorang untuk mengelola atau mengontrol tugas atau pekerjaan secara keseluruhan dari awal hingga akhir. Ini mencakup pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya, serta tanggung jawab atas hasil akhir dari tugas tersebut. Kemampuan ini sering kali menjadi kunci dalam lingkungan kerja di mana tugas-tugas kompleks harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan dan dengan sumber daya yang terbatas. Orang yang mampu mengelola tugas dengan efektif biasanya dianggap sebagai aset berharga dalam sebuah tim atau organisasi.

## 3. Kerja sama dengan rekan kerja

Kerja sama dengan rekan kerja dalam konteks task identity mengacu pada kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang memiliki identitas atau kesatuan yang jelas. Ini berarti bekerja bersama dalam memahami, merencanakan, mengorganisir, dan mengeksekusi tugas dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Kerja sama dengan rekan kerja dalam task identity tidak hanya menghasilkan hasil yang lebih baik, tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota tim dan membangun lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

### **2.1.2 *Job Satisfaction***

*Job satisfaction* merupakan suatu keadaan yang menjadi tujuan dari suatu organisasi, dimana penentu utamanya ialah dari sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. *Job satisfaction* merupakan hal terpenting bagi kelangsungan suatu organisasi dalam upaya mempertahankan organisasinya di tengah persaingan yang semakin kompleks seperti saat ini. *Job satisfaction* menjadi salah satu hal yang menarik untuk dibahas karena pengaruhnya bagi karyawan maupun bagi organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **2.1.2.1 Pengertian *Job Satisfaction***

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkah laku dan emosional dalam bekerja berupa disiplin kerja, kinerja, serta moral kerja (Qomariah 2020). Sementara itu *job satisfaction* dapat juga diartikan sebagai suatu emosi positif kebahagiaan karena adanya suatu penghargaan terhadap sebuah pekerjaan atau pengalaman kerja (As'ad & Fridiyanto, 2021:75).

Pendapat lain menjelaskan bahwa *job satisfaction* adalah pencapaian bentuk atau berupa harapan yang mengarah pada perasaan senang terhadap pekerjaannya. Dengan indikator jenis pekerjaan, kesempatan untuk bergerak maju, bekerja kondisi mendukung pekerjaan, pengawasan atau pembinaan, serta gaji yang diterima (Fitri 2020). Bagi perusahaan atau organisasi *job satisfaction* akan bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, tingkah laku karyawan dan

perbaikan sikap. Sedangkan bagi karyawan *job satisfaction* akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan selama masa kerjanya (Suwanto & Priansa 2018).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan perasaan seseorang atau keadaan emosi baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya, dengan melibatkan beberapa hal seperti gaji yang diterima, pengawasan dan jenis pekerjaan.

### **2.1.2.2 Teori Job Satisfaction**

Terdapat beberapa teori mengenai *job satisfaction* (Kawiana, 2020:260), antara lain sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian atau Perbedaan Kebutuhan (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur *job satisfaction* seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan seseorang. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (perbedaan), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan diraih dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan atau Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini, menjelaskan bahwa seseorang akan puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya suatu keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini disebutkan komponen

utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang paling berperan bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, kecakapan, jumlah tugas serta peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap ada nilai oleh seseorang karyawan yang diraih dari pekerjaannya seperti upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan individu yang selalu membandingkan dengan seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat yang lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini juga setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil dari orang lain. Jika perbandingan itu dirasa cukup adil, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Jika perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Namun bila, perbandingan itu tidak seimbang dan menimbulkan ketidakpuasan.

### 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel kontinyu. Teori ini merumuskan tentang karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan karyawan sebagai sumber *job satisfaction* yang terdiri dari: pekerjaan yang

menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan serta promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (Hygiene Factor)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, hubungan antar pribadi, pengawasan, kondisi kerja serta status. Faktor ini diperlukan untuk memnuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini mendorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Kepuasan kerja pada karyawan akan terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan kepuasan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi, maka akan semakin besar pula kepuasan karyawan tersebut, begitupula sebaliknya.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Theory Reference Group Theory*).

Menurut teori ini *job satisfaction* karyawan tidak bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat serta kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* (Agustiningsih 2022:44), adalah :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman serta peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja seorang karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan selama karyawan bekerja.
3. Gaji, gaji lebih menyebabkan ketidapuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang atau gaji yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi serta kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan, sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat pada tingginya absensi dan *turnover* pegawai.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Susah dan mudahnya suatu pekerjaan serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau bahkan mengurangi kepuasan kerja seorang karyawan.
7. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat kerja, sarana dan prasarana, ventilasi, tempat parkir, dan kantin.

8. Aspek Sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja
9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan seorang pegawai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami serta mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas, fasilitas cuti, rumah sakit, dan pensiun, atau bahkan perumahan adalah standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas pada karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator *Job Satisfaction***

Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur suatu *job satisfaction* pegawai atau karyawan (Husodo 2018) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan hal-hal yang menarik, kesempatan untuk belajar, serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

2. Gaji

Jumlah dari imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya pada karyawan serta tingkat keadilan antara upah yang dilakukan. Karyawan seringkali melihat upah sebagai upah refleksi dari bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka terhadap organisasi/perusahaan.

### 3. Promosi

Peluang kenaikan pangkat didalam sebuah organisasi. Biasanya promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai macam penghargaan yang menyertainya. Misalnya, seseorang yang dipromosikan berdasarkan lama bekerja seringkali mengalami kepuasan kerja yang tidak sebanyak dengan mereka yang dipromosikan berdasarkan performa.

### 4. Kepemimpinan

Kemampuan dari penyedia untuk memberikan bantuan-bantuan teknis serta dukungan moral. Meliputi kemampuan untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan dengan cara membantu karyawan dalam rangka memberikan motivasi, berkomunikasi dengan karyawan secara individu, memberikan bantuan terhadap karyawan dalam partisipasinya terhadap suatu pekerjaan.

### 5. Rekan kerja

Suatu kondisi dimana rekan-rekan kerja secara teknis mengerti dalam bekerja serta memberikan dukungan sosial. Misalnya dengan rekan-rekan kerja yang terampil dalam bekerja dan memberikan dukungan, saran atau kritik, kenyamanan serta pertolongan.

#### **2.1.3 *Turnover intention***

*Turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dari

pekerjaan sebelumnya. Tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan adanya perasaan tidak nyaman di tempat bekerja.

### **2.1.3.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover* (pindah kerja) merupakan sebuah tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan dari pekerjaan seorang karyawan, yang berakhir mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa 2018:296). Sementara *turnover intention* dapat juga diartikan sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihannya sendiri (Jaelani & Ardan 2021). Pendapat lain mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tingkah laku ketika *turnover intention* muncul dari dalam dirinya adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Andriani et al., 2021). Peningkatan *turnover intention* di suatu perusahaan dapat diamati berdasarkan tingkat pengunduran diri karyawan dari perusahaan serta ciri-ciri yang dapat ditinjau berdasarkan tingkat absensi serta kinerja karyawan sendiri (Asepta & Pramitasari 2022).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan karyawan yang muncul dari dalam dirinya untuk berhenti bekerja secara sukarela yang dapat dilihat dari tingkat absensi serta kinerja dan berakhir dengan mencari tempat kerja lain.

### **2.1.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Terdapat beberapa faktor mempengaruhi terjadinya *turnover intention* cukup kompleks serta saling berkaitan satu sama lain, berikut beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Mobley 2017) yaitu :

1. Faktor individual, yang didalamnya termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan serta status perkawinan
2. Kepuasan kerja, meliputi beberapa aspek operasional, seperti kepuasan terhadap gaji atau system pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap beban pekerjaan, kepuasa terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat menjadi penyebab individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk pindah ke perusahaan lain. Namun, seseorang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, tetapi tidak memiliki niat untuk pindah karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan organisasi tempat dia bekerja. Oleh sebab itu, dia akan tetap melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di organisasi atau perusahaan.

### **2.1.3.3 Dampak Dari *Turnover Intention***

Terdapat beberapa dampak yang ditimbulkan dari *turnover intention* (Putri & Rumangkit 2019), yaitu:

1. *Selection and recruiting cost*

Salah satu dampak yang ditimbulkan dari *turnover intention* ialah biaya seleksi dan rekrut. Biaya ini akan menjadi beban bagi perusahaan.

#### 2. *Training and development cost*

Menyangkut biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan juga memerlukan biaya yang cukup besar.

#### **2.1.3.4 Indikator *Turnover Intention***

Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* (Jaelani & Ardan 2021) adalah pertama niat untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Kedua keinginan memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*), yang terakhir niatan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

##### 1. Pikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*)

Merupakan kondisi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang mengakibatkan karyawan memiliki keinginan dan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain, kemudian karyawan akan berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat bekerja.

##### 2. Keinginan memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi atau perusahaan lain. Karyawan akan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi lowongan pekerjaan di luar tempat bekerjanya yang dirasa lebih baik.

### 3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk keluar. Karyawan mulai menunjukkan perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memantapkan dirinya untuk berhenti dari perusahaan. Cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *task identity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pertimbangan penelitian yang dilakukan, yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Fika Rahmita (2019). Pengaruh Task Identity, Task	<i>Task identity</i> memiliki pengaruh positif terhadap	Variabel <i>task identity</i> dan kepuasan kerja	Variabel <i>task significance</i> , subjek dan lokasi penelitian	FEKOBIS Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Significance, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Al Amanah	kepuasan kerja			(No 4) Oktober 2019.
2.	Azisah Putri Ayu Ningtyas, & Suseno Hadipurnomo (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>	Variabel komitmen organisasi (variabel intervening), subjek dan lokasi penelitian	<i>E-Jurnal Manajemen</i> , Vol. 9 (No. 4): 1634-11655 Th. 2020 ISSN: 2302-8912
3.	Eri Wiranda & Fika Rahmanita (2020). Analisis Pengaruh Skill Variety, Task Identity, Task Aignificance, Autonomy, Feedback About Result, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang Untuk Pengembangan Karir dan	<i>Task identity</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Variabel <i>task identity</i> dan kepuasan kerja	Variabel <i>skill variety, task significance, autonomy, feedback about result,</i> kinerja, subjek dan lokasi penelitian	EDUKA Jurnal Pendidikan Hukum dan Bisnis, Vol. 4 (No.2) Desember 2020 ISSN: 2505-5406

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengembangan organisasi				
4.	Tia Oktama Ranti, Adya Hermawati, & Tuti Hastuti (2022), Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel, kepuasan kerja, dan <i>turnover Intention</i>	Variabel <i>job insecurity</i> , subjek dan lokasi penelitian	Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi Vol 3, No 1 April 2022 P-ISSN: 2685-4724 E-ISSN: 2798-9577
5.	I Gusti Ngurah Pranata, & I Wayan Mudiarta Utama (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>	Variabel iklim organisasi, subjek dan lokasi penelitian	E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No. 2019: 7486-7518 ISSN: 2302-8912
6.	Chanifatul Azizah, Rochiyati Murniningsih (2022). Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Workload</i>	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel <i>job satisfaction</i> , dan <i>turnover intention</i>	Variabel <i>job insecurity</i> , <i>workload</i> , subjek dan lokasi penelitian	<i>Journal Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology</i> , Juni 2022 eISSN:

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi				2828-
7.	Jimmy Susilo & I Gusti Bagus Honor Satrya (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak	Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>	Variabel kepuasan kerja, dan <i>turnover</i> <i>intention</i>	Variabel komitmen organisasional, subjek dan lokasi penelitian	E-Jurnal Manajemen, Vol. 1.8 (No.6) 2019: 3700- 3729 ISSN: 2302-8912
8.	Nita Puji Rahayu, Marliza Ade Fitri(2022) Pengaruh Kepuasan kerja dan <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>	Variabel kepuasan kerja, dan <i>turnover</i> <i>intention</i>	Variabel, <i>job</i> <i>insecurity</i> , kepuasan kerja sebagai variabel X1, subjek dan lokasi penelitian	<i>Journal</i> <i>Entrepreneur</i> dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 272105415 Volume 3 Nomor 2 Juli 2022
9.	Agung AWS Waspodu, Nurul Chotimah Handayani, & Widya Paramita (2020),	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i>	Variabel kepuasan kerja dan <i>turnover</i> <i>intention</i>	Variabel stress kerja, objek dan subjek penelitian	Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia JRMSI) Vol.4 (No.1) 2020

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor	<i>intention</i>			
10	Melani Novia Putri, harif Amalia Rivai(2019) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , kepuasa kerja, dan Komitmen Orgaanisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel, kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i>	Variabel komitmen organisasiona l, variabel kepuasan kerja (x), objek dan subjek penelitian	Jurnal Manajemen Vol. 11 (1) 2019,35-48 ISSN Print: 0285-6911 ISSN Online: 2528-1518

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu komponen penting di dalam organisasi agar bisa berkembang serta sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi pengelolaan karyawan penting dilakukan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, selain itu pengelolaan karyawan juga perlu dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). *Turnover* sendiri mengacu pada

keinginan individu untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik. Untuk mengatasi *turnover intention* karyawan bisa dengan cara mengamati faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya faktor identitas tugas (*task identity*), rendahnya *task identity* dapat mengakibatkan tingkat tinggi ditinggalkannya tempat kerja atau *turnover intention*.

Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur *task identity* (Wiranda & Rahmanita 2020) yaitu : Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lengkap, Kemampuan mengendalikan pekerjaan , serta kerja sama dengan rekan kerja. Identitas tugas diperlukan untuk memberikan informasi yang jelas mengenai tugas-tugas yang perlu diselesaikan dari awal hingga akhir, sehingga tidak ada bagian dari tugas yang lepas dari tanggung jawab. Untuk mengurangi intensi turnover maka perusahaan perlu memperhatikan faktor *job characteristic* yang di dalamnya termasuk *task identity* (Elnain 2008). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2019) yang menyatakan bahwa adanya korelasi negatif antara *task identity* dengan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat *task identity* yang dialami maka akan semakin rendah *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah *task identity* yang dialami maka semakin tinggi *turnover intention*.

Selain itu *job satisfaction* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. *job satisfaction* merupakan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkah laku dan emosional dalam bekerja berupa disiplin kerja, kinerja, serta moral kerja (Qomariah 2020).

Beberapa indikator *job satisfaction* (Husodo 2018) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan kerja (*supervisi*).

Setiap karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, jika apa yang dikerjakan telah memenuhi harapannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. *job satisfaction* merupakan indikator paling penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan, karena peningkatan *job satisfaction* karyawan akan membawa kemajuan bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan.

*Turnover intention* merupakan suatu tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan dari pekerjaan seorang karyawan, yang berakhir mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa 2018). Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* (Jaelani & Ardan 2021) antara lain Pikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*), Keinginan memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dan Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

*Task identity* akan menciptakan reaksi psikologis seseorang mengenai makna yang dihasilkan dari pekerjaannya tersebut, maka akan terjadi peningkatan rasa puas dengan pekerjaan serta berkurangnya keinginan untuk keluar dari tempat bekerja. Jadi, semakin tinggi tingkat *task identity* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*. Sedangkan semakin rendah tingkat *task identity* maka semakin tinggi tingkat keinginan untuk berpindah. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari 2019) yang menyatakan *task*

*identity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *task identity* dan *job satisfaction*.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : *Task identity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi PT. Waoreng Batok Industri
- H2 : *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Waoreng Batok Industri
- H3 : Terdapat pengaruh *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh *task identity* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Waoreng Batok Industri.