

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1.1 Penelitian terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam penelitian. Adapun penelitian yang di jadikan referensi tidak terlepas dari variable yang dibahas oleh peneliti yakni mengenai kompensasi, komitmen organisasi dan *turnover intention* antara lain:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti   | Judul   | Variabel penelitian  | Metode penelitian   | Hasil   |
|----|---|---|--|---|---|
| 1  | Poni Yanita SE dan Erni Masdupi (2015)                  | Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan <i>job insecurity</i> Terhadap intention to <i>turnover</i> pada dosen sekolah tinggi ilmu Ekonomi sakti alam kerinci (STIE SAK) | Kompensasi komitmen organisasi, <i>Job Insecurity</i> , <i>Intention To Turnover</i> | Penelitian deskriptif kausatif dengan analisis jalur              | Kompensasi merupakan variable yang paling berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci            |
| 2  | Siska Sasmita, Tetra Hidayati, Ariesta Heksarini (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana   | Kompensasi, Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i>                           | <i>Purposive sampling</i> dengan analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian pada variabel kompensasi terbukti mampu memberikan pengaruh terhadap negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan |

|   |  |   |   |  |  |
|---|--|---|---|--|--|
|   |  |   |   |  | Matahari<br>Department<br>Store<br>Lembuswana.   |
| 3 | Ulin Nuha<br>(2015)  | Pengaruh<br>kompensasi<br>terhadap<br><i>turnover</i> pada<br>Karyawan<br>araya digital<br>printing group<br>Jember   | Kompensasi,<br><i>turnover</i>  | pendekatan<br>kuantitatif<br>dengan<br>menggunakan<br>metode<br><i>explanatory</i> | Dalam<br>penelitian ini<br>menunjukkan<br>bahwa bahwa<br>dengan<br>meningkatkan<br>kompensasi ,<br>maka akan dapat<br>menurunkan<br><i>turnover</i><br>karyawan                        |
| 4 | Normariati<br>Silaban, Tantri<br>Yanuar<br>Rahmat Syah<br>(2018) | <i>The Influence<br/>of<br/>Compensation<br/>and<br/>Organizational<br/>Commitment<br/>on Employees'<br/>Turnover<br/>Intention</i>   | Kompensasi,<br>komitmen<br>Organisasi,<br><i>turnover<br/>intention</i> | Kuesioner<br>dengan model<br>persamaan<br>struktur                                 | Dari hasil<br>hipotesis dapat<br>dikatakan bahwa<br>kompensasi dan<br>komitmen<br>organisasi<br>berpengaruh<br>pada <i>turnover<br/>intention</i> .                                    |
| 5 | Ikkal Fachrozi<br>(2017)   | Pengaruh<br>Kompensasi<br>Dan<br>Lingkungan<br>Kerja<br>Terhadap<br><i>Turnover<br/>Intention</i><br>Karyawan<br>(Studi Kasus<br>Pada<br>Karyawan<br>Bagian<br>Produksi di<br>CV.<br>Wirautama<br>Garment<br>Manufacture) | Kompensasi,<br>Lingkungan<br>Kerja dan<br><i>Turnover<br/>Intention</i> | <i>explanatory<br/>research</i><br>dengan analisis<br>regresi linear<br>berganda   | Hasil penelitian<br>pada variabel<br>kompensasi<br>terbukti mampu<br>memberikan<br>pengaruh<br>negatif dan<br>signifikan<br>terhadap<br><i>turnover<br/>intention</i><br>pada karyawan |

## **1.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

Menurut Panggabean (2005) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

#### **1.2.1.1 Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang diberikan secara berkala. Gugup Kismono (2011) kompensasi finansial terbagi dua macam yaitu, kompensasi langsung berupa pembayaran upah(pembayaran atas tujuan jam kerjanya), gaji (pembayaran secara tetap) dan insentif atau bonus. Mondy dan Noe (2008) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

##### **2.2.1.1.1 Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok. Mondy dan Noe (2008) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif.

- a. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

#### **2.2.1.1.2 Kompensasi Tidak Langsung**

Pengertian kompensasi tidak langsung menurut Mondy dan Noe (2005:374), " Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. " Selanjutnya kompensasi tidak langsung menurut Nawawi, (2008:316) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain lain.

#### **1.2.1.2 Kompensasi Nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif. Menurut Gugup Kismono (2011) kompensasi non finansial terdiri atas dua macam yaitu kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan.

- a. Kepuasan dari pekerjaan adalah kepuasan yang berupa tugas-tugas menarik, tanggung jawab, tantangan, rasa pencapaian, dan juga pengakuan
- b. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan juga lingkungan kerja yang nyaman.

### **2.2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Hasibuan (2007) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalin ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan Kerja

Dengan pemberian balas jasa yang sesuai, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang tereliminasi untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya agar semakin semangat.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang di berlakukan pada perusahaan tersebut.

g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya agar dapat bekerja secara maksimal.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari. Sehingga tiap daerah mampu memperkirakan upah yang pantas bagi karyawan.

#### **2.2.1.4 Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Vethzal Rivai (2004) adalah faktor internal dan eksternal perusahaan. diantara faktor-

faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berasal dari luar (eksternal) perusahaan seperti:

1. Pasar tenaga kerja
2. Kondisi ekonomi
3. Peraturan pemerintah
4. Serikat pekerja

Dan faktor internal yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Ukuran perusahaan
2. Umur pekerja
3. Anggaran tenaga kerja
4. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackshon (2000) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana individu mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir (McShane & von Clinow, 2008)

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Mowday, Porter

dan Steers, 1982). Sedangkan menurut Blegu (1993) komitmen organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dua dekade terakhir ini.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap individu terkait dengan perusahaannya, baik dalam menerima tugas dan dalam keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.2.1 Dimensi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi didalamnya, menurut Allen & Meyer (1991) dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Individu ingin tetap bekerja untuk organisasi tertentu karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai yang ada pada organisasi tersebut. Individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan berada di organisasi tersebut karena mendukung penuh tujuan organisasi dan bersedia membantu mencapai tujuan tersebut. Komitmen afektif dapat ditingkatkan dengan cara merekrut pegawai yang memiliki nilai-nilai pribadi yang sesuai dengan nilai-nilai dari organisasi, lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan juga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tempatnya bekerja (Kreitner & Kinicki, 2014).



## 2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan terhadap organisasi dibanding meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pegawai berbagai tunjangan yang progresif dan program-program pengembangan SDM untuk meningkatkan keahliannya (Kreitner & Kinicki, 2014).

## 3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan diwajibkan tetap berada pada organisasi karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi akan sangat memperhatikan perkataan orang lain jika mereka meninggalkan organisasinya. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk tentang mereka karena pengunduran diri tersebut. komitmen normatif dapat ditingkatkan dengan memastikan bahwa pihak manajemen tidak melanggar kontrak psikologis dan dengan berusaha meningkatkan tingkat kepercayaan di semua bidang organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014).

### **2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Allen & Meyer (1991) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, berikut adalah faktor tersebut:

### 1. Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi dibagi menjadi dua variabel yakni variabel yakni variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja dalam organisasi. Sedangkan variabel disposisional meliputi, kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional memiliki ikatan lebih kuat dengan komitmen organisasi karena terdapat perbedaan pengalaman dari setiap individu dalam organisasi tersebut.

### 2. Karakteristik Organisasi

Dalam hal ini, karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan dalam organisasi tersebut direalisasikan.

### 3. Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi mencakup rasa puas dan motivasi dari diri karyawan selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antar anggota organisasi dengan supervisor pimpinannya.

#### **2.2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat dilihat dan diukur dengan beberapa indikator. Menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kemauan karyawan

Karyawan yang mempunyai keinginan yang kuat untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi karyawan mau bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.

2. Kesetiaan karyawan

Karyawan mau bertahan dalam organisasi tersebut dan menetap didalam perusahaan.

3. Kebanggaan karyawan

Karyawan merasa bangga menjadi salah satu anggota karyawan dalam perusahaan.

### **2.2.3 Turnover Intention**

Menurut Mathis dan Jackson (2004), *Turnover* adalah jenis dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Hal ini juga termasuk salah satu kerugian terbesar yang akan di alami perusahaan ketika banyak karyawan yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. *Turnover* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, setiap klasifikasi berikut dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain:

- a. *Turnover* secara tidak sukarela (*Involuntary turnover*), adalah keluarnya karyawan akibat dari pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja

b. *Turnover* secara sukarela (*Voluntary turnover*), adalah keluarnya karyawan yang dikarenakan keinginan sendiri.

*Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. *Turnover* secara sukarela disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi atau keluarga. *Turnover* sukarela juga semakin meningkat seiring bertambahnya ukuran organisasi, mungkin sekali dikarenakan semakin besar perusahaan mempunyai lebih banyak karyawan yang mungkin keluar, semakin perusahaan tersebut bersifat impersonal, begitu pula dengan birokrasi organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut.

*Turnover intention* menurut Tet dan Meyer (1993) adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai dasar dan hasrat dari karyawan dengan sengaja. Mayer (1979) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah tingkat keinginan karyawan atau niat untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2017), *turnover intention* adalah suatu keinginan dari diri karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intintion* adalah keinginan atau niat dari diri karyawan untuk meinggalkan organisasi.

### 1.2.3.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1987) menggunakan faktor umum sebagai penentu dari *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung. Mobley membagi faktor *turnover* menjadi 4 yakni sebagai berikut :

1. Faktor Ekonomi

Adalah faktor yang terjadi pada sektor keadaan ekonomi, yang meliputi: tingkat-tingkat pengangguran dan memperkerjaan, laju lowongan pekerjaan, produk nasional bruto, laju inflasi, permintaan pasar, dan komposisi pekerjaan.

2. Keadilan Organisasi

Kadilan organisasi dirasa cukup berpengaruh dalam *turnover intention*, karena dengan keadilan yang dirasa kurang akan menimbulkan keinginan atau niat untuk meninggalkan organisasi. Faktor Individual

3. Faktor individu adalah faktor yang ada dalam diri karyawan tersebut yang dapat menyebabkan keinginan untuk berhenti. Hal ini dikarenakan oleh perasaan yang dirasa tidak sesuai dengan keadaan dalam diri karyawan tersebut. faktor individual terdiri dari:

- a. Usia
- b. Masa kerja
- c. Jenis kelamin
- d. Pendidikan
- e. Kepribadian
- f. Minat

- g. Bakat dan Kemampuan
  - h. Profesionalisme
  - i. Prestasi
4. Faktor Lainnya

Dalam hal ini faktor lainnya dapat berupa kepuasan terhadap pekerjaan, aspirasi dan harapan karir, keterikatan kerja, harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain, dan tekan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar.

Sedangkan *turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012), beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support*

Dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention*, karena dengan rendahnya dukungan dari organisasi karyawan merasa tidak dihargai atau tidak diperdulikan oleh organisasi sehingga dapat menimbulkan niat atau keinginan untuk berhenti.

2. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, aspek kepuasan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi yang meliputi kepuasan akan gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan diri sendiri.

### 3. *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasarannya, dan berharap dapat mempertahankan keanggotaanya di organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka semakin rendah pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

### 4. *Perceived Organizational Justice*

Keadilan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Karena dengan adanya pengambilan keputusan yang dirasa tidak adil maka karyawan cenderung akan membentuk niat untuk berhenti.

#### **1.2.3.2 Indikator *Turnover Intention***

*Turnover intention* dapat terjadi karena adanya beberapa indikator dalam organisasi sehingga karyawan menginginkan untuk berhenti. Menurut Lee dan Zhao (2010) indikator pengukur *turnover intention* terdiri atas:

##### 1. Berpikir untuk berhenti (*Thinking of quitting*)

Mendefinisikan individu untuk berfikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada dalam perusahaan. Diawali dengan adanya rasa tidak puas terhadap pekerjaan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan dari tempat kerjanya saat ini.

2. Niat mencari alternatif (*Intention to search for alternative*)

Mendefinikan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sering berfikir untuk berhenti dari perusahaan maka karyawan akan mencari pekerjaan di organisasi lain yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk berhenti (*Intention to quit*)

Mendefinisikan karyawan yang berniat untuk berhenti dari pekerjaan di organisasinya saat ini. Karyawan berniat untuk berhenti karena telah menemukan alternatif atau organisasi lain yang dapat memberikan pekerjaan lebih baik, dan nantinya akan berakhir pada keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau sebaliknya.

## 2.3 Hubungan antar Variabel

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan obserasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

### 1.3.1 Hubungan kompensasi dengan *turnover intention*

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi yang baik



terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan.

*Turnover* karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016).

Dari hasil penelitian Ulin Nuha (2015). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Araya *Digital Printing Group* Jember dengan arah negatif, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi ,maka akan dapat menurunkan *turnover* karyawan.

### **2.3.2 Hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention***

Menurut Wibowo (2014) orang yang memberikan perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan mudah untuk menghindari masalah dikemudian hari.

Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen. Sebagai tanda buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif. Karyawan yang tidak memiliki komitmen pada perusahaan dimana tempat bekerjanya akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Mathias dan Jackson dalam Koesmono, (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Peneliti menemukan bahwa komitmen organisasional yang meliputi Komitmen affective dan komitmen continuance memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2009) yang meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah) menemukan bahwa komitmen organisasional yang meliputi Komitmen affective dan komitmen continuance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan .

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan sebuah kerangka dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau solusi alternatif dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka

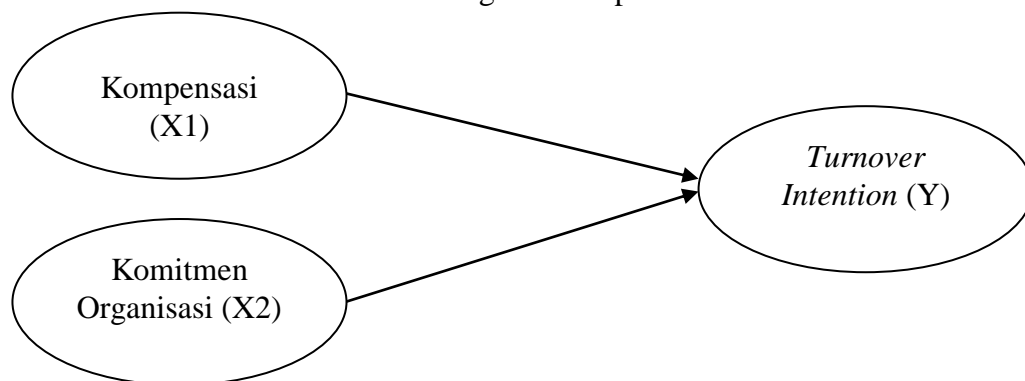
konseptual akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variable yang akan diteliti. Kerangka pikir dalam penelitian tersebut berkenaan dua variable atau lebih (Sugiyono, 2017).

Kompensasi dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat menurunkan karyawan melakukan *turnover intention*.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini semakin tinggi komitmen karyawan maka dapat menurunkan tingkat karyawan melakukan *turnover intention*.

Pemikiran konseptual telah menjadi model penelitian dan berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian, yang selanjutnya akan memperlihatkan adanya pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan UD. Kabita Froomen Food yang akan dijelaskan dalam kerangka konseptual berikut:

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono(2017) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang diturunkandari kerangka pikiran yang

dibuat. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Diduga kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intenton* karyawan

H2 :Diduga komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intenton* karyawan