

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menyetarakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Adapun penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topik pembahasan yang diteliti oleh peneliti yakni *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian berikut adalah daftar penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Riski Eko Ardianto, Muhamad Bukhori(2020) “Turnover Intentions : pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja di pt. Taruma mandiri indonesia”	Independent : -Kepuasan Kerja -Komitmen Organisasi -Stres Kerja Dependent : <i>Turnover Intention</i>	Analisis linear berganda	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Agi Syarif Hidayat(2018) “pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> di PT. Toyamilindo”	Independent : -Kepuasan Kerja, -Komitmen Organisasional Dependent : - <i>Turnover Intention</i>	Metode Sampling Jenuh dengan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Ni Luh Tara Widyanti, Made Dian	Independent : Kepuasan	Teknik sampel	Hasil analisis menunjukkan bahwa

No	Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Agustina.(2022) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri Di Gianyar”	Kerja, Komitmen Organisasi Dependent : <i>Turnover Intention</i>	jenuh dengan analisis regresi linier berganda	kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar.
4.	Cem Oktay Guzeller and Nuri Celiker(2019) “Examining The Relationship Between Organizational Commitment And Turnover Intention Via A Meta-Analysis”	<i>Independent : Organizational Commitment And Turnover Intention</i>	<i>Meta-Analysis Method</i>	Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan negatif moderat antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah karyawan di industri pariwisata dan perhotelan
5.	Eko Nur Pratama,Emi Suwarni, dan Maidiana Astuti Handayan(2022) “ <i>The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable</i> ”	Independent : <i>Job Satisfaction, Organizational Commitment.</i> Dependent : <i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi linier berganda dan Moderated Regression Anlysis (MRA)	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention.</i>
6	I Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya(2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada	Independent : -Kepuasan kerja - Komitmen organisasional Dependent :	Metode Sampling Jenuh	Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention.</i> Pengaruh negatif dan

No	Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan Manis Gallery”	<i>Turnover Intention</i>		signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> .
8	Iwan Suwanto Kusuma (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Guru Pada Institusi X Di Palembang	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi <i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi linier berganda	nilai t untuk kepuasan kerja sebesar 4,79 (> 1,96) menghasilkan negatif yang berarti terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap intensitas turnover. Nilai t untuk komitmen organisasi adalah 3,19 (> 1,96) menghasilkan negatif yang berarti ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover.

1.2 Tinjauan Teori

1.2.1 Turnover Intention

1.2.1.1 Pengertian Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Turnover Intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, R.M, 1994) dalam (Tika Nur Halimah, Azis Fathoni,, & Maria M Minarsih, 2016).

Menurut (Agus, Dharma, 2013) Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

(Suwandi & Nur Indriantoro. , 1999) dalam (Permatasari,Devi, 2013) berpendapat turnover intention adalah keinginan individu untuk keluar dari organisasi serta evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Turnover intention menurut (Hartono, 2002) adalah kadar atau intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan. Lebih lanjut (Ajzen, I., 2005) menjelaskan bahwa turnover intention adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Pendapat tersebut diperjelas oleh (Jewell, L,N & Marc Siegall, 1998) yang menyatakan bahwa turnover intention adalah tingkatan dimana seseorang memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menyimpulkan turnover intention merupakan keinginan, hasrat dan niat yang

melekat pada pikiran, sikap dan tindakan karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan mencari peluang pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

1.2.1.2 Faktor-faktor Turnover Intention.

(Rekha, K.R.S. & Kamalanabhan, T.J., 2012) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) yaitu:

1. Job satisfaction.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi turnover intention. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Organizational commitment

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasaran, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya semakin rendah.

3. *Perceived organizational justice.*

Keadilan dalam mengambil keputusan dalam organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi turnover intention. Jika karyawan merasa bahwa proses pengambilan keputusan tidak adil, mereka cenderung untuk membentuk niat untuk berhenti.

4. *Perceived organizational support.*

Faktor yang mempengaruhi turnover intention salah satunya adalah dukungan organisasi. Seseorang karyawan yang menilai organisasinya kurang mendukung akan menjadikan alasan untuk berhenti di tempat kerjanya.

1.2.1.3 Indikator-Indikator Turnover Intention.

Mobley et al (1978) menyebutkan ada tiga indicator yang dapat diukur dalam mengukur turnover intention sebagai berikut :

1. Berfikir untuk berhenti (*Thinking of Quitting*)

Menggambarkan seorang karyawan untuk berpikir memilih keluar dari pekerjaannya saat ini atau tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini. Hal ini diawali dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut, kemudian karyawan tersebut mulai berpikir untuk memilih keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Niat Untuk Mencari alternative pekerjaan (*Intention to search for alternative*)

Menggambarkan seorang karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Apabila karyawan sudah sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk keluar (*Intention to quit*)

Menggambarkan seorang karyawan yang berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berpikir keluar dari tempatnya ia bekerja saat ini atau memiliki niat untuk keluar dari perusahaan jika telah mempunyai pekerjaan pengganti yang lebih baik

1.2.2 Job Satisfaction

1.2.2.1 Pengertian Job Satisfaction

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2014) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap karyawan memiliki harapan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan selama ini di dalam organisasi. Kepuasan kerja setiap individu memiliki ukuran yang berbeda-beda, karena setiap individu memiliki perbedaan keinginan. Tingkat kepuasan tentunya sesuai dengan yang sudah karyawan hasilkan di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adanya timbal balik untuk karyawan yang sudah bekerja menghasilkan suatu mutu yang baik di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuranseberapa besar karyawan menyenangkan pekerjaannya

1.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction

Menurut (Sutrisno, 2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

1.2.2.3 Indikator-Indikator Job Satisfaction

Adapun indikator – indikator *job satisfaction*, menurut Weiss et al (1967) adalah sebagai berikut :

1. Pemanfaatan Kemampuan. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan.
2. Pencapaian. Perasaan Pencapaian yang di dapatkan dari pekerjaan.
3. Aktivitas. Mampu tetap sibuk sepanjang waktu
4. Kemajuan. Kesempatan untuk maju dalam pekerjaannya.

5. Otoritas. Kesempatan untuk memberitahu orang lain melakukannya.
6. Kebijakan dan praktik perusahaan. Cara kebijakan perusahaan dipraktikan.
7. Kompensasi. Gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan.
8. Rekan kerja. Cara rekan kerja bergaul satu sama lain.
9. Kreativitas. Kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan.
10. Kebebasan. Kesempatan untuk bekerja sendiri ditempat kerja.
11. Nilai moral. Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
12. Pengakuan. Pujian yang didapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik.
13. Tanggung jawab. Kebebasan untuk menggunakan penilaian diri sendiri.
14. Keamanan. Cara pekerjaan menyediakan pekerjaan tetap.
15. Pelayanan social. Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.
16. Status social. Kesempatan untuk menjadi “seseorang” di masyarakat.
17. Supervisi hubungan manusia. Cara bos menangani anak buahnya.

18. Supervisi teknis. Kompetensi atasan dalam mengambil keputusan.

19. Variasi. Kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu.

20. Kondisi kerja.

1.2.3 Organizational Commitment

1.2.3.1 Pengertian Organizational Commitment

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). (Robbins, 2007) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

(Luthans, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

(Budiar, 2004) 04 mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang karyawan

memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Rendahnya komitmen mencerminkan bahwa seseorang kurang tanggung jawabnya ketika dalam menjalankan tugasnya.

1.2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Organizational Commitment.

(Luthans, 2006) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan diposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.

2. Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
3. Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya

Sedangkan David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti usia,

masa kerja, pendidikan dll, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama dan lain-lain.

1.2.3.3 Indikator-Indikator Organizational Commitmen

Allen Mayer et al (1990) indikator-indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Affective Commitmen* (Komitmen Afektif)
 - a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi
 - b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan
 - c. Keterikatan secara emosional
 - d. Membanggakan perusahaan ke orang lain
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Keberlangsungan)
 - a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
 - b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan
 - c. Pertimbangan keluar dari perusahaan
 - d. Berat meninggalkan perusahaan
3. *Normative Commitmen* (Komitmen Normatif)
 - a. Memiliki perasaan bersalah meninggalkan perusahaan
 - b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar perusahaan
 - c. Tetap bertahan merupakan kewajiban
 - d. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan

1.3 Hubungan antar variabel

1.3.1 Hubungan antara Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Job Satisfaction adalah perasaan seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja, tentu akan mendorong mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaan atau perusahaan dimana mereka bekerja, demikian pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentana & Surya (2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Hal ini diperkuat oleh peneliti Widyanti & Agustina 2022 pada karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

1.3.2 Hubungan antara Organizational Commitment terhadap Turnover Intention

Komitmen adalah “Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Menurut Griffin, (2004: 15) Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana

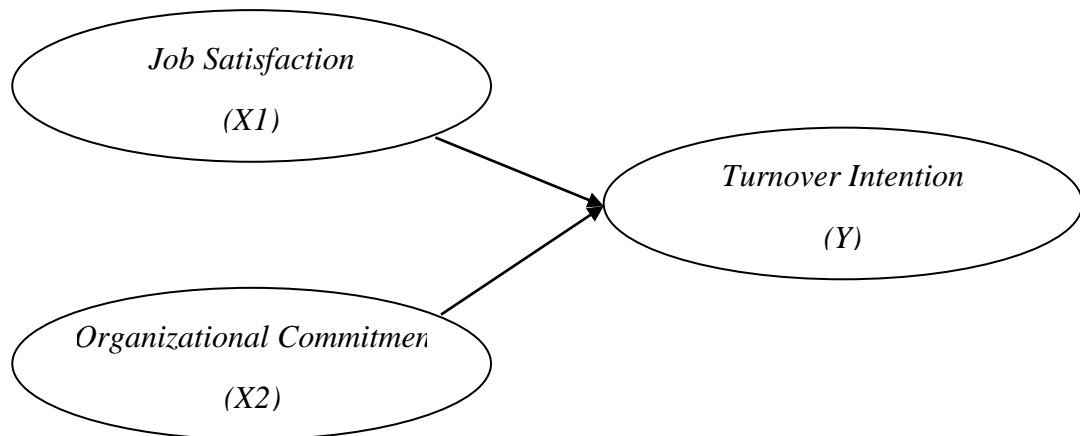
untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

(Widyanti & Agustina, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Serta menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Herlinas Lusiana, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* nya, begitupun sebaliknya.

1.4 Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas keterkaitan antara kepuasan kerja, komitmen karyawan dan *turnover intention* maka perlu dibuat model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variabel :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiyono, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

H2 : *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*