

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1) *Turnover intention*

###### a) Definisi

Menurut Huang dan Su (2016) *turnover intention* merupakan perasaan karyawan yang menggambarkan keinginan untuk meninggalkan perusahaannya dan hal tersebut telah menjadi sebuah tantangan utama yang harus dihadapi setiap perusahaan. *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994). Zeffane (2003) dalam Gabriela dkk. (2015), “*Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”. Menurut Mobley *et al* (1979) dalam Auliya Annis (2017), (keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

*Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki

kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Harninda (1999), jadi *turnover intention* yaitu sebuah perasaan yang menggambarkan keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan yang lebih baik atau pencarian pekerjaan baru demi memberikan perasaan nyaman. Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (2002) dalam Tika dkk (2016), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan yaitu sebagai berikut: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Menurut Mobley *et al* (1979) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

b) Arti penting dan mafaat

*Turnover intention* adalah suatu rasa ingin berpindah kerja dari perusahaan ke perusahaan lain hal ini disebabkan banyak faktor contohnya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, rasa ketidakamanan dalam perusahaan yang semakin meningkat, dan rasa kepuasan kerja yang rendah, sehingga hal itu akan mendorong rasa ingin berpindah kerja. Manfaat *turnover intention* yaitu sebuah penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan bisa menentukan karir dalam dunia kerja, dan

juga *turnover intention* bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang rendah.

c) Faktor penyebab

Menurut Allen & Meyer (1997) dalam Tirtaputra *dkk.* (2018), faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada perusahaan adalah faktor peran dan pekerjaan yang termasuk kedalamnya yaitu:

1. Lingkup jabatan

Pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan sesuai dengan *job desc* agar tujuan perusahaan tercapai.

2. tantangan pekerjaan

sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan untuk memperkuat, mengembangkan, dan mempelajari keterampilan dalam dunia kerja.

3. Tingkat kesulitan pekerjaan

tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi oleh sebuah organisasi maupun pemegang jabatan.

4. Konflik peran

Konflik yang disebabkan adanya benturan dalam menjalankan peran-peran tertentu dalam pekerjaan. Konflik peran merupakan sebuah bentuk

perselisihan antara tujuan yang berkaitan dengan peran.

5. Pengorbanan yang harus dilakukan seorang karyawan

Ungkapan sebuah kesediaan untuk menyerahkan diri dalam organisasi tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan tidak mengharapkan balasan.

Menurut Harnoto (2002) Tika dkk (2016), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi:

1. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya

2. Mulai malas bekerja.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover . Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru

menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Faktor-faktor penyebab menurut Mobley (1979), yaitu:

1. Karakteristik individu

Keadaan yang menggambarkan karakter karyawan saat bekerja, seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang terdapat dalam *turnover intention* ada 2 (dua), yang pertama yaitu lingkungan fisik (keadaan suhu, cuaca, bangunan, dan lokasi tempat ia bekerja). Kemudian yang kedua lingkungan sosial antara lain budaya di dalam perusahaan dan kualitas kehidupan kerja.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan mempengaruhi terjadinya *turnover intention* hal ini disebabkan oleh kepuasan gaji, promosi, dan kondisi kelompok kerja serta atasan dalam organisasi.

4. Komitmen karyawan

Apabila dalam perusahaan terdapat komitmen karyawan yang tinggi maka akan membuat tingkat *turnover intenion* berkurang bahkan hilangnya keinginn untuk keluar.

d) Faktor akibat/dampak

Menurut Mobley *et al* (1978), tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja.

Apabila *turnover intention* karyawan tinggi dan beban kerja karyawan bertambah karena berkurangnya jumlah karyawan maka seorang karyawan cenderung akan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Karena pada dasarnya beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

2. Biaya penarikan karyawan.

Hal ini akan timbul jika ada karyawan yang melakukan *turnover intention*, karena secara tidak langsung perusahaan akan melakukan perekrutan karyawan baru dan akan memakan waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan.

3. Biaya latihan.

Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika banyak karyawan yang keluar dari perusahaan,



maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan baru.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

## 2) Komitmen organisasi

### a) Definisi

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap maupun bentuk perilaku keterikatan emosi seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi Menurut Allen Meyer (1991) Komitmen organisasi adalah sebuah pernyataan psikologis yang menggambarkan tentang sebuah pengikatan individu pada organisasi. menurut Mathieu & Zajac (1990) dalam Alifiulahtin (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah kewajiban yang menciptakan kondisi atau sebuah hubungan antara individu dengan organisasi. Di sisi lain Mathis dan Jackson (2008) memberikan definisi dari komitmen organisasi, yaitu merupakan sebuah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi tanpa adanya penolakan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Jadi komitmen organisasi adalah dimana sikap psikologi mempunyai ikatan emosional sehingga karyawan akan mempunyai perasaan loyalitas dan selalu berusaha memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.

Tiga dimensi komitmen organisasi dalam Robbins (2017) yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan harga dirinya,
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu perasaan untuk tetap tinggal dalam organisasi menyangkut masalah moral. Sebagai contoh, seorang karyawan akan tetap bertahan terhadap perusahaan karena ia merasa “meninggalkan perusahaan akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan karena perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan baru”.

Kemudian menurut Allen dan Meyer (1991) terdapat 3 dimensi pada komitmen organisasi.

1. Komitmen afektif. Menggambarkan bahwa komitmen afektif dapat berperan mengatur emosional pegawai, dan dapat diidentifikasi melalui keterlibatan karyawan tersebut didalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan. memaparkan bawah komitmen berkelanjutan ini dapat dikatakan sebagai bentuk pengikatan psikologis pada organisasi yang direfleksikan sebagai persepsi pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi.
3. Komitmen normative. Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi yang telah membuat perkembangan dalam diri karyawan sehingga karyawan wajib untuk memberikan imbalan kepada organisasi.

b) Arti penting dan manfaat

Komitmen organisasi dapat diartikan, di mana sikap psikologi karyawan mempunyai ikatan emosional dengan organisasi sehingga karyawan akan mempunyai perasaan loyalitas dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada organisasi agar visi dan misi sebuah organisasi tercapai. Manfaat komitmen organisasi karyawan akan

mempengaruhi kinerja karyawan yang cenderung bekerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Faktor penyebab

Stum (1998) dalam Adolfina (2014) mengemukakan terdapat lima faktor menyebabkan terciptanya komitmen organisasi, antara lain:

1. Budaya keterbukaan. Jika sebuah organisasi memiliki budaya keterbukaan antara atasan dan bawahan, maka hal tersebut akan mendorong para karyawan akan membalas dengan rasa komitmen terhadap organisasinya.
2. Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dari hasil yang diterimanya dalam bekerja, akan menjadi salah satu penyebab timbulnya komitmen organisasi.
3. Kesempatan personal untuk berkembang. Kesempatan yang diberikan atasan terhadap bawahan untuk promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap perusahaannya.
4. Arah organisasi. Tujuan perusahaan harus jelas sehingga karyawannya akan merasa gigih dan

memiliki tanggung jawab diperusahaan itu guna untuk mencapai tujuan bersama.

5. Kesesuaian kompensasi terhadap pekerjaan yang dikerjakan. dengan diberikannya kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan maka karyawan akan merasa bahwa hasil kerjanya diharagi oleh organisasi. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap tingginya rasa komit karyawan terhadap perusahaan.

d) Faktor akibat/dampak (konsukensi)

Komitmen organisasi yang tinggi mempunyai dampak positif bagi organisasi seperti halnya karyawan akan mempunyai rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi agar visi dan misi dalam organisasi tersebut akan tercapai secara maksimal. Kemudian dampak positif adanya komitmen organisasi yaitu karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan akan memberikan sumbangan positif terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja sesuai yang disampaikan oleh Steers (1974).

Kemudian apabila dikaji lebih dalam lagi komitmen juga mempunyai dampak negatif untuk perusahaan, karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasi yang

rendah akan cenderung merugikan bagi organisasi seperti halnya tingkat absensi yang tinggi, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mempunyai rasa keinginan untuk berpindah kerja yang tinggi.

Steers (1974) menjelaskan bahwa rendahnya kualitas kerja dapat menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga jika komitmen organisasinya rendah hal ini dapat memicu perilaku karyawan menjadi negatif dan merugikan perusahaan, contohnya : melakukan kerusuhan hal ini dapat menyebabkan turunnya reputasi organisasi di mata masyarakat, klien akan hilang rasa percayanya terhadap perusahaan, dan dampak negatif yang paling bahaya adalah menurunnya laba perusahaan.

### 3) *Job involvement*

#### a) Definisi

*Job involvement* adalah di mana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis. Keterlibatan pekerjaan didefinisikan sejauh mana seseorang bekerja kinerja memengaruhi harga dirinya. Lodahl, (1965) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, dan partisipasi secara aktif

dalam pengambilan keputusan. *Job involvement* menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Robbins menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

*Job involvement* yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan agar pekerjaan yang sedang dilakukan akan selesai secara maksimal. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan Robbins (2009). Jadi *job involvement* adalah sebuah perasaan yang menggambarkan bahwa karyawan tersebut akan berpartisipasi secara aktif dan pekerjaannya dianggap hal yang utama bagi harga diri karyawan. Indikator *job involvement* menurut Istijanto (2005) yaitu berpartisipasi aktif, menganggap pekerjaan adalah hal yang utama, pekerjaan penting bagi harga diri, memiliki ikatan emosional dan perusahaan, manajer aktif memotivasi para



karyawan. Menurut Yoshimura (1996) job involvement terdiri dari 3 dimensi yaitu:

1. Emosional

Seberapa kuat emosional karyawan tertarik terhadap pekerjaannya dan seberapa besar emosional karyawan menyukai pekerjaannya.

2. Cognitiv

Menunjukkan seberapa aktif karyawan berpartisipasi terhadap pekerjaannya dalam membuat keputusan serta seberapa penting pekerjaannya terhadap harga diri.

3. Behavior

Seberapa sering karyawan mengambil peran ekstra mengenai pekerjaan sekalipun diluar jam kerja dan kesediaan akan tetap bekerja.

- b) Arti penting/manfaat

*Job involvement* mempunyai arti proses partisipasi yang antusias yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai nilai dan tujuan dari organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan aktif akan mengaitkan dirinya dengan jenis pekerjaannya serta menunjukkan

kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan.

c) Faktor penyebab (anteseden)

Beberapa studi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dapat timbul pada para pekerja menurut Istijanto (2005).

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*), aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama.

Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri.

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan

menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan. dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

Terdapat dua sudut pandang yang dianggap menyebabkan timbulnya keterlibatan kerja menurut Andriyanto (2016)

1. Keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu. Nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat pekerja tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya.
2. Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu. Pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Teori yang mendasari adalah bahwa dengan keterlibatan kerja karyawan maka

para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

h) Faktor akibat/dampak (konsekuensi)

1. Menurut penelitian Puspitasari (2016) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yang pada dasarnya keterlibatan kerja akan berpengaruh dalam keaktifan karyawan bahkan keterlibatan kerja mempunyai ikatan emosional terhadap perusahaan sehingga karyawan beranggapan bahwa pekerjaannya merupakan hal penting bagi harga diri.
2. Menurut penelitian Zopiatis (2014) mengatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hubungan emosional atau ikatan psikologi karyawan yang menyebabkan keterlibatan kerja akan berakibat terhadap perasaan karyawan untuk berkewajiban moral maupun etika agar tetap bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

## B. Kerangka Berpikir dan Penurunan Hipotesis

### 1. Pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi

*Job involvement* adalah kondisi di mana seorang karyawan berperan secara aktif terhadap organisasi, menganggap prestasi yang didapat dalam pekerjaan merupakan hal penting bagi harga dirinya, dari prestasinya tersebut karyawan mulai dikenal dalam lingkup organisasi pekerjaannya, dan mempunyai rasa keterikatan emosional maupun psikologi terhadap organisasi dan perusahaan. Atau juga dapat diartikan sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagian bagi harga dirinya.

Komitmen organisasi adalah sikap psikologi karyawan yang mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi sehingga karyawan akan mempunyai perasaan loyalitas dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada organisasi agar visi dan misi sebuah organisasi tercapai

Kualitas kinerja karyawan dalam organisasi merupakan faktor utama bagi organisasi untuk mewujudkan tercapainya sebuah visi dan misi yang sudah ditargetkan oleh organisasi. Maka demi terwujudnya visi dan misi dalam organisasi, para karyawan juga harus mempunyai rasa keterlibatan kerja yang tinggi yang

ditandai dengan aktif dalam bekerja, pekerjaan merupakan hal yang utama dan pekerjaan penting bagi harga diri, dengan beranggapan seperti itu maka karyawan akan timbul rasa komitmen terhadap organisasi dan karyawan akan mengerahkan segala usaha terbaiknya demi mewujudkan sebuah visi dan misi perusahaan serta demi menunjang perkembangan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi sangatlah dibutuhkan perusahaan karena karyawan yang berkomitmen cenderung memberikan *income* terbaiknya kepada perusahaan dan lebih loyal terhadap perusahaan walaupun perusahaan sedang dalam masa-masa kritis.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu *Job involvement* terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti dan Tahun	Hasil
Diyah Arum Puspitasari, Agoes Ganesha Rahyuda (2016)	<i>Job involvement</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
Bader Obeidat (2016)	<i>Job involvement</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
Anastasios Zoplatis, Panaylotis Constanti, Antonis I Theocharous (2014)	<i>Job involvement</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan logika hubungan antara pengaruh *job involvement* dan komitmen organisasi didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yang pertama disusun adalah

**H1: Diduga terdapat pengaruh positif *job involvement* terhadap komitmen organisasi.**

2. Pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention*

*Job involvement* mempunyai definisi di mana seorang karyawan berperan aktif, beranggapan bahwa pekerjaannya patut diutamakan bagi hidupnya dan pekerjaannya merupakan hal penting bagi harga dirinya. Atau bisa dikatakan *job involvement* (keterlibatan kerja) mempunyai keterikatan emosional dengan organisasi bahwa antara karyawan dan organisasi mempunyai satu tujuan untuk mencapai sebuah target yang sudah ditentukan. Biasanya tingginya *job involvement* dipengaruhi oleh kepedulian terhadap pekerjaan, komitmen terhadap profesi, effort terbaik, motivasi yang tinggi dalam bekerja.

*Turnover intention* merupakan rasa keinginan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain yang dianggap perusahaan tersebut dapat memenuhi tuntutan mereka.

*Turnover intention* biasanya terjadi apabila para karyawan sudah merasa tidak nyaman lagi dalam perusahaan. Perasaan ketidaknyamanan ini dapat membuat para karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka merasa bahwa di perusahaan mereka hanya akan merasakan perasaan negatif setiap mereka melaksanakan pekerjaannya dan mempengaruhi psikis para

karyawan atau memberikan tekanan. Pada umumnya keterlibatan kerja merupakan hal yang akan menurunkan perasaan keinginan untuk berpindah kerja, sehingga dengan adanya rasa keterlibatan kerja membuat para karyawan akan menurunkan keinginan berpindah kerja, yang pada dasarnya keterlibatan kerja mempunyai keaktifan dalam bekerja dan beranggapan bahwa pekerjaannya patut diutamakan, sedangkan keinginan berpindah kerja ditandai dengan absensi yang meningkat, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan. maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja akan menurunkan perasan keinginan kerja bahkan akan menghilangkan perasaan keinginan berpindah kerja.

Tabel 2. 2

Penelitian Terdahulu *Job involvement* terhadap *Turnover Intention*

Peneliti dan Tahun	Hasil
Anastasios Zoplatis, Panaylotis Constanti, Antonis I Theocharous (2014)	<i>Job involvement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Mi Yuu, Haeyoung Lee (2018)	<i>Job involvement</i> berepengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Alfonsus Patric, Roy Setiawan (2018)	<i>Job involvement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Lita Hairiah (2017)	<i>Job involvement</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

Berdasarkan logika hubungan antara pengaruh keterlibatan kerja dan turnover intention serta didukung dengan beberapa



penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yang kedua disusun adalah

**H2: Diduga terdapat pengaruh negatif keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.**

3. Pengaruh komitmen terhadap turnover intention

Komitmen organisasi yaitu sebuah perasaan psikologis yang menggambarkan tentang sebuah pengikatan emosional individu pada organisasi yang disebabkan oleh perasaan timbal balik karyawan dengan organisasi.

*Turnover intention* adalah sebuah perasaan yang timbul untuk mencari perusahaan lain yang lebih nyaman karena perusahaan lama tidak memberikan kenyamanan sehingga dianggap gagal dalam memenuhi kewajiban para karyawannya. *Turnover intention* biasanya terjadi apabila para karyawan sudah merasa tidak aman didalam perusahaan. Perasaan ketidakamanan ini dapat membuat para karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka merasa bahwa di perusahaan mereka hanya akan merasakan ketidakamanan tersebut setiap mereka melaksanakan pekerjaannya dan mempengaruhi psikis para karyawan atau akan merasa tertekan.

Pada umumnya perasaan komitmen akan timbul apabila perusahaan telah memberikan fasilitas pelayanan yang baik terhadap karyawan, sehingga karyawan biasanya akan merasa

nyaman dan memberikan timbal balik terhadap perusahaan, maka hal tersebut akan menimbulkan dimensi komitmen organisasi, seperti komitmen afektif yang menggambarkan keterikatan emosional, kemudian komitmen berkelanjutan yang didasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan, serta komitmen normatif yang memiliki keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi sehingga karyawan akan tetap tinggal pada suatu organisasi karena mereka merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Maka sangat jelas bahwa dimensi organisasi tersebut akan menurunkan perasaan ingin berpindah kerja, dan Jika karyawan di dalam perusahaan tersebut ingin melakukan *turnover intention* yang biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, melanggar tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi di dalam diri karyawan tersebut rendah bahkan akan hilangnya perasaan komitmen dalam karyawan.

Tabel 2. 3

Penelitian Terdahulu Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Peneliti	Hipotesis
Made Yogi Prabawa, I Gusti Made Suwadana (2017)	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Auliya Annisa (2017)	Pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>

Muhammad Latifur Rohman (2018)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
--------------------------------	--

Berdasarkan logika hubungan antara pengaruh komitmen organisasi dan turnover intention serta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ketiga yang disusun adalah

**H3: diduga ada pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap turnover intention.**

4. Pengaruh *job involvement* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention*

*Job involvement* mempunyai definisi dimana seorang karyawan berperan aktif dalam organisasi serta beranggapan bahwa pekerjaannya patut diutamakan bagi hidupnya, dan pekerjaannya merupakan hal penting bagi harga dirinya.

Komitmen organisasi yaitu, sebuah perasaan psikologis yang menggambarkan bahwa, perkembangan dalam diri karyawan yang disebabkan oleh organisasi harus dibalas dengan kewajiban akan tinggal dalam organisasi itu sendiri maka hal ini lah yang akan menjadi ikatan psikologi terhadap organisasi.

*Turnover intention* adalah sebuah rasa keinginan untuk keluar dari organisasi, atau sedang mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik, hal ini timbul karena rasa ketidak nyamanan maupun perasaan tertekan yang diperoleh karyawan.

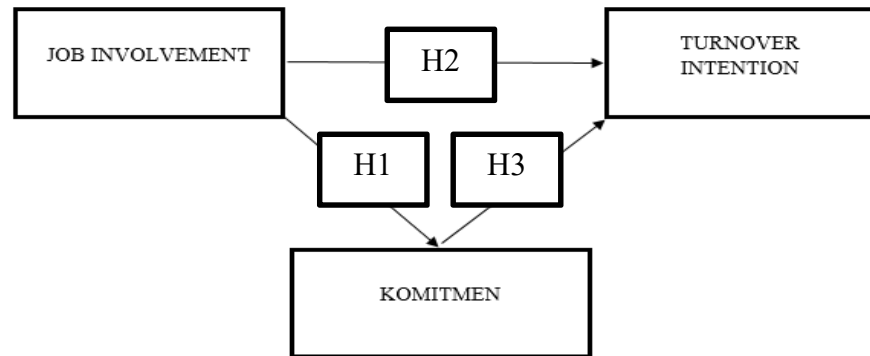
Karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi mereka akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi walaupun karyawan sedang tertekan oleh kondisi kritis dalam organisasi, hal ini bisa terjadi karena ketika karyawan mempunyai *job involvement* tinggi mereka cenderung mempunyai rasa komitmen yang tinggi, tingginya perasaan komitmen ini timbul akan tanggung jawab terhadap perusahaan yang telah memberikan perkembangan terhadap diri karyawan ketika karyawan bekerja dalam organisasi tersebut sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam kondisi melemah , maka dari hal tersebut karyawan akan sungkan untuk memiliki rasa keinginan berpindah kerja dan akan menurunkan perasaan untuk mencari perusahaan yang lebih baik yang biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat serta mulai ada indikasi untuk melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan logika hubungan antara pengaruh *job involvement* dan *turnover intention* melalui komitmen organisasi, serta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yang keempat disusun adalah.

**H4: diduga terdapat pengaruh negatif antara *job involvement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi**

### C. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti dapat menggambarkan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

*Job involvement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention. Variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention*.