

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang memiliki kaitan dengan variabel *turnover intention* karyawan yang telah diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1.	Rita Andini (2006)	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang	Kepuasan Gaji (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y),	Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2.	Agung Wahyu Handaru, dkk (2012)	Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Intention Turnover</i> pada Divisi PT JAMSOSTEK	Kepuasan Gaji (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan <i>Intention Turnover</i> (Y)	Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	Sandra Purbasari Hasbie, dkk (2016)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah: Studi pada Karyawan PAHALA Express Jatiasih,, Bekasi	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Keinginan Berpindah (X3)	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

4.	Giovano Siwi, dkk (2016)	Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Intention Turnover</i> pada karyawan RSUD GMIM PANCARAN KASIH MANADO	Kepuasan Gaji (X1), Promosi Jabatan (X2) Komitmen Organisasional (X3), dan <i>Intention Turnover</i> (Y)	Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Intention Turnover</i>
5.	Adi Irawan Setiyanto, dkk (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan kontrak kawasan industri Panbil kota Batam	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan <i>Intention Turnover</i> (Y)	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
6.	Ling Yuan, dkk (2014)	<i>Occupational commitment, industrial relations and turnover intention: Empirical evidence from China</i>	Komitmen Organisasional (X1), Hubungan Internasional (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi dan Hubungan Internasional terhadap <i>Turnover Intention</i>
7.	Yui Woon Wong, dkk (2017)	The effect of perceived organizational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Komitmen Afektif (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif memberikan pengaruh yang negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Turnover Intention*

1) Definisi *turnover intention*

Kata *turnover* dapat diartikan dimana seorang karyawan atau perkerja yang memungkinkan untuk memilih meninggalkan perusahaan secara sukarela maupun tidak, karena adanya pengaruh pekerjaan yang dilakukan sudah tidak menarik atau mengetahui adanya pekerjaan lain yang lebih menguntungkan (Robbins dan Judge, 2015). Sedangkan definisi *turnover intention* yang dikemukakan oleh Rivai (2010), keinginan berpindah kerja adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi karena pindah ke lain organisasi. Mathis et al (2006) memiliki definisi lain bahwa *turnover* merupakan suatu proses dimana akan ada beberapa karyawan yang akan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Intensi keluar atau keinginan berpindah (*turnover intention*) dimaknai dengan suatu pergerakan tenaga kerja yang ingin keluar dari sebuah organisasi yang dinaungi sebelumnya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, atau pemberhentian.

Dari beberapa definisi *turnover intention* menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yakni keinginan individu yang berpikir bahwa ia sebagai seorang karyawan tersebut berkeinginan atau berpikiran bahwa ia sudah tidak dapat bertahan didalam organisasi atau sudah berpikir untuk meninggalkan organisasi demi pekerjaan lain yang ia fikir lebih baik bagi individu tersebut.

Tingkat perpindahan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi yang dinaungi karyawan tersebut, karena akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, seperti adanya biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Perpindahan yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak berjalan dengan efektif, karena perusahaan atau instansi akan kehilangan karyawan yang berpengalaman sebelumnya dan perlu melatih kembali karyawan baru yang belum tentu memiliki keterampilan atau pengalaman yang baik atau pula lebih baik dari karyawan berpindah sebelumnya. Sehingga kerugian yang diterima perusahaan juga cukup terasa akan dampak perpindahan para karyawannya.

2) Indikator *turnover intention*

Menurut Michaels dan Spector (1987), indikator turnover intention terdiri dari ;

(1) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar)

Dimana seorang karyawan mencerminkan bagaimana cara untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dimana adanya rasa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

(2) *Intention to Search for Alternatives* (Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan)

Seorang individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

(3) *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

Dicerminkan seorang individu atau karyawan 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.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Berikut merupakan beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012), antara lain :

- (1) Kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi *turnover intention* ini merupakan aspek kepuasan yang ditemukan dapat berhubungan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- (2) Komitmen organisasi, yang merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan memiliki harapan untuk tetap mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi yang

dinaungi. Semakin tinggi komitmen seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya juga pun semakin rendah.

- (3) Keadilan organisasi, suatu keadilan didalam mengambil keputusan dalam organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Karena,, jika seorang karyawan merasa bahwa proses pengambilan keputusan sudah dirasa tidak adil, maka mereka cenderung berniat untuk berhenti.
- (4) Dukungan organisasi, seorang karyawan akan berfikir meninggalkan organisasinya apabila organisasinya tidak mendukung atau menghormati kontribusi karyawan untuk memajukan organisasinya.

2.2.2 Kepuasan Gaji

1) Definisi kepuasan gaji

Gaji merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya disebut dengan gaji atau upah (Mathis & Jackson, 2006). Gaji diberikan guna untuk memberikan rasa balas jasa atas apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Pada penelitian Heneman dan Schwab (1988) mengemukakan bahwa kepuasan gaji ialah konstruk dari kepuasan kerja yang multidimensi, dengan subdimensi antara tingkat gaji, struktur gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan. Sedangkan pengertian yang dikemukakan Endang (2005) bahwa kepuasan gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung. Kepuasan gaji uga dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gaji ang diterima ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian

mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi yang diberikan oleh perusahaan (Suwandi & Indriantoro, 2009). Dari definisi yang dikemukakan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji yakni sebuah rasa puas atau penerimaan atas pemberian tanda balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2) Indikator kepuasan gaji

Indikator kepuasan gaji pengembangan dari Andini (2006) adalah:

- (1) Tingkat Gaji, tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
- (2) Kompensasi, pemberian tunjangan atas besarnya balas jasa yang diterima karyawan secara keseluruhan.
- (3) Kenaikan Gaji, adanya kenaikan gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
- (4) Struktur Penggajian, adanya struktur dalam penggajian yang jelas.
- (5) Administrasi Penggajian, sistem administrasi yang mengatur tata cara pemberian gaji.
- (6) Kesesuaian gaji yang diberikan dengan kebutuhan masing – masing karyawan.

2.2.3 Komitmen Organisasi

1) Definisi komitmen organisasi

Pengertian komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan – tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi yang dinaungi karyawan (Mathins dan Jackshon, 2000). Sedangkan definisi yang lain yakni komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada sebuah organisasi tertentu yang dicerminkan dengan beberapa karakteristik seperti, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan juga adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan sebagai anggota didalam organisasi yang dikemukakan oleh Mobley dalam Andini (2006). Adapun definisi yang telah dikemukakan oleh Luthans (2006:224) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yakni keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dari definsi yang telah dikemukakan oleh ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sebuah rasa dimana seorang individu berusaha untuk tetap bertahan didalam organisasi yang dinaungi, serta menerima atas segala keputusan bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Indikator komitmen organisasi

Indikator dari komitmen organisasi menurut Andini (2006) sebagai berikut :

(1) Kesesuaian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi

Karyawan merasa mempunyai hubungan dengan organisasinya karena karyawan memiliki persamaan tujuan dengan organisasi yang dinaunginya

(2) Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi

Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan melakukan segala hal untuk bisa memajukan organisasinya. Misalnya, seorang karyawan yang menyumbangkan idenya untuk kemajuan organisasi yang membawahnya, kemudian ada perasaan senang hati untuk mematuhi peraturan organisasinya, dan mendukung kebijakan organisasi.

(3) Loyalitas terhadap organisasi

Loyalitas merupakan sejauh mana karyawan setia kepada organisasi dan pengabdian terhadap organisasi.

3) Dimensi komitmen organisasi

Adapun dimensi daripada komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006) yang mana telah disebutkan adanya tiga dimensi didalam komitmen organisasi, antara lain;

(1) Komitmen afektif, yang diartikan sebagai suatu keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan didalam sebuah organisasi.

(2) Komitmen kelanjutan, diartikan sebagai komitmen dengan berdasarkan dari kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Dan

memungkinkan dengan kerugiannya untuk memiliki atau mempertahankan karyawan berpotensi setelah dilakukannya pelatihan dibawah naungan perusahaan.

- (3) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu.

4) Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Allen dan Meyer, 1990), antara lain;

(1) Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

(2) Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

(3) Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan gaji merupakan kelanjutan konsep teori *equity* dimana kepuasan gaji berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan, dimana gaji diberikan kepada karyawan yang sudah sepatutnya menerima sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Karena sejatinya gaji sendiri diartikan sebagai kewajiban suatu perusahaan untuk diberikan kepada karyawan sebagai pihak yang berhak menerimanya. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya maka akan terjadi kecemburuan atas tidak adilnya pembayaran yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan akan gaji sehingga dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain (Andini, 2006). Menurut penelitian sebelumnya dari Siwi (2016) yang mengemukakan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RSUD GMIM PANCARAN KASIH MANADO. Kemudian pada penelitian milik Handaru (2012) menyatakan bahwa kepuasan gaji di PT. JAMSOSTEK mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

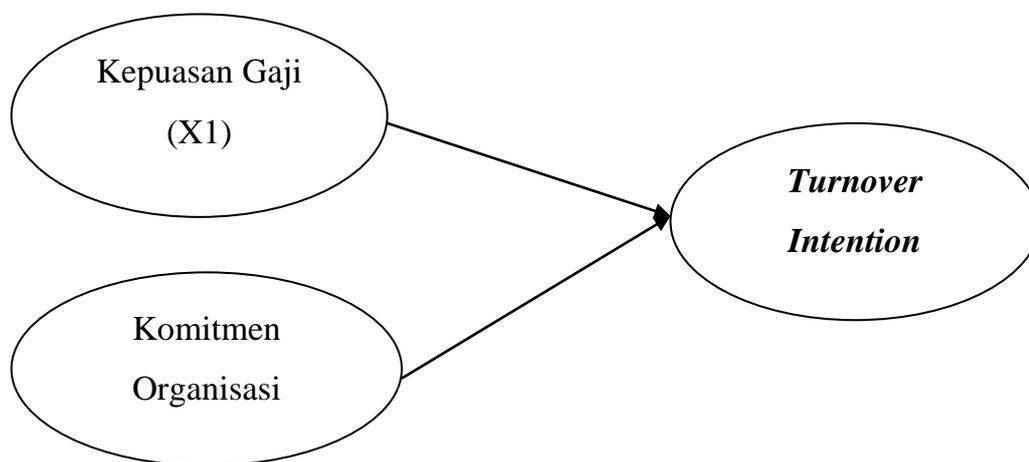
2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan seorang karyawan atau pekerja untuk tetap berada didalam organisasi yang menaunginya. Adapun definisi lain tentang komitmen organisasi yakni tingkatan sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2009). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andiani (2016) menemukan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan dari variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Kemudian peneliti Fauzan (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di kabupaten Sleman.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaknai juga sebagai bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel penelitian dalam proses analisis untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti.

Adapun gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.

Munculnya *turnover intention* didalam organisasi tersebut dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor, yang salah satunya ialah adanya faktor yang ada pada kepuasan gaji yang mana mempengaruhi karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Jika karyawan dikatakan puas dengan pemberian gaji maka rasa komitmen kepada organisasi yang menaunginya akan meningkat dan akan bertahan lebih lama didalam organisasi tersebut.

Bila karyawan dinyatakan tidak merasa puas dengan gaji yang diberikan, maka tidak menutup kemungkinan pada diri karyawan juga sudah tidak dapat bertahan pada perusahaan dan akan memikirkan untuk meninggalkan perusahaan, dimana hal tersebut sudah memberikan pengaruh pada karyawan sehingga memilih meninggalkan perusahaan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan model kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dirumuskan dalam penelitian ini yakni :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.