

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu diperhitungkan dan ditawarkan sebagai dukungan terhadap temuan penelitian. Hal ini dilakukan agar pada akhirnya dapat menyesuaikan dan memperoleh temuan yang lebih akurat. Berikut ini adalah beberapa proyek penelitian sebelumnya dengan Spiritualitas ditempat kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Inkai Y, Kistyanto (2013), “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spiritualitas</li> <li>- Ditempat Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Analisis statistic partial least square (pls)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah.
2	Nevi (2021), “Pengaruh Person Organization Fit Dan Workplace Spirituality Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening Dan Generasi Millennial Sebagai Moderasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Person Organization Fit</li> <li>- Workplace Spirituality</li> <li>- Affective Commitment</li> <li>- Generasi Millennial</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Survei	Hasil Pengujian Hipotesis Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Negatif Person Organization Fit Terhadap Turnover Niat, Terdapat Pengaruh Negatif Dari Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Niat Berpindah. Terdapat Pengaruh Positif

	(Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara)”			Person Organization Fit Dan Workplace Spirituality Terhadap Affective Commitment. Terdapat Pengaruh Negatif Komitmen Afektif Terhadap Niat Berpindah.
3	Abdurrahum, Hastin, Dan Maya (2017), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Regresi linier berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa dua variabel independen secara simultan yaitu variabel kepuasan kerja (x1) dan komitmen organisasi (x2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel turnover intention (y). Sedangkan secara individual variabel kepuasan kerja (x1) mempunyai hubungan negatif signifikan terhadap turnover intention (y), begitu pula variabel komitmen organisasi (x2) terhadap turnover intention (y).
4	Gishella, Bernhard, Dan Arazzi (2017), “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Stres Kerja</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

				Selanjutnya, secara simultan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
5	Irawan, Selvi (2017), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Regresi linear berganda	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
6	Vera (2023), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Analisis jalur	Hasil uji analisis jalur menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif pada turnover intention.
7	Fitriyani, Luzvinda, Liany (2019), “Turnover Intention Ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan Self- Esteem”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Turnover intention</li> <li>- Workplace bullying</li> <li>- Workplace spirituality</li> <li>- Self-esteem</li> </ul>	Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan workplace bullying, workplace spirituality, dan self-esteem terhadap turnover intention. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan bahwa inner life dan meaning and purpose in work secara signifikan mempengaruhi turnover intention. Sebaliknya, work-

				related bullying, person-related bullying, physical bullying, dan self-esteem tidak signifikan dalam mempengaruhi turnover intention..
8	Sugeng, Noermijati, Dan Arif (2014), “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Melalui Komitmen Organisasional Di Rumah Sakit Islam Unisma Malang”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spiritualitas Ditempat Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Eksplanatori research dengan pendekatan cross sectional	Menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention perawat dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention perawat melalui komitmen organisasional.
9	Wendell. Melitina, Soegeng, Dan Fredella, (2020), “The Effect Of Spirituality On Turnover Intention Mediated By Employee Engagement”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spirituality</li> <li>- Employee Engagement</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Random sampling	The study revealed thatspirituality in the workplace does not affect the turnover intention, but spirituality in the workplace has an influence on employee engagement. Employee engagement has no influence on turnover intention, and does not mediate the influence of spirituality in the

				workplace against turnover intention.
10	Lukman, Sahbuddin, Dan Agus (2018) "Burnout, Organizational Commitment And Turnover Intention"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Burnout</li> <li>- Commitment Organizational</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	The result showed that burnout had positive effect on auditor turnover intention and organizational commitment had negative effect on auditor turnover intention.

Sumber: jurnal penelitian terdahulu

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Turnover Intention

Menurut (Glori Elisabet et al., 2023) Kecenderungan seorang karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaan mereka atas kemauan mereka sendiri dikenal sebagai turnover intention. Berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya adalah contoh dari turnover intention keinginan untuk pindah kerja namun belum sampai pada tahap yang sebenarnya. Sedangkan menurut (Abdurrahim et al., 2017) menyatakan bahwa Seseorang ingin berhenti dari sebuah perusahaan dapat dipicu oleh penilaian atas tingkat ketidakpuasan yang ada, yang dapat membuat mereka mencari pekerjaan di tempat lain.

(Nevada, 2021) menyatakan bahwa mungkin sulit bagi karyawan untuk mempertahankan pekerja di lokasi kerja mereka saat ini. Hal ini disebabkan oleh sulitnya menemukan pekerja terampil yang juga sejalan dengan organisasi. Memastikan bahwa organisasi dan personilnya cocok adalah salah satu strategi untuk mengurangi kemungkinan karyawan ingin berhenti.

Berdasarkan beberapa definisi *Turnover Intention*, menyimpulkan bahwa Setiap organisasi perlu terlibat dalam inisiatif pertumbuhan agar dapat merencanakan ke depan untuk tujuan pencegahan pergantian karyawan yang tidak dapat diprediksi. Pengunduran diri, pindah dari unit organisasi, dipecat, atau meninggalnya seorang anggota organisasi adalah contoh-contoh turnover. Singkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau berhenti bekerja disebut sebagai turnover intention.

#### **2.2.1.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention**

Menurut (Prawitasari, 2016) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan untuk berpindah diantaranya adalah :

1. Kepuasan di Tempat Kerja Karakteristik psikologis yang paling sering dilihat di tingkat individu dalam model turnover intention, adalah kepuasan. Keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan telah ditemukan berkorelasi dengan sejumlah faktor kepuasan, termasuk kepuasan terhadap gaji dan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan dan isinya, dan kebahagiaan terhadap supervisi yang diterima.
2. Komitmen Karyawan pada Organisasi Mengingat korelasi antara kepuasan kerja dan kecenderungan untuk keluar dari tempat kerja hanya menjelaskan sebagian dari variasi yang ada, maka jelaslah bahwa model

### **2.2.1.2 Indikator Turnover Intention**

Menurut (Nevada, 2021) Indikator Turnover Intention diukur dari :

#### 1. Adanya pikiran untuk keluar

Mendorong individu untuk berpikir tentang keluar atau tetap berada di tempat kerjanya saat ini. Pekerja berniat untuk berhenti jika mereka bisa mendapatkan posisi yang lebih baik. Pada akhirnya, mereka harus memilih apakah akan tetap tinggal di perusahaan atau pergi, yang akan mengakibatkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi.

#### 2. Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan

mengungkapkan keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Ketika seseorang mulai memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya, mereka akan mencari posisi yang lebih memuaskan di luar perusahaannya saat ini.

#### 3. Adanya keinginan untuk keluar

Melambungkan mereka yang ingin pergi. Mereka yang ingin mengundurkan diri jika mereka menemukan peluang yang lebih baik; pada akhirnya, terserah pada pekerja untuk menentukan apakah akan tetap berada di posisi mereka saat ini atau tidak.

### **2.2.2 Spiritualitas Ditempat Kerja**

Menurut (Shohib & Hadi, 2020) Memahami bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dan membutuhkan bantuan di kantor dikenal sebagai spiritualitas di tempat kerja. termasuk perasaan terarah dan bermakna dalam pekerjaan mereka.

Spiritualitas di tempat kerja juga mengacu pada aspirasi karyawan untuk melampaui keuntungan finansial dan menemukan tujuan terbesar dalam pekerjaan mereka, serta keinginan mereka untuk mewujudkan budaya tempat kerja. Sedangkan menurut (Fitriyani & Luzvinda, 2019) Pekerja yang mempraktikkan spiritualitas di tempat kerja akan dapat menyelaraskan diri mereka dengan tujuan organisasi dan membuat keputusan untuk tetap tinggal di perusahaan ketika mereka merasa nyaman bekerja di sana. Budaya organisasi baru di mana individu merasa lebih bahagia dan terlihat lebih baik tercipta di tempat kerja melalui spiritualitas. Berdasarkan pemahaman yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja lebih dari sekadar sistem kepercayaan; spiritualitas adalah tentang bagaimana karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan mengembangkan hubungan internal, bukan hanya hubungan lahiriah, dengan setiap anggota komunitas.

### **2.2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja**

Menurut (Shohib & Hadi, 2020) factor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja dibagi menjadi tiga kategori level yaitu :

1. *Individual level* atau tingkat individu. Seorang karyawan mengevaluasi sikap, latar belakang, dan identitas mereka pada tahap ini.
2. *Work unit level*. sejauh mana pekerja mengevaluasi departemen atau unit kerja mereka dengan menentukan nilai, tujuan, dan misinya. sejauh mana divisi atau unit kerja mendukung pertumbuhan spiritualitas karyawan di tempat kerja.

3. *Organizational level* atau tingkat organisasi. Orang-orang mengevaluasi dan mengkategorikan perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **2.2.1.4 Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja**

Menurut (Nevada, 2021) spiritualitas di tempat kerja diukur dengan tiga indikator, dengan indikator sebagai berikut :

1. Kehidupan Batin, pengetahuan tentang kekuatan dan bagaimana menerapkannya untuk menjalani kehidupan yang lebih memuaskan di luar.
2. Makna dan tujuan bekerja, hidup dengan makna, tujuan, kedamaian, dan rasa pelayanan kepada komunitas yang lebih besar merupakan komponen penting dalam kehidupan dan pekerjaan. Membawa kehidupan dan pekerjaan bersama adalah fokus dari spiritualitas di tempat kerja.
3. Perasaan terhubung dengan komunitas, berhubungan dengan orang lain sama pentingnya dengan menemukan pekerjaan yang bermakna yang memungkinkan Anda untuk mengekspresikan keinginan dalam diri Anda.

#### **2.2.3 Komitmen Organisasi**

Menurut (Abdurrahim et al., 2017) Komitmen Organisasi adalah Situasi di mana seorang pekerja memiliki preferensi terhadap organisasi tertentu, tujuan tujuannya, dan ingin tetap menjadi anggotanya. Keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan seseorang menyiratkan dukungan terhadap peran spesifik orang tersebut, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi mengindikasikan dukungan terhadap organisasi yang mempekerjakan orang tersebut. Karyawan tidak dapat berkontribusi secara maksimal kepada organisasi jika mereka tidak memiliki

komitmen yang kuat. Sedangkan menurut (Paat et al., 2017) Tingkat keterikatan pribadi dan frekuensi identifikasi dengan organisasi tertentu, seperti yang ditunjukkan oleh sifat-sifat keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang pasti untuk tetap terlibat, dikenal sebagai komitmen organisasi.

Komitmen organisasional menurut (Supiyanto, 2015) berkaitan dengan seberapa besar kesediaan karyawan untuk berkorban bagi organisasi serta seberapa besar pergantian karyawan. Dedikasi tujuan organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan ditetapkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota staf. Komitmen kerja di antara karyawan dapat ditingkatkan melalui program-program yang ditawarkan oleh organisasi. Ketika komitmen kerja karyawan meningkat, kontribusi karyawan juga dapat meningkat. Dedikasi karyawan yang meningkat akan membantu perusahaan mempertahankan staf yang kompeten. Singkatnya komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, identifikasi, dan komitmen pekerja terhadap perusahaan dan kesediaan untuk bertahan guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **2.2.1.5 Faktor – Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut (Ma'rufi & Anam, 2019) factor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Kualitas pribadi, usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan berbagai faktor kepribadian lainnya. Usia dan masa kerja memiliki korelasi yang baik dengan komitmen organisasi. Tingkat pendidikan memiliki hubungan

negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konsisten. Wanita sering kali memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi daripada pria. Faktor kepribadian lain yang terkait dengan komitmen organisasi adalah perasaan kompetensi dan hasrat untuk berprestasi.

2. Konflik peran, prospek kerja, dan ambiguitas posisi adalah contoh kualitas pekerjaan dan peran. Pengalaman yang lebih besar yang diperoleh dari lebih banyak kemungkinan di tempat kerja meningkatkan rasa komitmen seseorang terhadap organisasi. Namun, ada korelasi negatif antara konflik peran dan ambiguitas dan komitmen organisasi.

3. Karakteristik struktur organisasi meliputi sentralisasi otoritas, organisasi, koherensi, dan tingkat kontrol.

4. Pengalaman kerja; ketergantungan pada organisasi, hubungan sosial individu di dalam perusahaan, keterlibatan pribadi dalam perusahaan, dan sikap yang baik terhadap perusahaan. Komitmen seseorang terhadap perusahaan akan semakin tinggi jika semua variabel ini ada.

5. Dukungan organisasi, sejauh mana karyawan merasa bahwa bisnis-yaitu, manajemen, rekan kerja, dan perusahaan itu sendiri-menghargai, mengapresiasi, dan mendukung kontribusi mereka serta memberikan kompensasi atas kerja keras mereka.

### **2.2.1.6 Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ditunjukkan oleh keinginan pegawai yang berpartisipasi kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas terhadapnya kewirausahaan. Menurut (Darmawan, 2016) indikator komitmen meliputi :

#### **1. Kemauan pegawai**

Upaya niat baik pegawai untuk berinisiatif untuk menekuni bidang pekerjaannya.

#### **2. Kesetiaan pegawai**

Loyalitas karyawan yang berbentuk pengekspressian individualitas seseorang dalam upaya berpartisipasi dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya di tempat kerja.

#### **3. Kebanggaan pegawai**

Cara semua tenaga kerja diatur atau dimaksimalkan berfungsi sebagai bukti bahwa tugas tersebut berhasil mencapai standar kualitas yang tinggi.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara variabel Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention**

Menurut (Prawitasari, 2016) Spiritualitas di tempat kerja adalah salah satu dari sekian banyak faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah kerja. Pekerja yang mengidentifikasi diri mereka sebagai orang yang spiritual di tempat kerja biasanya memiliki “kehidupan batin” yang terkait dengan profesi dan komunitas

lokal mereka. Dengan kata lain, pekerja akan merasa puas dan merasa tenang dalam pekerjaan mereka jika mereka percaya bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada masyarakat yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat di antara rekan-rekan mereka.

Pendapat Prawitasari, 2016) sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu antara lain (Fitriyani, Luzvinda, Liany 2019) dengan penelitian yang berjudul “Turnover Intention dalam Pandangan Bullying di Tempat Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja, dan Harga Diri” menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang besar terhadap turnover intention. Namun, pandangan tersebut tidak selalu akurat; penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap turnover intention. yang penelitian dengan judul “Komitmen afektif sebagai variabel intervening, generasi milenial sebagai moderasi, dan pengaruh person-organization fit dan spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention (studi kasus PT Bank Tabungan Negara)” (Nevi (2021), karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang fenomena ini.

### **2.3.2 Hubungan antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention**

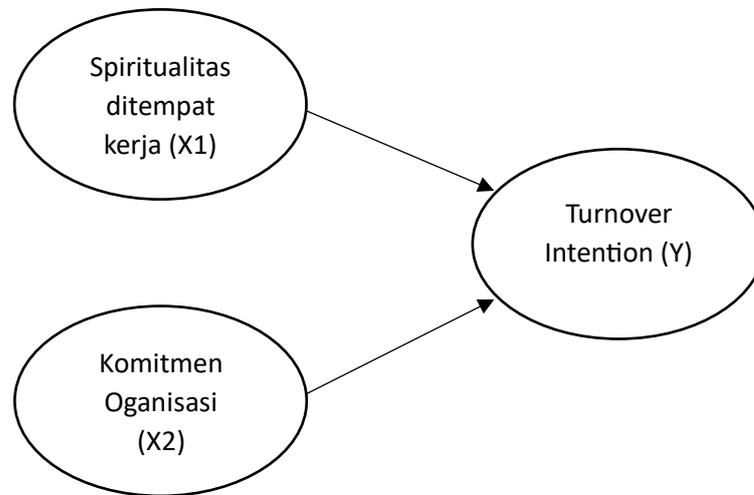
Menurut (Prawitasari, 2016) Komitmen organisasi adalah salah satu dari banyak elemen yang mempengaruhi turnover intention.. Ketika seorang karyawan berkomitmen, hal ini menandakan bahwa mereka memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya. Pekerja yang berkomitmen akan mengabdikan pada pekerjaannya dan

memiliki kemampuan untuk mengubah perspektif pekerja lain, membantu mereka untuk mengatasi keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Singkatnya, komitmen organisasi mengacu pada kemampuan karyawan untuk memahami pekerjaan mereka, mengidentifikasi diri dan mendukung perusahaan, dan ingin tetap berada di dalamnya untuk membantu bisnis mencapai tujuannya.

Pendapat (Prawitasari, 2016) sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu antara lain, (Abdurrahum, Hastin, Dan Maya 2017), Penelitian yang dilakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana, berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan,” mengungkapkan adanya korelasi yang cukup signifikan antara Komitmen Organisasi dan variabel Turnover Intention. Sedangkan menurut (Gishella, Bernhard, Dan Arazzi 2017), Hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sulutgo Manado,” yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dan secara parsial berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut (Sugiyono 2013) kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang ada. Turnover Intention dapat dipengaruhi oleh Spiritualitas di tempat Kerja dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan telaah Pustaka dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 kerangka konseptual

## 2. 5 Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2013) Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara Spiritualitas dit tempat kerja dengan Turnover intention PT. BPR Mojoagung Phalapakto

H2: Terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara Komitmen organisasi dengan Turnover intention PT. BPR Mojoagung Phalapakto