BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini akan diuraikan lebih jauh mengenai teori-teori sebagai bahan kajian yang menjelaskan mengenai pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover itention.*

2.1.1 *Turnover Itention* (Keinginan Keluar)

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Itention*

Semua perusahaan pernah diwarnai oleh *turnover* para karyawannya. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994, dalam Witasari, 2009).

Abelson (1987, dalam Andini 2006) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan pekerjaan sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unvoidable voluntary turnover*). Perpindahan kerja yang dapat dihindarkan dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak

dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Harnoto (2002) dalam Widodo (2010) juga menyatakan intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Itention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, antara lain:

a. Usia

   Menurut Maier (1971, dalam Novliadi 2007) pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua.

b. Lama Kerja

   Semakin lama masa kerja maka semakin rendah kecenderungan turnovernya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985, dalam Novliadi, 2007).

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

   Maier (1971, dalam Novliadi, 2007) menyatakan karyawan yang

mepunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987, dalam Novliadi, 2007).

d. Keikatan terhadap perusahaan

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil turnover intention dan semakin rendah keikatan karyawan terhadap perusahaan maka semakin tinggi tingkat turnover intention.

e. Kepuasan kerja

Penelitian-penelitian yang telah banyak dilakukan menunjukkan bahwa bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan turnover.

f. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu dapat bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui turnover intention yang dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000 dalam, Novliadi, 2007) meliputi:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

2.1.2 Keterlibatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Dalam suatu organisasi keterlibatan kerja sangat berperan penting. Ada berbagai macam teori yang dapat menjelaskan mengenai keterlibatan kerja, di antaranya yaitu sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan pentingnya bekerja untuk citra diri seseorang (Brown, 1996). Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut individu dikatakan terlibat apabila individu tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Keterlibatan kerja dapat timbul pada individu dengan dua sudut pandang yaitu: 1) Keterlibatan kerja terbentuk karena keinginan dari anggota organisasi akan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat anggota tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya. 2) Keterlibatan kerja timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja.

Selain itu, Reitz dan Jewell (1979) menyatakan keterlibatan kerja terkait dengan pentingnya bekerja dalam rutinitas kehidupan. Artinya jika individu memberikan karyanya dalam pekerjaannya tentu individu tersebut setia kepada pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja. Hal ini juga akan memengaruhi kinerja individu. Keterlibatan kerja sebagai sejauh mana kinerja berpengaruh pada harga diri. Individu yang keterlibatan kerjanya tinggi menganggap bahwa pekerjaan itu penting untuk citra diri individu.

Blau dan Bloal (dalam Uygur dan Kilic, 2009) mengemukakan empat karakteristik keterlibatan kerja kerja yaitu sebagai berikut: 1) Pekerjaan sebagai tujuan sentral kehidupan artinya sejauh mana situasi kerja penting dan sebagai pusat identitas merupakan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan utama. 2) Partisipasi aktif dalam pekerjaan dimaksudkan untuk mempermudah pencapaian kebutuhan seperti prestise, otonomi diri, dan harga diri. 3) Kinerja sebagai pusat harga diri menunjukkan bahwa kinerja pada pekerjaan sebagai perasaan kelayakannya. 4) Kesesuaian kinerja dan konsep diri menunjukkan kinerja pada pekerjaan dan perasaaan kelayakan diharapkan adanya kesesuaian dalam bekerja.

Kanungo (1982), mengemukakan setiap anggota organisasi harus aktif berpartispasi dan mempunyai prinsip bahwa pekerjaan sebagai bagian paling penting dan signifikan dalam kehidupan dan mengenali kinerja sebagai fitur utama dari dirinya.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Kanungo (1982). Dalam teori ini menekankan bahwa setiap anggota organisasi

harus aktif berpartispasi dan mempunyai prinsip bahwa pekerjaan sebagai bagian paling penting dan signifikan dalam kehidupan dan mengenali kinerja sebagai fitur utama dari dirinya. Dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja polisi, diharapkan setiap polisi untuk lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih produktif, dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orangorang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak memengaruhi konsep diri seseorang.

Setelah melihat beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaanya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka. Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

1. Partisipasi Kerja.

   Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan seharihari.

2. Keikutsertaan.

   Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu

kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama.

   Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.1.2.2 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk *performance* kerja, kualitas, dan kuantitas hasil kerja yang lebih besar serta efisiensi kerja yang tinggi. Blau dan Bloal, Balay, Ramsey dkk (dalam Uygur dan Kilic, 2009) mengelompokkan keterlibatan kerja menjadi empat karakteristik, yaitu : .

a. Pekerjaan sebagai tujuan sentral kehidupan Dalam pekerjaan sebagai tujuan sentral kehidupan, keterlibatan kerja dianggap sebagai sejauh mana individu menganggap situasi kerja penting dan sebagai pusat identitasnya karena kesempatan untuk memenuhi kebutuhan utama.
b. Partisipasi aktif dalam pekerjaan Dalam partisipasi aktif dalam pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi sebagai petunjuk kesempatan untuk membuat keputusan pekerjaan, membuat kontribusi penting untuk tujuan organisasi, dan penentuan nasib sendiri. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan untuk mempermudah pencapaian kebutuhan seperti prestise, otonomi diri, dan harga diri.
c. Kinerja sebagai pusat harga diri Dalam kinerja sebagai pusat harga diri, keterlibatan kerja menunjukkan bahwa kinerja pada pekerjaan adalah pusat perasaan kelayakannya.

d. Kesesuaian kinerja dan konsep diri Kinerja pada pekerjaan dan perasaan kelayakan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya diharapkan adanya kesesuaian.

Sementara, Kanungo (1982) mengemukakan karakteristik keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya.
b. Mengutamakan pekerjaan Individu yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagi pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan.
c. Pekerjaan penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan yaitu mempunyai kompetensi dan mampu mengatasi masalahmasalah kehidupan (Robbins, 2003).

2.1.2.3 Peran Atau Efek Keterlibatan Kerja

Logika yang mendasari keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan akan berpengaruh pada dirinya dan meningkatkan otonomi dan kendali dirinya atas pekerjaannya sehingga akan membuat individu tersebut lebih

termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja, dan keinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja. Blau dan Boal (1987) juga memberikan konsep apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan akan menyebabkan terjadinya *turnover* dan kemangkiran (absen). Keterlibatan kerja juga dapat menjadi anteseden stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepuasan hidup, keinginan berpindah, dan konflik pekerjaan dan keluarga.

Keterlibatan kerja menjadi kekuatan yang membantu pekerja dalam banyak bentuk dan hasil organisasi. Diefendorff, Brown, Kamin, and Lord (dalam Lambert, 2008) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi hasil individu dan pentingnya organisasi. Selanjutnya, Brown (1996) berpendapat bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sunguh-sungguh dalam bekerja dan membuat pengalaman bekerja menjadi lebih bermakna dan memuaskan.

Dimensi keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1985; dalam Gading, 1997) antara lain:

1. Harapan yang besar terhadap pekerjaannya
2. Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan
3. Rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan
4. Kesiapan menghadapi tugas
5. Kebanggaan terhadap pekerjaan

6. Memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat di simpulkan oleh penulis bahwa karyawan harus ikut serta dalam membangun dan meningkatkan produtivitas yang ada di perusahaan, supaya perusahaan dapat berkembang dengan baik dan memenuhi target yang diharuskannya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabbel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi sebagai hal yang sangat menarik bagi ilmu psikologi karena terbukti memiliki hubungan yang kuat antara komitmen tingkat tinggi dan hasil organisasi yang menguntungkan.

Istilah dan tipologi komitmen organisasi sudah mulai diperkenalkan oleh Etzioni pada tahun 1961. Etzioni (dalam Wutun dkk, 2001) mengemukakan tiga bentuk keterikatan terhadap organisasi yaitu: 1) *Moral involvement* merupakan orientasi positif dan kuat terhadap organisasi karena ada internalisasi terhadap tujuan, nilai, dan norma organisasi serta identifikasi pada pemegang otoritas. Individu memiliki komitmen terhadap organisasi sejauh mana konsistensi identitas pribadi dengan tujuan organisasi. 2) *Calculative involvement* merupakan keinginan individu untuk tetap menetap pada suatu organisasi karena kepentingan timbal-balik dengan organisasi tersebut. 3) *Alienative involvement* merupakan orientasi negatif terhadap organisasi, terutama pada situasi saat inidividu merasa

terpaksa untuk berperilaku tertentu.

Istilah komitmen organisasi semakin populer sejak tahun 1977 setelah dibahas oleh Staw dan Salancik. Staw dan Salancik (dalam Wutun dkk, 2001) yang mengajukan dua bentuk komitmen yaitu komitmen sikap *(attitudinal commitment)* dan komitmen tingkah laku *(behavioral commitment).* 1) Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nila dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi serta sejauh mana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memandang komitmen organisasi sebagai komitmen afektirf serta berfokus pada proses bagaimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi. 2) Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauh mana seseorang menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain di luar pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah lakunya terhadap organisasi.

Selanjutnya istilah komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday dkk (1982) yang menyatakan anggota dalam suatu organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip dari komitmen organisasi ini adalah menerima nilai-nilai organisasi dimana anggota menaruh kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi, mendukung kegiatan yang mendorong kemajuan dan kepentingan organisasi dengan meluangkan waktu,

tenaga, dan pikiran dengan berusaha bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan menjadi anggota organisasi yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dan tetap menjadi bagian dalam organisasinya.

Istilah komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan tiga komponen organisasi yaitu komitmen afektif *(affective commitment)*, komitmen berkelanjutan *(continuance commitment)*, dan komitmen normatif *(normative commitment).* Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Dari berbagai teori komitmen organisasi yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memilih teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2.1.3.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Komitmen berfokus pada proses berpikir tentang hubungannya dengan organisasi, dalam hal ini menunjuk pada keterlibatan dan loyalitas. Berdasarkan konsep ini, Mowday dkk (1982) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Penjelasan untuk ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. Identifikasi

   Identifikasi diwujudkan dalam bentuk kepercayaan dan penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Identifikasi anggota dalam

organisasi tampak pada sikap menyetujui nilai-nilai dan aturan yang ada dalam organisasi dan kebanggaan menjadi bagian dalam organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah kesediaan untuk berusaha dengan baik demi kepentingan organisasi. Keterlibatan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab organisasi. Hal ini dapat terlihat apabila anggota organisasi memiliki tanggung jawab yang tinggi maka anggota tersebut akan menjalankan perintah atau tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Loyalitas

Loyalitas merupakan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya keterikatan secara emosional dengan organisasi. Jika anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka anggota tersebut mempunyai loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Morrow (dalam Farkas dan Tetrick, 1989) menggambarkan sikap terhadap komitmen organisasi dalam tiga aspek yaitu:

a. Keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
b. Keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi.
c. Keinginan untuk tetap berada di organisasi.

Selanjutnya, Allen dan Meyer (1990) mengemukakan tiga aspek

komitmen organisasi yaitu komitmen afektif *(affective commitment)*, komitmen berkelanjutan (continuance commitment), dan komitmen normatif *(normative commitment).* Penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Komitmen afektif Komitmen afektif sebagai suatu keadaan secara emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen anggota diidentifikasikan dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.
b. Komitmen berkelanjutan Komitmen berkelanjutan adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga anggota tersebut merasa perlu untuk mempertimbangkan untung dan rugi bila harus meninggalkan organisasi.
c. Komitmen normatif Komitmen normatif timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada organisasi karena kompensasi yang diterima sehingga membuat anggota tersebut merasa wajib untuk membalasnya.

Dari berbagai aspek komitmen organisasi yang telah diuraikan di atas, dalam penelitian ini aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yang mencakup tiga aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2.1.3.3 Membangun Komitmen Organisasi

Herwan Abdul (2005:31) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai berikut :

1. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan)
2. *Job Security* (keamanan kerja)
3. *Organizational Comprehension* (organisasi secara keseluruhan)
4. *Employee Involmen* (keterlibatan karyawan)
5. *Trusteeng Employee* (kepercayaan karyawan)

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat terus ditingkatkan Herwan Abdul (2006:31) mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen keryawan terhadap organisasi :

1. Berusaha meningkatkan input karyawan kedalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif.
2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Hal ini tidak berarti bahwa peruasaan harus dirubah menjadi kelompok anggung jawab sosial.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dan memajukan organisasi.

2.1.2.4 Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:166) mengemukakan komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada:

1. Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu diorganisasi atau perusahaan.
2. Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Itention Pada Karyawan PT. GARDA TRIMITRA UTAMA, JAKARTA Oleh : Roni Faslah (2010)	variabel X (keterlibatan kerja) sebesar 0,85 variabel Y (*Turnover intention*) sebesar 0,97	Terdapat hubungan negatif antara keterlibatan kerja dengan Turnover Intention.	Penulis menggunakan analisis linier berganda sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda

2.	Pengaruh Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pasar modern pasir pengaraian kabupaten rokan hulu Oleh : Yuna Muliana,Makmur, Welven Aida. : (2012)	dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh t hitung variabel Keterlibatan kerja sebesar 2,583 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian t hitung 2,583 > t tabel 2,021 dan sig. 0,001 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.	Variabel keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention	Penulis menggunakan alalisis linier berganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda
3.	Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover itention* karyawan PT. Njonja Meneer	Hasil nilai koefisisen determinasi sebesar 0,482 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen	Variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover itention*	Peneliti terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai independen dan mempengaruhi *turnover itention*

	Semarang Oleh : Naomei Simanjuntak	(keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (turnover intention) sebesar 48,2 %.		
4.	Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover itention* serta dampaknya pada kinerja karyawan Oleh: Rohadi Widodo, SH	Hasil survai pendahuluan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah karyawan outsourcing tahun 2009 di PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta adalah 76.15% dari total jumlah karyawan yang ada dengan tingkat turnover mencapai 7.17%.	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover itention*	Penelitian terdahulu sebagai penelitiannya menggunakan model empiris dengan menggunakan empat variabel
5.	Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap itensi *turnover* pada	Penelitian menggunakan linier regresi berganda kepada 60	Variabel komitmen organisasi berpengaruh sidnifikan terhadap	Menggunakan variabel kepuasan gaji sebagai x1

	divisi PT. JAMSOSTEK Oleh : Agung wahyu Handaru (2012)	karyawan, menggunakan SPSS 19.00,	itensi *turnover*	
6.	Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover itention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Bank Indonesia Oleh : Edi Suhanto (2009)	Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 16.0.	Semua variabel berpengaruh terhadap *turnover intention*	Iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.2 Kerangka Pemikiran

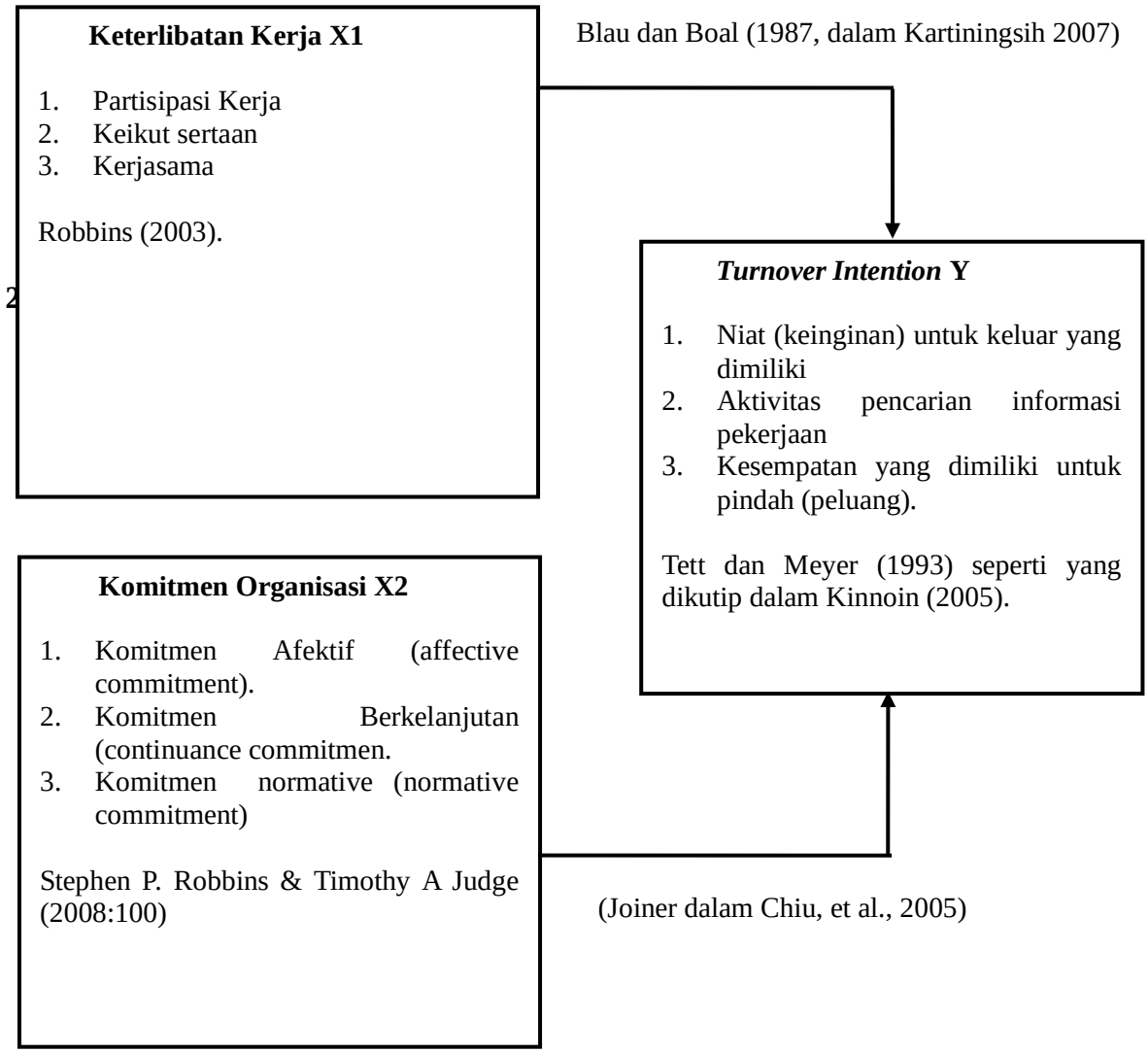
Intensi adalah niat/keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Jadi Intensi *turnover* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* mempengaruhi keefektifitasan organisasi, *turnover* yang tinggi berakibat pada komitmen organisasi yang tidak lagi melihat sebagai acuan dalam

memperkuat suatu organisasi, serta dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain keterlibatan kerja yang tidak kondusif serta komitmen organisasi yang kurang dari karyawannya.

Keterlibatan kerja memiliki peran penting dalam melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan, sehingga para karyawan harus ikut serta dalam semua kegiatan yang ada di perusahaan tersebut. Dalam hal ini apabila keterlibatan kerja karyawan yang tidak kondusif, maka akan menyebabkan berbagai faktor di dalamnya seperti kemalasan dalam bekerja, kemangkiran (absen), ketidakpuasan terhadap apa yang dilakukannya.

Selain itu, Komitmen karyawan menjadi hal yang penting, karena pada dasarnya komitmen yang bagus dari karyawan akan mampu menciptakan suasana yang kondusif, karena karyawan merasa memiliki organisasi tersebut, ketika karyawan merasa memiliki organisasi tersebut, maka totalitas dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan akan didapatkan.

Untuk pemperkuat dan mendukung kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas maka peneliti akan menjelaskan teori-teori penghubung yang berkaitan antar variable penelitian, yaitu *Turnover Intention*, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Melalui *Turnover Intention*

Menurut Blau dan Boal (1987, dalam Kartiningsih 2007) keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan akan menyebabkan

terjadinya kemangkiran (absen) dan *turnover intention* yang tinggi (Robbins dan Caulter, 2007; Faslah, 2007).

Menurut Mobley (1986) menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pendapat ini didukung oleh G. J. Blau dalam Robbins (2003) yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi ditemukan secara signifikan berkaitan dengan kemangkiran dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah. Ini dapat disimpulkan bahwa secara signifikan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya dan menunjukkan integritas karyawan pada pekerjaannya dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih banyak waktu sehingga mengurangi tingkat kemangkiran dan sedikit karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah (*Turnover intention*).

2.2.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Melalui *Turnover Intention*

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada niat keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen organisasi dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi daripada karyawan yang relatif tidak berkomitmen (Joiner dalam Chiu, et al., 2005).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent.*

Menurut Umi Narimawati (2007:73) mengemukakan :

> "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan."

Berdasarkan model dan data yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H1 :

1. *Turnover intention* karyawan di Perum Jasa Tirta II Purwakarta Cenderung cukup tinggi, keterlibatan karyawan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi yang dimiliki cukup memberi keterlibatan pada karyawan di Perum Jasa Tirta II Purwakarta.

H2 :

2. *Turnover intention* ditentukan oleh Keterlibatan kerja di Perum Jasa Tirta II Purwakarta.
3. *Turnover intention* ditentukan oleh Komitmen organisasi di Perum Jasa Tirta II Purwakarta.
4. Turnover Intention karyawan di Perum Jasa Tirta II Purwakarta ditentukan oleh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.