BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kertelibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003).

2.1.1.1 Pengertian Kertelibatan Kerja

Konsep kertelibatan kerja didasari oleh teori motivasi Maslow yang menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan harga dirinya dengan menjadi terlibat dalam pekerjaannya. Terkait dengan hal tersebut, konsep teori ini memandang bahwa kertelibatan yang di maksud adalah kertelibatan karyawan akan tugas kerjanya, kertelibatan karyawan dalam perannya di organisasi dan dedikasi karyawan pada pekerjaan yang ditekankan pada aspek harga dirinya (May, Steward, & Legerwood, 2004)

Robinowitz dan Hall (dalam Kanungo, 1982) mendefinisikan keterlibatan kerja ke dalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu "*perfomance self-esteem contingency,"*dimana menurut di definisikan keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem)* individu dipengaruhi oleh tingkat perfomannya ketika bekerja.

Menurut Robbins (2003) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaanya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan dipandang

sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat banyak memikirkan pekerjaanya. Pekerjaan memiliki arti yang besar baginya dipandang dari segi hidup dan pekerjaanya memberikan suatu petunjuk tentang status individu.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologi terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001 : 91).

Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar. Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengn keterlibatan kerja The degree to which a person a identifies psychologocally with his or here work and the importance of work to one’s self image (Brown, 1996).

Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain 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 (Robbins, 2003:91). Teori yang mendasari adalah bahwa dengan mengetahui keterlibata kerja karyawannya dengan demikian maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Brown (dalam Muchinsky, 2003) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Patchen (dalam Srivastava, 2005) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterlibatan kerja pada karyawan dapat menumbuhkan tingkat tingkat yang lebih tinggi dari dukungan, kepercayaan, dan motivasi instrik, memberikan sikap kerja yang positif dari individu sehingga terhubung dengan identitas yang mereka rasakan tinggi, merasakan pekerjaan sebagai kepentingan dan tujuan hidup.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kertelibatan Kerja

Menurut Robinowitz dan Hall (2002), faktor – faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

a) Keterlibatan kerja sebagai karakteristik personal, antara lain: (Usia, Tingkat pendidikan, Status perkawinan, Jenis kelaminan, *Locus of control*, *Higher order needstrenght)*
b) Keterlibatan kerja sebagai karakteristik situasional, antara lain: (Kepuasaan kerja, Masa kerja, Turnover dan absenteeism, kebutuhan financial)
c) Keterlibatan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan; hubungannya yang terjadi antara individu dengan lingkungannya, hubungan ini akan mengakibatkan suatu efek secara langsung maupun tidak langsung terhadap diri individu untuk terlibat pada pekerjaanya.

Menurut Saleh dan Hosek (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa orang-orang akan terlibat dengan pekerjaannya sebagai berikut;

1. Ketika baginya pekerjaan adaalah pusat hidupnya
2. Ketika ia secara aktif berpatisipasi dalam pekerjaannya
3. Ketika ia mempersepsikan performansi yang ia tunjukan sebagai pusat dari harga dirinya
4. Ketika ia mempersepsikan performansinya konsisten dengan konsep dirinya

2.1.1.3 Faktor –Faktor Individu Dengan Kertelibatan Kerja Yang Tinggi

Menurut David Allen dan Rodger Griffeth (Gale, 2010) Menyatakan bahwa individu dengan kertelibatan kerja yang tinggi digambarkan sebagai berikut :

1. mereka yang puas dengan pekerjaan pada umumnya, dan khususnya pada isi pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan dan rekan kerja.
2. Berpatisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Keinginan untuk mengambil pekerjaan dengan otonomi dan umpan balik.
4. Kecenderungan keluar dari pekerjaan yang cenderung rendah

2.1.2. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi atau dalam banyak literatur berbahasa Indonesia disebut juga dengan istilah komitmen organisasi, didefinisikan oleh Porter sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Perkara ini ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau dengan kata lain menjadi bagian dari organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982).

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.

Ricahrd M. Strrrs (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Sterrs berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi atinya lebih sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Mayer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen organisasional sebagai suatu “ konstruk psikologis merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi

terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi".

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen keorganisasian dapat juga mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Angle & Perry (1981) dan Porter dkk. (1974) sebagaimana dikutip oleh Meyer dkk. (1991) bahwa karyawan yang memiliki komitmen terbukti memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasinya bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah tanggung jawab yang disertai tekad bulat melakukan suatu pekerjaan serta mendedikasikan diri sepenuhnya untuk organisasi.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan

dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen ditunjukan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Sikap Komitmen Karyawan

Menurut Mowday, dkk (1982) dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

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

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2.1.2.3 Komitmen Di Bagi Menjadi Dua Jenis

Menurut Miner Komitmen (1980) dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. **Komitmen sikap (*attitudinal commitment*)**

   Komitmen sikap adalah derajat keterikatan relatif dari individu kepada organisasinya dan derajat keterlibatan dalam organisasi tersebut. Komitmen sikap ini secara konsep dapat dicirikan dengan tiga faktor, yaitu (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi keberhasilan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. **Komitmen perilaku (*behavioral commitment*)**

   Dalam kategori perilaku, komitmen merupakan ketergantungan pegawai terhadap aktifitas di masa lalu dalam perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan karena alasan tertentu, seperti misalnya pegawai akan kehilangan hal-hal yang telah diperolehnya selama ini dari organisasi / perusahaan. Dengan demikian, tetap tinggal sebagai anggota organisasi merupakan pertimbangan yang utama bagi pegawai.

2.1.2.4 Pola Hubungan Kerja Yang Berlaku Pada Organisasi

Terdapat banyak pendekatan yang digunakan dalam mengembangkan komitmen. Setiap pendekatan yang digunakan sesuai dengan kondisi pola hubungan kerja yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan. Secara umum, pola hubungan kerja yang berlaku pada organisasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. **Hubungan Kerja Kontraktual**

   Dalam hubungan kerja kontraktual, yang menjadi dasar kerja adalah kontrak kerja, dimana hak pekerja untuk menerima upah dan hak pemberi kerja untuk menuntut agar pegawainya mematuhi segala peraturan yang ditetapkan telah disepakati dalam kontrak kerja. Hubungan kerja ini memberikan kejelasan tentang besarnya tanggung jawab akan tugas, kejelasan wewenang, dan upah yang diterima. Hubungan kerja juga memberikan dampak yang kurang menguntungkan, dimana terhambatnya mobilitas individu dalam proses penyelesaian tugas yang selanjutnya akan menghambat munculnya daya inovatif dan kreatifitas pegawai.

2. **Hubungan Kerja Holistik**

   Dasar hubungan kerja holistik adalah adanya perasaan saling percaya antar semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Dalam hal ini, pegawai diperlakukan sebagai manusia seutuhnya, dipandang sebagai pribadi yang patut dihargai, dapat dibina, dan dimotivasi sehingga dapat mengembangkan potensi terpendamnya. Pada hubungan kerja ini dikembangkan dengan tujuan untuk membentuk dan membina kedisiplinan, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi, serta membutuhkan inovasi dan kreatifitas pegawai.

2.1.2.5 Aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993, 290) yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
2. Kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi
3. Memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

2.1.2.6 Tiga Komponen Komitmen Karyawan

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. ***Affective Commitment,*** terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. ***Continuance Commitment,*** yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu,
3. ***Normative Commitment,*** timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.1.3. Perputaran Tenaga Kerja *(TurnOver)*

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.

2.1.3.1. Definisi Perputaran Tenaga Kerja *(TurnOver)*

Menurut Harninda (1999:27): "Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa turnover intentions adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Harnoto (2002:2) menyatakan: "turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik." Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa turnover intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Toly (2001), menyatakan: "Tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk Kantor Akuntan Publik (KAP)." Pendapat ini menunjukkan bahwa turnover intensions merupakan bentuk keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Handoko (2000:322) menyatakan: "Perputaran (turnover) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar." Di lain pihak,

dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan turnover itention.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang Dalam arti luas, "turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan" (Ronodipuro dan Husnan, 1995: 34).

Sedangkan Mobley (1999: 13), megemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : "berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan".

Turnover karyawan diawali dengan adanya intensi *turnover* karena *turnover* dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang erat antara keduanya. Niat yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan berpindah keperusahaan lain disebut dengan intensi *turnover*. Karyawan yang memiliki intensi *turnover* akan mulai berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan, membandingkan pekerjaan, mengevaluasi dan kemudian membuat keputusan untuk bertahan atau sebaliknya berpikir untukmeninggalkan perusahaan tersebut (Mobley, 2011).

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.

Menurut Tett dan Meyer *Turnover Intentions* adalah "*conscious willfulness to seek for otheralternatives in other organization"* yang artinya kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Selain itu, menurut Whitman "*turnover intentions are thethoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization"* (Chang, 2008). Yang berarti, *Turnover Intentions* adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela.

Employee *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan *Turnover Intentions* sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut. Lebih lanjut Hendrix, Robbins dan Summers, dan Lee dan Liu mengatakan para peneliti telah menemukan bahwa *Turnover Intentions* merupakan prediksi terkuat untuk *employee turnover.* Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover,* dapat dimulai dengan menghilangkan *Turnover Intentions* karyawan (Pareke, 2007;Wijayanti, 2005).

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

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

1. **Usia**

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

2. **Lama Kerja**

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

3. **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 tanggung jawab 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).

4. **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.*

5. **Kepuasan Kerja**

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

6. **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.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

1. **Witasari (2009),** yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Novotel Semarang" menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan tetap bertahan pada perusahaan, tetapi karyawan yang merasakan ketidakpuasan akan memilih keluar.
2. **Yekty (2006),** yang berjudul "Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" menghasilkan kesimpulan bahwa iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. **Andini (2006)**, dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang" yang menyimpulkan kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

4. **Faslah (2010),** yang berjudul "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian mengenai hubungan keterlibatan kerja dengan *turnover.*

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persaman	Perbedaan
1	**Kartiningsih (2004)**	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasional dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti keterlibatan kerja dan komitmen organisasi	Kartiningsih meneliti budaya organisasi sedangkan penulis tidak
2	**Yekty (2006)**	Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti tentang keterlibatan kerja	Yekty meneliti variabel iklim psikologis terhadap kepuasan kerja sedangkan penulis tidak

3	**Andini (2006)**	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Roemani Muhamadiyah Semarang	1. Kepuasan gaji 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen organisasional	Sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi	Andini meneliti variabel pengaruh kepuasan gaji sedangkan penulis tidak
4.	**Witasari (2009**)	"Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Novotel Semarang"	menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.	Sama-sama meneliti tentang Komitmen Organisasi dan Turnover	Witasari meneliti tentang variabel kepuasan kerja sedangkan penulis tidak meniliti variabel tersebut
5.	**Faslah (2010)**	Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta	Keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*	Sama-sama meniliti keterlibatan kerja, dan turnover	Faslah meneliti perusahaan PT Garda Trimitra Utama, Jakarta sedangkan peneliti tidak

2.1.5 Kerangka Pemikiran

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

Abelson (1987, dalam andini 2006) mengatakan 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.

2.1.5.1 Kertekaitan

2.1.5.1 Kertekaitan antara Keterlibatan Kerja dengan Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

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 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 karyawan pada

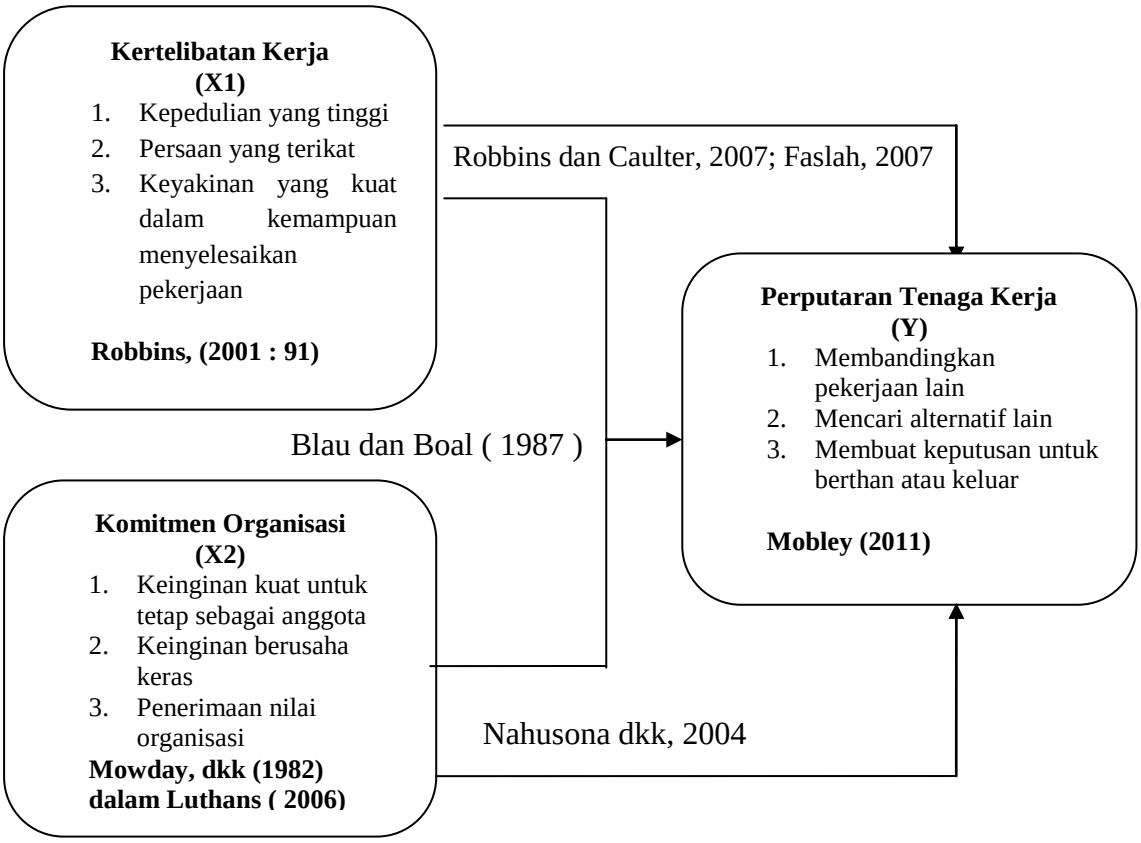
pekerjaannya dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih banyak waktu sehingga mengurangi tingkat kemangkiran dan sedikit karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah *(Turnover intention).*

2.1.5.2 Kertekaitan Komitmen Karyawan Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Tetapi hasil penelitian (Nahusona dkk 2004) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk berpindah. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah serta semakin tinggi komitmen organisasi. diharapkan akan menurunkan maksud atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.1.5.3 Kertekaitan Kertelibatan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Perputaran Tenaga Kerja

Blau dan Boal (1987) mengemukakan bahwa kertelibatan kerja, komitmen Karyawan berpengaruh terhdap perputaran tenaga kerja. Mereka mempekirakan kondisi kertelibatan rendah dan komitmen organisasi yang rendah memungkinkan untuk meninggalkan organisasi.



Gambar 2.1
Skema Paradigma

2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik". Berdasarkan

uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1. Kertelibatan Kerja berpengaruh terhadap Perputaran Tenaga Kerja

H2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perputaran Tenaga Kerja

H3. Kertelibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perputaran Tenaga Kerja