

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Definisi *turnover intention*

Turnover intentions (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro 1999). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Turnover intentions (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Bluedorn dalam Grant et al., (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley, Horner dan Holling sworth, 1978 dalam Grant et al., (2001) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri,

perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (1996), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Turnover didefinisikan sebagai tingkat pekerja yang meninggalkan pekerjaan atau perusahaan. Lebih spesifik, *involuntary turnover* adalah pemisahan yang dilakukan oleh organisasi (PHK), dan *voluntary turnover* adalah terjadi ketika perusahaan lebih menyukai pekerja tetap pada pekerjaannya, contohnya pengunduran diri, pindah, dll.

Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Bluedorn, 1982 dalam Grant et al., 2001).

Menurut Bedian dan Achilles (1981); Netemeyer et al, (1990); Sager (1994) dalam Grant et al., (2001), semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi yang lain.

Menurut Harninda (1999), intensi turnover pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

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.

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

Handoko (2000) 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. Dilain pihak, dalam kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan intensi *turnover*."

2. Faktor-Faktor Turnover

Menurut Toly (2001) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan berdasarkan pada model turnover komprehensif Pasewark dan Strawser (1996) yang mengadopsi model ALB dari Ashford et. Al. (1989).

a. Kepuasan kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai (<http://kbbi.web.id/>). Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Handoko (1998), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun Robbins (2001), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain). Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Persepsi seseorang mungkin bukanlah merupakan refleksi konkrit yang lengkap tentang pekerjaan, dan masing-masing individu dalam situasi yang sama dapat memiliki pandangan yang berbeda.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2001). Adapun menurutnya faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Rekan sekerja yang mendukung.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu

yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2006). Steers dan Porter (1987) mendefinisikan komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979). Mowday, dkk (1982) dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan 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.

c. Kepercayaan Organisasional

Kepercayaan organisasional merupakan tahapan, dimana seseorang mau beranggapan bahwa orang lain memiliki niat baik dan berkeyakinan pada perkataan serta perbuatan orang lain (Debora, 2006). Kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterpaduan kelompok, persepsi pada keputusan yang adil, perilaku anggota kelompok, kepuasan kerja dan efektivitas organisasi. Ketidakpercayaan timbul ketika informasi disimpan sendiri, sumber daya dialokasi secara inkonsisten, dan ketika para karyawan tidak mendapat dukungan dari manajemen. Laschinger et al., (2001) juga menemukan hubungan positif yang kuat antara kepercayaan organisasi dan Kepuasan kerja.

Kepercayaan organisasional merupakan suatu variabel yang penting bagi efektivitas organisasi. Para peneliti mengidentifikasi kepercayaan sebagai prasyarat para manager dalam memberdayakan para karyawan (Mayer et al. 1995; Mishra dan Spreitzer, 1994; Khan, 1997).

Kepercayaan organisasional terjadi pada beberapa level (individu, kelompok, institusi) dan memiliki sifat-sifat: 1) berakar pada budaya organisasi, yang berarti bahwa kepercayaan terikat erat pada norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan dari budaya organisasi, 2) berbasis komunikasi, yang berarti bahwa kepercayaan adalah keluaran dari perilaku-perilaku komunikasi, seperti misalnya menyediakan informasi yang akurat, memberikan penjelasan mengenai keputusan-keputusan dan menunjukkan keterbukaan, 3) bersifat dinamis, yang berarti bahwa kepercayaan mengalami perubahan secara konstan ketika ia berdaur melalui fase-fase pembangunan, menjadi stabil, dan menjadi larut, 4) bersifat multidimensional, yang berarti kepercayaan terdiri dari banyak faktor pada tingkat kognitif, emosional, dan perilaku, dimana kesemuanya mempengaruhi persepsi seseorang atas kepercayaan (Zalabak et al., 2000).

Hanya sedikit penelitian empiris yang berhubungan dengan kepercayaan organisasi. Dalam surveinya, Kramer dan Schmalenberg dalam Laschinger dan Finegan (2005) menyimpulkan bahwa kepercayaan organisasional adalah prediktor terbaik atas perasaan akan otonomi dan pemberdayaan. Laschinger et al. 2001a, Gomez dan Rosen (2001), Laschinger dan Finegan (2005), membuktikan bahwa para pegawai yang lebih diberdayakan dalam organisasi yang memiliki arus informasi yang baik dan

tingkat kepercayaan yang tinggi. Fuller dan Morrison (1999), Gomez dan Rosen (2001), Zhu et al. (2004), menekankan pentingnya perilaku kepemimpinan dalam mengembangkan dan mempertahankan tingkat kepercayaan organisasional dalam seting kerja. Fuller dan Morrison (1999), Gomez dan Rosen (2001), Laschinger et al. (2001), Laschinger dan Finegan (2005), Zhu et al. (2004) menghubungkan kepercayaan organisasional dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

d. Job Insecurity

Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Borg dan Elizur, 1992; Jacobson, 1991).

Penekanan terhadap pentingnya memahami peran keamanan kerja terhadap reaksi karyawan dari adanya perubahan organisasi telah meningkat padadekade terakhir (Davy et al, 1997). Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidak pastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti downsizing, merger dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidak pastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari

adanya perubahan organisasi. Selama perubahan-perubahan organisasional seperti downsizing dan merger dianggap sebagai suatu ancaman bagi harapan-harapan karyawan, maka inilah yang disebut sebagai keamanan kerja (Davy et al, 1997). Pentingnya faktor keamanan kerja digerakkan oleh adanya kenyataan mengenai pengaruhnya terhadap berbagai *outcomes* yang berhubungan dengan pekerjaan. (Yousef, 2002).

Berdasarkan bukti-bukti empiris keamanan kerja merupakan determinan penting bagi kesehatan tenaga kerja, kehidupan fisik dan psikologis karyawan (Jacobson, 1991), pengunduran diri karyawan (Arnold and Feldman, 1982); retensi karyawan (Ashford et al, 1989; Davy et al, 1997; Vinokur-Kaplan et al, 1994), dan komitmen organisasional (Ashford et al, 1989; Bhuian and Islam, 1996; Iverson, 1996).

Variabel keamanan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, dikembangkan dari Davy et al (1997) yang meliputi tiga dimensi, yaitu: (1) karir masa depan, (2) kesempatan promosi, dan (3) keamanan kerja secara umum diperusahaan.

e. Konflik Peran

Dalam kondisi persaingan bisnis yang ketat, karyawan dituntut untuk memainkan perannya lebih cepat dan lebih baik. Tuntutan peran menjadi tekanan bagi karyawan ketika karyawan

harus memenuhi satu harapan namun sulit atau tidak bisa memenuhi harapan yang lain. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja (Puspa dan Bambang, 1999).

Gibson (1995) menyatakan konflik peran adalah dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara simultan, di mana pemenuhan yang satu menghalangi pemenuhan yang lainnya. Senada dengan Gibson (1995), Kahn, et al (dalam Muchinsky, 1987) merumuskan konflik peran sebagai adanya dua atau lebih tuntutan yang datang bersamaan sehingga salah satu tuntutan tersebut akan menyulitkan pemenuhan tuntutan yang lainnya.

Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo dan Lirtzman, 1970).

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Jadi konflik peran adalah pertentangan rangkaian tuntutan atau harapan yang disampaikan oleh anggota-anggota perangkat peranan (role set) di mana pemenuhan satu tuntutan akan

menghalangi pemenuhan tuntutan yang lainnya. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya.

Konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi ketidak konsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Konflik peran tidak sama dengan ambiguitas peran karena peran yang diterima itu jelas dan spesifik (Cherrington, 1994). Sependapat dengan Cherrington (1994), Ivancevich, et al. (2005) menyatakan konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding atau sesuai dengan perilaku peran. Konflik pada pemegang peran juga dapat terjadi ketika peran dengan beban kerja berlebih, peran yang kekurangan beban kerja dan rumusan berlebih (Barnes, et al., 1984).

f. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidak pastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidak pastian sangsi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Rizzo et al, 1970 dalam Fanani et al, 2008).

Individu mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak adanya kejelasan *ekspektasi* pekerjaan mereka, seperti kurangnya informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan

pekerjaan mereka atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka.

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith 1995, dalam Fanani *et al*, 2008).

Pada umumnya seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran akan merasa cemas, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan tugas dengan kurang efektif dibandingkan individu lainnya, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Ketidakjelasan peran juga sama halnya dengan konflik peran yang akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja dan bahkan mengakibatkan karyawan mengalami turnover.

g. Locus of Control

Locus of Control adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya, baik secara umum atau di daerah tertentu seperti kesehatan atau akademik. Pemahaman tentang konsep ini dikembangkan oleh Julian Rotter pada tahun 1954, dalam Patten (2005) dan sejak itu menjadi aspek penting dari studi kepribadian. Menurut *Locus of Control* mengacu pada

sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi mereka. Individu dengan tinggi *Locus of Control* internal percaya bahwa peristiwa terutama akibat dari perilaku mereka sendiri dan tindakan.

Mereka yang tinggi *Locus of Control* eksternal percaya bahwa kekuatan orang lain, takdir, atau kebetulan terutama menentukan peristiwa. Mereka yang tinggi *Locus of Control* internal memiliki kontrol yang lebih baik dari perilaku mereka, cenderung menunjukkan lebih banyak perilaku politik, dan lebih mungkin untuk mencoba mempengaruhi orang lain daripada mereka yang tinggi *Locus of Control* eksternal, mereka lebih cenderung untuk menganggap bahwa usaha mereka akan berhasil. Mereka lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan tentang situasi mereka. Rotter (1990) dalam Patten (2005) mendefinisikan *Locus of Control* internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau pribadi karakteristik, sedangkan *Locus of Control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga.

Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *Locus of Control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *Locus of Control* eksternal (Robbins, 1996). Internal kontrol mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Eksternal kontrol mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1966) dalam Susanti (2001).

Brownell (1981) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Beberapa orang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Sementara itu, ada juga orang yang memandang diri mereka itu sebagai 'boneka' nasib, dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka itu disebabkan oleh kemujuran atau peluang (Susanti, 2001).

Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka

dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka.

h. Perubahan Organisasional

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Pada hakekatnya kehidupan manusia dan organisasi selalu bergerak dan diliputi oleh perubahan secara berkelanjutan. Perubahan organisasi (Nasution, 2006) merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan. Perubahan tersebut dapat terjadi pada struktur organisasi, proses mekanisme kerja, sumber daya manusia dan budaya. Perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda dan perubahan berarti bahwa kita harus merubah dalam cara mengerjakan atau berfikir tentang sesuatu.

Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2003). Lebih lanjut Robbins menyatakan perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia.

Sobirin (2005) menyatakan ada dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu faktor ekstern seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasinya ekonomi internasional serta faktor intern organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu (1) perubahan perangkat keras organisasi (*hard system tools*) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, stuktur organisasi dan sistem serta (2) Perubahan perangkat lunak organisasi (*soft system tools*) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Jaapar dkk, terdapat lima faktor yang mempengaruhi *turnover* diantaranya

adalah beban kerja, lama kerja, dukungan sosial, kompensasi, dan komitmen. Bahwasanya Berdasarkan beban kerja, terdapat permasalahan pada jam kerja lembur, sedangkan lama kerja, terdapat permasalahan dimana pegawai tidak bisa mengembangkan ilmu dan keterampilanya dikarenakan sarana dan prasarana yang belum memadai. Berdasarkan dukungan sosial, belum ada dukungan dari perusahaan terhadap pengembangan karier, kemudian kompensasi, Insentif yang diterima oleh pegawai sudah memuaskan.

Menurut Andina dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Faktor komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain diperoleh hubungan langsung, diperoleh pula hubungan tidak langsung antar faktor. Hubungan tersebut yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi serta kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Namun, untuk faktor stres kerja diketahui tidak memiliki hubungan apapun terhadap kepuasan kerja.

Menurut Toly (2001) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Komitmen organisasi menjadi faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap *turnover* dengan hasil penelitian 0,481.

Menurut Ana Rakhmawati (2011) terdapat 14 variabel yang kemudian tereduksi menjadi 4 faktor. Faktor 1 terdiri dari 5 variabel yaitu: konflik, jam kerja, kompensasi, perbedaan kerja, serta lingkungan kerja. Faktor 2 terdiri dari 5 faktor, yaitu: prosedur kerja, promosi, keuntungan, alternatif internal, serta kejadian kritis. Faktor 1 merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover* pekerja proyek konstruksi di Surabaya karena mempunyai nilai *eigenvalue* terbesar dengan prosentase 31,826%.

Menurut Dian Widiastuti (2009) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, perubahan kondisi organisasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *locus of control* internal tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hilda (2004) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *turnover* diantaranya adalah motivasi intrinsik, kejelasan peran, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

C. Kerangka Teori

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dan meninggalkan pekerjaannya, untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik lagi. Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) *turnover intentions* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan.

Turnover Intention mempengaruhi keefektifitasan organisasi, turnover yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumber daya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan.

Menurut Hilda (2004) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *turnover* diantaranya adalah motivasi intrinsik, kejelasan peran, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Kemudian menurut Toly (2001) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional.

Sedangkan menurut Andina dkk faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* yaitu kepemimpinan transformasional, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

Jadi, dapat diambil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa tingkat *turnover* yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional.

