

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010) stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Stres tidak selalu negatif meskipun sering dipandang negatif tapi stres juga bisa berdampak positif terutama jika bisa memberikan manfaat yang potensial.

Stres bisa disebabkan oleh faktor-faktor pribadi yang terkait pekerjaan. Perubahan organisasi sering menciptakan iklim ketidakpastian akan isu-isu yang penting bagi karyawan, tidak mengherankan apabila perubahan itu menjadi pemicu stress yang utama

Seorang karyawan yang mengalami stres tingkat tinggi mungkin akan mengalami depresi, bertindak ceroboh dan sulit untuk mengambil keputusan. Gejala-gejala stres bisa dikelompokkan dalam beberapa kategori :

1. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, merupakan beberapa dampak yang terjadi akibat stres kerja.

2. Psikologis

Dampak stres dalam psikologis bisa berpengaruh pada ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan pekerjaan yang dapat menimbulkan pekerjaan terganggu.

3. Perilaku

Dampak yang diakibatkan dalam perilaku yaitu perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Sopiah (2008) stressor merupakan penyebab stres. Kondisi lingkungan dan emosional seseorang merupakan penyebab stress itu terjadi. Stressor yang berkaitan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe :

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik menggambarkan tentang suasana kerja karyawan. Tata ruang yang buruk atau tidak dapat membuat karyawan tidak nyaman berada di ruangan. Dengan kondisi ruangan yang minim fasilitas membuat pekerjaan semakin terasa berat.

b. Stres karena peran atau tugas

Karyawan disini tidak memahami tugasnya. Karyawan merasa peran yang diberikan kepadanya terlalu berat dan merasa tidak mampu melakukannya. Beban tugas atau peran yang tidak mampu diselesaikan

oleh seorang karyawan membuat dirinya tertekan sehingga mengalami stress.

c. Penyebab stress antar pribadi

Perbedaan karakter, latar belakang, kepribadian dan adanya kompetisi untuk mencapai target kerja

d. Organisasi

Adanya pengurangan karyawan, merombak struktur organisasi dan merger membuat karyawan stres. Kebijakan perusahaan terkadang menimbulkan potensi stres kepada karyawan, yang akan berdampak dengan pekerjaannya.

Menurut Sopiah (2008) Stresor yang bukan bersumber dari pekerjaan itu sendiri terdiri dari:

a. *Time Based Conflict*

Tantangan seorang karyawan untuk menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu untuk keluarga.

b. *Strain Based Conflict*

Stres yang berdasar dari tuntutan yang melebihi kemampuannya.

c. *Role Behavior Conflict*

Peran ganda seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab di tempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggal, dengan tuntutan membangun harmoni antara keduanya.

d. Stres karena adanya beberapa perbedaan individu

Setiap seseorang memiliki perbedaan dalam menyelesaikan tugasnya. Perbedaan cara berkomunikasi, semangat, kesabaran, motivasi terhadap pekerjaannya.

Terlalu banyak stres memang bisa memberikan pengaruh kesehatan yang negatif, seperti penambahan berat badan, atau depresi. Terkadang kita terlalu sering fokus pada cara mengatasi stres dalam pekerjaan, hubungan dengan pasangan, atau dalam keluarga, sehingga akhirnya stres itu rasanya normal saja. Selama kita hidup kita harus menghadapi stres tersebut, Selain mempunyai dampak negatif stress juga bisa diubah menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi diri kita sendiri, Tekanan terlalu berat dalam pekerjaan tentu tidak sehat, namun jenis stres mampu membuat tegar dalam lingkungan profesional dan bisa memberikan pengaruh baik bagi karier. Tingkat stres dan kegelisahan akan membuat tetap berenergi, fokus, dan termotivasi. Tanpa stres yang cukup mungkin tidak akan memberikan upaya maksimal, dan cenderung membuat kesalahan. Kondisi kerja yang terlalu nyaman menjadi tanda bahwa tidak bisa mendorong diri keluar dari zona nyaman, dan tidak bisa mengambil resiko yang diperlukan untuk mengembangkan karier, akan tetapi stres juga tidak baik karena bisa mengurangi kemampuan untuk melihat solusi yang inovatif dan menguras energi serta efisiensi.

B. *Job Embeddedness*

Mitchell dkk. (2001) mengemukakan keterkaitan karyawan dalam suatu organisasi dapat mendorong kepedulian atau rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi melalui jaringan sosial. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaannya mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotannya dalam organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang melekat pada perusahaan cenderung memiliki perilaku yang positif. Ada beberapa aspek dalam *job embeddedness* yaitu :

a. *Fit*.

Fit didefinisikan sebagai kenyamanan yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dan komunitas (Mitchell dkk, 2001). Berdasarkan teori tersebut, nilai pribadi, aspirasi karir, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan harus sesuai dengan budaya organisasi, dan dengan persyaratan pekerjaannya secara khusus (Mitchell dkk, 2001). Selain itu, seseorang akan mempertimbangkan kesesuaiannya dengan komunitas dan lingkungannya seperti iklim, kondisi cuaca, budaya umum yang berlaku, keyakinan agama, dan kegiatan hiburan.

b. *Link*.

Link didefinisikan sebagai koneksi formal atau informal antara seseorang, lembaga, atau orang lain (Mitchell dkk, 2001). *Link* dalam organisasi seperti rekan kerja atau tim kerja karyawan, sedangkan *link* dalam satu komunitas, seperti sanak keluarga, teman-teman dan kelompok sosial.

c. *Sacrifice*.

Sacrifice digambarkan sebagai kerugian yang dirasakan karyawan seperti kehilangan materi atau manfaat psikologis saat meninggalkan suatu pekerjaan (Mitchell dkk, 2001). Karyawan yang meninggalkan sebuah organisasi memungkinkan mengalami kerugian yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kehilangan rekan kerja yang akrab, kehilangan proyek yang menarik, atau manfaat lain yang diinginkan. Selain kerugian dalam pekerjaan, karyawan akan mengalami kerugian yang berhubungan dengan komunitas seperti kehilangan sebuah perjalanan yang mudah, perawatan hari baik, atau keanggotaan klub lokal (Zhang, Fried, & Griffeth, 2012).

Keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bertahan pada perusahaannya, mereka selalu bersedia mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya. *Job embeddednes*

juga membuat seorang karyawan tetap pada pekerjaannya dan tidak meninggalkan organisasinya.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan cara pandang kita dalam melihat dan menafsirkan gambaran umum terhadap pekerjaan yang kita lakukan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap pekerjaan yang kita lakukan, ketika kita merasa puas maka kita akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang kita lakukan.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, ketika kepuasan kerja sudah kita dapatkan maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang kita lakukan menjadi mudah, karena akan berpengaruh terhadap pikiran dan cara kita memandang pekerjaan tersebut.

Robbins (2002) juga mengemukakan beberapa variabel penting dalam kepuasan kerja yaitu: pekerjaan yang secara mentalis memberikan tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang dan rekan kerja yang mendukung. Karyawan tentunya lebih menyukai ketika ia melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan menggunakan keterampilan dan keahlian yang ia miliki, dengan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dalam penyelesaian dan juga umpan-umpan balik. Hal tersebut akan menjadikan karyawan lebih tertantang dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Pada dasarnya manusia menyukai tugas-tugas yang bervariasi, sehingga karakteristik ini akan menjadikan karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Nilai-nilai dalam kepuasan kerja bagi setiap individu dengan individu lainnya tentu berbeda-beda. Kepuasan kerja memiliki ketergantungan terhadap karakteristik individu sendiri dan situasi yang dihadapi individu tersebut. Individu yang satu merasa puas terhadap pekerjaannya maka belum tentu individu lain merasakan hal yang sama. Semakin banyak aspek yang dirasakan sesuai dengan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerja yang ia rasakan. Semakin sedikit aspek yang dirasakan individu tersebut maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang ia rasakan. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi organisasi maupun bagi individu tersebut.

Menurut Andini (2006) individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. 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.

Kepuasan Kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor antara lain yaitu:

1. Individu

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.

2. Pekerjaan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain.

3. Organisasional

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

D. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Mathis dan Jakson (2006) dalam (Jufriadi & Fairuzzabadi, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Luthans (2011) dalam (Sutama & Stiven, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi mereka dan dengan suatu proses terus menerus dimana proses ini para anggota organisasi memberikan perhatiannya untuk organisasi demi tercapainya keberhasilan dan kesejahteraan organisasi.

Minner (1997) dalam (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan, ruang lingkup yang dimiliki lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan mempercayai nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut(Allen & Meyer, 1990)menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

- a. Komitmen afektif merupakan adanya ikatan secara emosional sehingga karyawan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan merupakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Ciri komitmen berkelanjutan yaitu karyawan tetap bertahan karena mereka akan mendapatkan keuntungan-keuntungan

dan membutuhkan gaji, atau bisa dikarenakan karyawan tidak mendapatkan pekerjaan yang lain.

- c. Komitmen normatif merupakan karyawan yang memiliki nilai-nilai dalam dirinya, sehingga mereka bertahan dalam organisasi karena menurut mereka komitmen terhadap organisasi suatu kewajiban.

3.Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, dapat ditunjukkan melalui usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain sebagainya.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan menghadapi pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Karakteristik struktur, ditunjukkan oleh besar dan kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Lamanya karyawan bekerja dalam organisasi tentu saja memiliki komitmen terhadap organisasinya berbeda.

4. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasinya akan berdampak pada :

- a. Karyawan itu sendiri, dapat ditunjukkan dengan perkembangan karir karyawan dalam organisasi atau perusahaan
- b. Organisasi, komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya

E. Turnover Intention

Turnover intention adalah niat pada individu untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah pekerjaan dari tempat satu ketempat yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley 1978).

Menurut Zeffane ,(2003) ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk berpindah dari pekerjaannya yaitu faktor eksternal pasar tenaga kerja, faktor institusi diantaranya ketrampilan kerja, kondisi ruangan kerja, upah kerja, serta ada faktor dari karyawan itu sendiri seperti sikap, jenis kelamin, lama bekerja, minat dan masalah.

Menurut Widiawati dkk (2017) *turnover* adalah proses dimana para karyawan meninggalkan pekerjaannya dan harus segera digantikan dengan yang lain. Hal ini merupakan suatu kerugian yang besar bagi perusahaan apa lagi jika

karyawan yang keluar adalah karyawan yang mempunyai keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Keluar masuknya karyawan dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu hal yang penting karena kadang pergantian karyawan mempunyai dampak yang baik pada perusahaan tapi lebih sering mempunyai pengaruh yang negative bagi organisasi. *Turnover* merupakan bentuk kestabilan karyawan semakin tinggi *turnover* maka semakin sering juga terjadinya pergantian karyawan.

Hal ini akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena apabila karyawan meninggalkan perusahaan maka akan membawa biaya sebagai seperti :

1. Biaya penarikan karyawan, yaitu menyangkut waktu, fasilitas dan wawancara dalam proses seleksi karyawan penarikan dan mempelajari pergantian.
2. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas karyawan yang nantinya akan dilatih oleh departemen personalia.
3. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi.
4. Sesuatu yang dikeluarkan karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
5. Adanya proses produksi yang hilang ketika dalam masa pergantian
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Lebih boros karena adanya karyawan baru.
8. Perlu adanya kerja lembur karena adanya penundaan penyerahan.

9. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam perusahaan berarti memungkinkan bidang tersebut perlu ada yang dibenahi kondisi kerjanya atau pembinaanya.

F. Penurunan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

Karyawan dengan stres kerja yang tinggi dapat membuat seseorang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan dengan beban kerja yang berat membuat dirinya dalam kondisi tertekan. Setiap pekerjaan yang dikerjakannya tidak mendapat umpan balik yang diharapkan dari atasan maupun rekan kerjanya. Dengan kondisi tertekan tersebut karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan saat ini

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiastuti (2016) menemukan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* juga penelitian yang dilakukan oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*, penelitian yang berikutnya yang berjudul *Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan* oleh Muhammad Javed, Muhammad Arsalan Khan, Muhammad Yasir, Suhaib Aamir, Kamran Ahmed pada tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stress Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Embeddednes* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang memiliki jaringan yang kuat didalam organisasi cenderung akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan membuat karyawan akan tetap bertahan dengan pekerjaan tersebut, karyawan yang memiliki *job embeddednes* yang tinggi akan memiliki keinginan yang rendah untuk berpikir keluar hal ini diperkuat dengan penelitian yaitu:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rarasanti (2016) menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan *job embeddednes* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Ni Made Ayu Gernita pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh *Job Embeddednes* Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah karyawan difisi penjualan yang bekerja di PT. Bali Pet Shop dan Grooming, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Thakur dan Bhatnagar (2017) yang berjudul *mediator analysis of job embeddednes relationship between worklife balance practices and turnover intention*. menunjukkan *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Maka dalam penelitian ini dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Job Embeddednes* Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tidak sesuainya antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya membuat karyawan tidak merasa puas dengan apa yang telah dia kerjakan hal ini yang membuat seorang karyawan berfikir untuk pindah dari perusahaan tempat kerja saat ini

Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Perawat Instalasi Ruang Inap oleh Dini Kusumaningrum, Intaglia Harsanti pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana dan menghasilkan terdapat kontribusi dari kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh budiyono (2016) juga menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian lain yang mendukung yaitu yang berjudul *Antecedents of Employee Satisfaction and its impact on Job Turnover* oleh Muhammad Rizwan, Jawwad Hassan Jaskani (Corresponding Author), Huzaifa Ameen, Saifal Hussain, Rana

Umer Farooq, Muhammad Omair. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari uraian dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung akan mencari kesempatan kerja yang lebih baik lagi dan keluar dari pekerjaan atau organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni, dan Minarsih pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini pada studi kasus pada *Distributor Center* PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

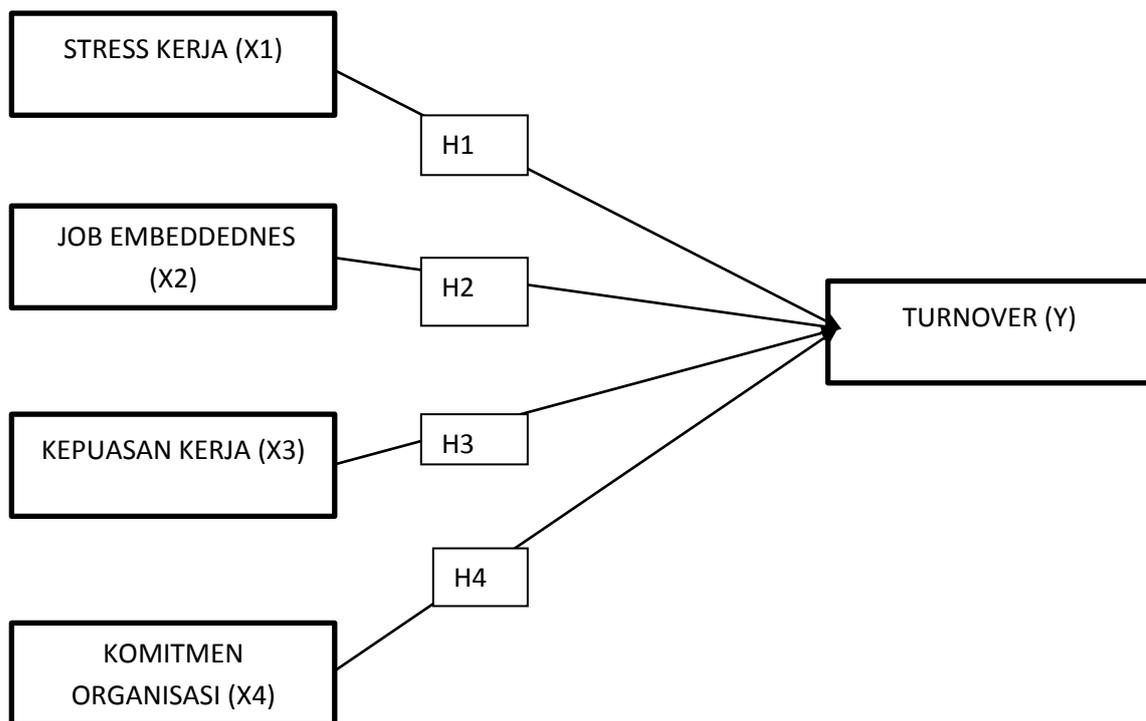
Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Ardana pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention Quit* karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalidass dan Bahron pada tahun 2015 dengan judul *the relationship between perceived supervisor support, perceived organization support, organizational commitment and employee turnover intention* menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dari uraian dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Model Penelitian :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

H1: Budiastuti (2016), Jan dkk (2017), Javed (2014)

H2: Rasanti (2016), Gernita (2014), Thakur (2017)

H3: Budiyono (2016), Harsanti (2015), Jan dkk (2017)

H4: Minarsih dkk (2016), Pratiwi dan Ardana (2015), Kalidas dan Bahron (2015)