

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

Menurut Robbins dan Coulter (2009, p.22) dalam bukunya yang berjudul *Management* mengatakan bahwa Manajemen sebagai bentuk koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga kegiatan tersebut dapat selesai secara efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Bateman & Snell (2007, p.16) dalam bukunya yang berjudul *Management Leading & Collaborating in a Competitive World 7<sup>th</sup> edition* mengungkapkan bahwa Manajemen yaitu proses bekerja bersama orang-orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan DeCenzo (2008, p.6) dalam bukunya yang berjudul *Fundamental of Management 6<sup>th</sup> edition* mengatakan bahwa Manajemen adalah berkaitan terhadap bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan, secara efektif dan efisien melalui dan dengan orang lain.

#### **2.2 Human Resources Management**

Menurut Dessler (2015, p.36) dalam buku *Human Resource Management 14<sup>th</sup> Edition* mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses dimana didalamnya terdapat *recruiting, training, appraising*, hubungan antar karyawan, *health and safety*, dan masalah keadilan (*fairness*).

Menurut Mondy (2008, p.4) dalam bukunya *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition* Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu penggunaan atau pemanfaatan individu untuk mencapai *goal* organisasi.

Menurut Bateman & Snell (2007, p.320) dalam bukunya yang berjudul *Management Leading & Collaborating in a Competitive World 7<sup>th</sup> edition* mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai sistem formal untuk pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi.

### **2.3 Career**

Menurut Dessler (2015, p.332) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management 14<sup>th</sup> edition* definisi karir (*career*) merupakan sebuah posisi pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang selama beberapa tahun.

Namun, Leach dan Chakiris (1988) dalam Osibanjo et al. (2014) melihat *career* dalam perspektif yang lebih dalam, mereka berpendapat bahwa *career* adalah hasil sampingan dari pekerjaan dan pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan bayaran; sedangkan karir dipandang sebagai tampilan perilaku yang terus menerus dan progresif oleh individu yang bergerak melalui sebuah perjalanan (*path / ladder*) yang mengarah pada prediksi / tujuan akhir yang diketahui.

Secara tradisional, karir dianggap terbatas pada profesional atau mereka yang berada pada tingkat lanjut (*advanced*) melalui hirarki organisasi. Namun sekarang istilah “karir” diterapkan secara lebih luas dan umumnya dianggap sebagai rangkaian pengalaman peran seorang individu selama hidupnya (Hall, 2002) dalam Barnett dan Bradley (2007).

### **2.3.1 Career Management**

Menurut Dessler (2015, p.332) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management 14<sup>th</sup> edition* mendefinisikan *career management* atau manajemen karir yaitu sebuah proses yang memungkinkan karyawan untuk lebih memahami dan mengembangkan keterampilan dan minat karir mereka, serta untuk menggunakan keterampilan dan minat tersebut secara lebih efektif.

Sedangkan menurut Guan, Zhou., Ye, Jiang., & Zhou (2015, p.231, dalam Karatepe dan Olugbade, 2016) *career management* mengacu pada praktik manajemen yang bertujuan untuk memfasilitasi dan mempromosikan pengembangan karir karyawan dalam organisasi.

Praktik *career management* yang efektif juga berkontribusi terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dan mendorong kemampuan adaptasi karir mereka (Ito & Broheridge, 2015) dalam Karatepe dan Olugbade (2016).

### **2.3.2 Career Development**

Menurut Dessler (2015, p.332) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management 14<sup>th</sup> edition* mengartikan *career development* atau pengembangan karir adalah sebuah aktivitas yang dilakukan seumur hidup untuk membantu seorang individu mengembangkan, membangun, sukses dan memenuhi karir.

Menurut Amah (2006) dalam Ikechukwu & Adolphus (2017) menjelaskan *career development* adalah membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi peluang dan tantangan baru. *Career development* didirikan untuk memungkinkan karyawan

menyesuaikan kebutuhan mereka akan pertumbuhan dan pengembangan pribadi dengan kebutuhan organisasi.

Dalam *career development* karyawan dapat menegelola sejumlah kesulitan dan tantangan dengan memanfaatkan sumber daya dari adaptasi karir (*career adaptability*) melalui dukungan sosial yang memadai di tempat kerja, karena kehadiran dukungan kerja menumbuhkan kemampuan adaptasi karir (Guan et al., 2015) dalam Karatepe dan Olugbade (2016).

### 2.3.3 Tipe - Tipe *Career Development*

Menurut Byars & Rue (2008) dalam buku *Human Resource Management 9<sup>th</sup> edition* membagi tipe-tipe *Career Development*, yaitu:

1. *Career Planning* adalah proses dimana sebuah individu menargetkan tujuan dari karirnya dan menyusun berbagai rencana untuk mencapai organisasi tersebut.
2. *Career Pathing* adalah sebuah teknik yang diambil untuk menyusun spesifikasi progress dari pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya atau dapat diartikan sebagai urutan aktivitas pengembangan diri mulai dari pendidikan formal, *training* dan pengalaman kerja yang membantu membuat individu mampu memegang pekerjaan yang lebih maju di masa depan.
3. *Career Self Management* adalah kemampuan untuk mempertahankan perubahan yang terjadi dalam organisasi, industri, dan mempersiapkan diri untuk masa depan. *Career self management* menekankan individu untuk selalu belajar karena pekerjaan yang berada pada saat ini bisa saja dimasa yang akan datang.

4. *Career Counseling* adalah sebuah aktivitas yang mengintegrasikan perbedaan langkah pada proses pengembangan karir (*Career Development Process*). *Career counseling* dapat dilakukan oleh mereka yang telah menjadi *human resource specialist*, seorang manajer, atau kombinasi keduanya.

#### **2.3.4 Career Satisfaction**

Menurut Wickramasinghe & Jayaweera (2010, dalam Kang et al., 2015) mengatakan bahwa *career satisfaction* dapat disamakan dengan kesuksesan karir (*career success*), yang memiliki kesimpulan untuk kesejahteraan psikologis seorang karyawan dan kualitas hidup kerja mereka (Peluchette, 1993).

Menurut Judge et al. (1995 dalam Joo & Park, 2010) *Career Satisfaction* dinilai sebagai sebuah kesuksesan karir yang didefinisikan oleh kepuasan individu atas pencapaian karir mereka. Kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir mereka dapat tercapai ketika tujuan karyawan dan kebutuhan organisasi terpenuhi. Kecocokan antara tujuan organisasi dan tujuan individu meningkatkan komitmen organisasi (Hall et al., 1970) dalam Joo & Ready (2012).

Sedangkan pengertian *career satisfaction* yang diungkapkan oleh Gattiker & Larwood (1986); Judge et al. (1995); Nauta, van Vianen, van der Heijden, van Dam, & Willemsen (2009) dalam Kang et al. (2015) adalah sebuah kesadaran yang dirasakan seorang individu akan pencapaian karirnya saat ini dan perencanaan kesuksesan karir dimasa yang akan datang.

## **2.4 Organization**

Menurut Dessler (2015, p.36) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management 14<sup>th</sup> edition* mendefinisikan sebuah organisasi terdiri dari orang-orang dengan peran yang ditugaskan secara formal, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jones (2013, p. 24) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Theory, Design, and Change 7<sup>th</sup> edition* mengungkapkan *organization* atau organisasi adalah alat yang digunakan seseorang untuk mengkoordinasikan tindakan mereka untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau harga.

Menurut Robbins & DeCenzo (2008, p.4) dalam bukunya yang berjudul *Fundamental of Management 6<sup>th</sup> edition* mengartikan *organization* adalah pengaturan sistematis atas orang-orang yang disatukan untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2.5 Commitment**

Menurut Mowday dan Steers (1979 dalam Imran et al., 2016) *commitment* digambarkan sebagai jumlah dimana seseorang merasa teridentifikasi dan terlibat dengan organisasi tertentu.

Lalu menurut Brown (1996, dalam Sahi dan Mahajan, 2014) *commitment* didefinisikan sebagai kepatuhan intelektual dan emosional terhadap beberapa teori, tindakan atau praktik politik, sosial atau agama; atau sesuatu yang melibatkan seseorang untuk melakukan suatu hal; sebuah "*obligation*" dan "*the state to being obligated or bound*" (seperti ikatan intelektual atau emosional) atau "*engagement or involvement*".

Menurut Meyer & Allen (1997, dalam Yucel, 2012) karyawan yang memiliki komitmen akan bersedia melampaui persyaratan minimum dari tugas mereka dan cenderung tinggal dengan organisasi daripada karyawan yang tidak berkomitmen.

### **2.5.1 *Organizational Commitment***

Menurut Robbins dan Judge (2009, p.113) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior 13<sup>th</sup> edition* mengatakan *Organizational Commitment* merupakan suatu tingkatan dimana karyawan teridentifikasi dengan organisasi tertentu dan memiliki tujuan serta harapan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Mowday et al. (1979 dalam Yucel, 2012) *Organizational Commitment* didefinisikan sebagai kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi serta nilai-nilai dan kesedian untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1991 dalam Yucel, 2012) mengatakan bahwa *Organizational Commitment* merupakan suatu ciri-ciri yang tampak dari karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan dan keputusan yang dibuat karyawan tersebut untuk tetap melanjutkan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Porter et al. (1974) dalam Suma & Lesha (2013) menjelaskan *Organizational Commitment* sebagai sebuah kekuatan relatif yang ditimbulkan dari perasaan dan adanya keterlibatan dari organisasi tersebut.

### **2.5.2 *Affective Commitment***

Menurut Meyer and Allen (1991) *Affective Commitment* didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Robbins dan Judge (2009, p.113) *Affective Commitment* merupakan suatu ikatan emosional kepada organisasi dan kepercayaannya terhadap nilai tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Yucel, 2012) *Affective Commitment* yaitu karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau adanya kesamaan nilai dengan organisasi.

### **2.5.3 *Calculative / Continuance Commitment***

Menurut Meyer and Allen (1991) *Calculative atau Continuance Commitment* mengacu pada kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Karyawan yang terkait dengan organisasi yang didasarkan pada komitmen kontinu akan bertahan karena mereka perlu melakukannya.

Menurut Robbins dan Judge (2009, p.114) *Continuance Commitment* merupakan suatu nilai ekonomi yang dirasakan untuk tetap berada dalam organisasi dari pada keluar dari organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen karena organisasi memberikan gaji yang memuaskan.

Menurut Becker (1960, dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011) *Continuance Commitment* dicerminkan dengan adanya keterkaitan antara *cost* (biaya) dengan *leaving the organization*.

#### **2.5.4 Normative Commitment**

Menurut Meyer and Allen (1991) *Normative Commitment* mencerminkan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2009, p.114), *Normative Commitment* yaitu kewajiban untuk tetap tinggal di organisasi karena alasan moral atau etik.

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Yucel, 2012) *Normative Commitment* mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

#### **2.5.5 Faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment***

Menurut Aydogdu dan Asikgil, (2011), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Commitment*, diantaranya yaitu:

##### **1. *Personal Factor***

Penelitian pada karakteristik seseorang ditemukan dua tipe variabel yaitu variabel demografik dan variabel *dispositional*. Variabel demografik yang terkait dengan *organizational commitment* dinyatakan oleh *gender*, umur, level pendidikan, ras dan ciri kepribadian sedangkan variabel *dispositional* yaitu seperti kepribadian, nilai, dan minat.

##### **2. *Role Related Factors***

Peran seseorang yang ambigu dan konflik peran dalam perusahaan berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi. Yang diartikan, semakin tinggi peran yang tidak jelas, tingkat stress dan konflik

seseorang dalam perusahaan maka akan semakin rendah komitmen pada perusahaan.

### 3. *Work Experiences*

Mathieu (1991, dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011) menemukan adanya korelasi yang kuat antara komitmen dan kepuasan kerja serta ada pengaruh yang kuat dari kepuasan kerja terhadap komitmen. Sedangkan pengalaman kerja sendiri mengindikasikan adanya korelasi yang kuat dengan *affective commitment*.

### 4. *Cultural Factors*

Ditemukan bahwa karakteristik personal dari beberapa negara telah terbukti dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya terhadap ide dan praktik dalam bekerja.

## 2.5.6 Konsekuensi dari *Organizational Commitment*

Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) terdapat beberapa konsekuensi dari kurangnya tingkat *Organizational Commitment*, yaitu:

### 1. *Performance at Work*

Terdapat beberapa aspek yang dapat dilihat untuk menilai kinerja karyawan. Yaitu seperti kehadiran kerja, kinerja saat jam operasional maupun perilaku organisasi. Namun ada hal lain yang bisa dilihat untuk menilai kinerja perusahaan yaitu karyawan dari perusahaan, *supervisor*, dan juga tingkat penjualan maupun produksi.

### 2. *Interdrawal Intentions*

Mempertahankan karyawan sudah dipandang sebagai hal yang penting dari *Organizational Commitment*. Ketika *Organizational Commitment* karyawan rendah, maka mereka tidak akan melakukan upaya dalam bekerja dan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

### 3. *Absenteeism*

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara ketidakhadiran dan *Organizational Commitment*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *Organizational Commitment* yang rendah akan cenderung tidak masuk kerja.

### 4. *Turnover*

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara *Turnover* dan *Organizational Commitment*.

## 2.6 *Turnover*

Pengertian *turnover* menurut Jeffrey (2007, dalam Saeed et al., 2014) merupakan sebuah perasaan yang ditimbulkan ketika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan perusahaan tidak memberikan kepercayaan kepada karyawan, maka karyawan akan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan jangka waktu karyawan bekerja dalam perusahaan akan semakin pendek.

Sedangkan menurut Price (2001, p.600, dalam Yucel (2012) *turnover* didefinisikan sebagai pergerakan individu melintasi batas keanggotaan suatu organisasi. Konsep “individu” mengacu pada karyawan dalam suatu organisasi dan gagasan pergerakan dapat diartikan sebagai pencapaian atau pemisahan dari perusahaan.

Lalu menurut Robbins dan Judge (2009, p.63) mengungkapkan bahwa *turnover* adalah keadaan secara sukarela dan tidak sukarela secara permanen untuk keluar dari perusahaan.

### **2.6.1 Turnover Intention**

Menurut Mowday, Porter, & Steers (1982, dalam H.J. Kang et al., 2015) *turnover intention* didefinisikan sebagai kesadaran individu akan kemungkinan meninggalkan sebuah organisasi dalam waktu dekat.

Menurut Aydogdu & Asikgil (2011) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan sikap atau perilaku yang menarik diri dari perusahaan dan menjadi pemisah antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Glissmeyer, Bishop, & Fass (2008, dalam Yucel, 2012) *turnover intention* didefinisikan sebagai faktor perantara antara sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari sebuah organisasi.

*Turnover intention* menurut Dess dan Shaw (2001, dalam Saeed et al., 2014) memaparkan bahwa terdapat dua jenis *turnover*, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* terjadi ketika karyawan dengan kemauan sendiri untuk keluar dari pekerjaannya, sedangkan *involuntary turnover* ketika atasan yang memecat karyawan tersebut.

Ketika harus berhenti bekerja, seorang karyawan biasanya meninggalkan organisasinya baik secara sukarela maupun tanpa disengaja. Dalam kedua kasus tersebut, hal itu kemungkinan akan membawa dampak buruk pada organisasi dalam hal kinerja dan biaya kerja. Sehingga, organisasi biasanya berusaha untuk menjaga agar karyawan mereka tetap terikat secara emosional (Mahmoud &

Reisel, 2015) untuk mengurangi turnover intention mereka (Saeed et al., 2014) dalam Imran et al. (2016).

## 2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

### 2.7.1 Pengaruh *Career Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Joo & Park (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa *career satisfaction* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Temuan dari penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa *career satisfaction* merupakan prediktor signifikan dari *turnover intention*.

Egan et al. (2004) & Wright and Boneet (2007) dalam Joo & Park (2010) memaparkan bahwa terjadi hubungan negatif antara *career satisfaction* dengan *turnover intention*. Dimana *turnover intention* terjadi ketika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaannya saat kedua kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja mereka rendah. Kepuasan dengan peluang kerja dan promosi yang bermakna merupakan prediktor signifikan dari *turnover*.

Secara nalar, pengaruh *career satisfaction* terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari hubungan antar indikator yaitu ketika karyawan merasa tidak puas dengan karir mereka di suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan cenderung mencari perusahaan yang menyediakan kesempatan karir lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan nalar dari hubungan antar indikator maka terbentuk hipotesis:

**H1:** *Career Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

### 2.7.2 Pengaruh *Affective Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Joo & Park (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa *organizational commitment* yang berfokus pada *affective commitment* memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention*. Temuan dari penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa *organizational commitment* merupakan prediktor signifikan dari *turnover intention*.

Lalu ada pula penelitian yang dilakukan oleh Kang et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa *affective organizational commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Konsisten dengan penelitian sebelumnya (misalnya, Chughtai & Zajac, 2006; Mathieu & Zajac, 1990; Nasrudin, Hemdi & Guat, 2008; Pdsakoff & MacKenzie, 1997), studi ini menemukan bahwa rendahnya komitmen karyawan akan mengarah ke tingginya *turnover intention*.

Secara nalar, pengaruh *affective organizational commitment* terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari hubungan antar indikator dimana saat karyawan memiliki komitmen afektif yang rendah, seperti kurangnya keinginan diri untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan perusahaan maka akan memungkinkan keluar dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan nalar dari hubungan antar indikator maka terbentuk hipotesis:

**H2:** *Affective Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

### 2.7.3 Pengaruh *Normative Organization Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *normative commitment* berhubungan negatif dengan *turnover intention* karyawan, yang mereplikasi temuan penelitian sebelumnya mengenai konteks Chinese organization (Chen and Francesco, 2000; Cheng and Stockdale, 2003; Newman et al., 2011) dalam Nazir et al. (2016).

Dalam hasil penelitian oleh Aydogdu dan Asikgil (2011) menemukan adanya hubungan negatif antara *turnover intention* dengan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

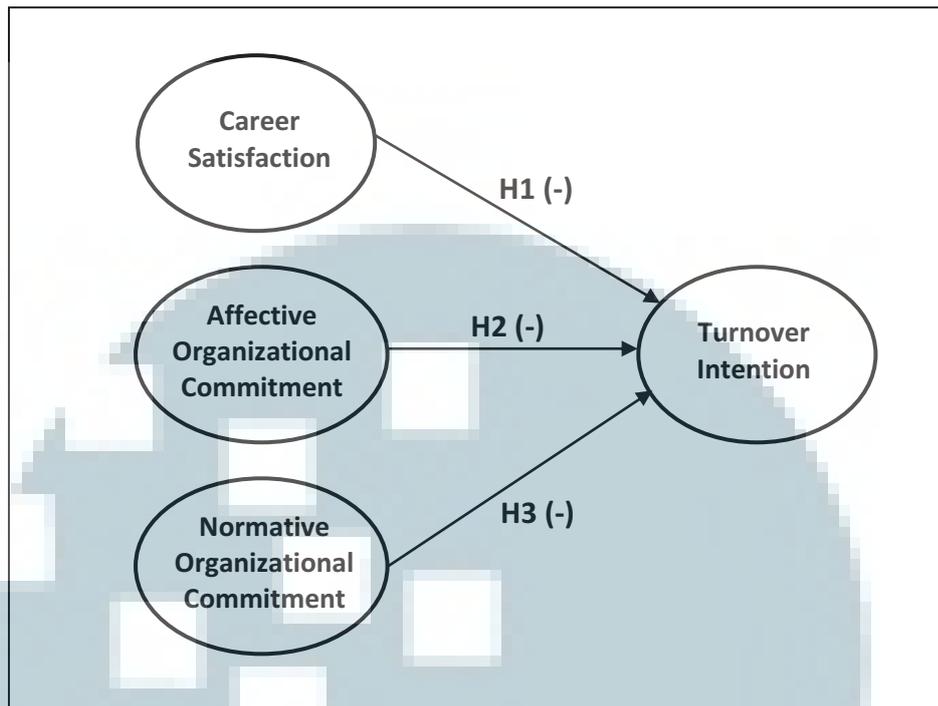
Secara nalar, pengaruh *normative organization commitment* terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari hubungan antar indikator dimana karyawan yang memiliki komitmen secara normatif rendah, seperti kurangnya rasa kewajiban atau moral sebagai bagian dari perusahaan maka meningkatkan *level turnover intention* karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan nalar dari hubungan antar indikator maka terbentuk hipotesis:

**H3:** *Normative Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

## 2.8 Model dan Hipotesa Penelitian

Berdasarkan pembahasan penelitian kali ini, maka penelitian ini akan mengambil dan menggunakan model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Sumber : *Leadership and Organizational Development Journal* (2010)

H1. *Career satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2. *Affective organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3. *Normative organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

UMMN

## 2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Hasil
1.	Joo, Baek-Kyoo & Park, Sunyoung	<i>Emerald Group Publishing Limited, Leadership &amp; Organization Development Journal (2010)</i>	<i>Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i>	<p>1. <i>Career Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> merupakan prediktor signifikan dari <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>2. <i>Career Satisfaction</i> berhubungan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>3. <i>Affective Commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>4. Pengertian <i>career satisfaction</i>.</p>
2.	Kang, Hee Jung, Gatling, Anthony, & Kim, Jungsun (	<i>Routledge Taylor &amp; Francis Group, Journal of Human Resources in</i>	<i>The Impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover</i>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan <i>supervisory support</i> berpengaruh positif pada kedua <i>organizational commitment</i> dan <i>career satisfaction</i> karyawan. Meskipun <i>organizational commitment</i> tidak</p>

		<p><i>Hospitality &amp; Tourism (2015)</i></p>	<p><i>intention for hospitality frontline employees</i></p>	<p>berpengaruh langsung terhadap <i>career satisfaction</i>, namun tingkat <i>organizational commitment</i> yang tinggi mengurangi <i>turnover intention</i>. Selain itu, <i>organizational commitment</i> memediasi hubungan antara <i>supervisory support</i> dan <i>turnover intention</i>.</p> <p>2. <i>Affective organizational commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>3. Pengertian <i>career satisfaction</i>.</p> <p>4. Pengertian <i>turnover intention</i>.</p>
<p>3. Aydogdu, Sinem &amp; Asikgil, Baris</p>	<p><i>International review of Management and Marketing (2011)</i></p>	<p><i>An Empirical study among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention</i></p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan <i>affective, continuance</i> dan <i>normative organizational commitment</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>. Selain itu, <i>job satisfaction</i> berhubungan positif dengan ketiga dimensi dari <i>organizational commitment</i>.</p>	

4.	Yucel, Ilhami	<i>Internation Journal of Business and Management</i> (2012)	<i>Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study</i>	<p>2. Pengertian <i>continuance commitment</i>.</p> <p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> merupakan salah satu faktor yang paling mendahului <i>organizational commitment</i> dan <i>turnover intention</i>, serta menunjukkan bahwa tingkat <i>job satisfaction</i> yang tinggi menghasilkan <i>commitment</i> yang lebih tinggi dan rendahnya <i>turnover intention</i> sehingga <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective, continuance, dan normative commitment</i>.  Namun <i>job satisfaction</i> berpengaruh negative pada <i>turnover intention</i>.</p> <p>2. Pengertian <i>organizational commitment</i>.</p> <p>3. Pengertian <i>affective commitment</i> dan <i>normative commitment</i>.</p>
5.	Suma, Saimir &	<i>European Scientific</i>	<i>Job satisfaction and</i>	<p>1. Temuan penelitian menunjukkan bahwa <i>job</i></p>

Leshya, Jonida	<i>Journal</i> (2013)	<i>organizational commitment: The case of shkodra municipality</i>	<p><i>satisfaction, quality of supervision dan pay sastisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>. Mereka memiliki <i>organizational commitment</i> dan <i>job satisfaction</i> dengan kerja sama, pengawasan, gaji, rekan kerja, dan kesempatan untuk promosi.</p> <p>2. Pengertian <i>organizational commitment</i>.</p>
6. Joo, Baek-Kyoo & Ready, Kathryn J.	<i>Emerald Group Publishing Limited, Career Development International</i> (2012)	<i>Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality</i>	<p>1. Hasil analisis korelasi menemukan semua konstruksi sebagai predictor signifikan dari <i>career satisfaction</i>. Karyawan menunjukkan <i>career satisfaction</i> yang tinggi ketika mereka memiliki <i>performance goal orientation</i> yang tinggi, ketika mereka merasakan <i>learning culture</i> yang tinggi, dan ketika memiliki hubungan yang baik dengan atasan.</p> <p>Selain itu, LMX ditemukan memoderasi hubungan</p>

				antara <i>performance goal orientation</i> dan <i>career satisfaction</i> .
7.	Nazir, Sajjad., Shafi, Amina., Qun, Wang., Nazir, Nadia., & Tran, Quang D.	<i>Emerald Group Publishing Limited, Employee Relations (2016)</i>	<i>Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions</i>	2. Definisi <i>career satisfaction</i> .  1. Hasil temuan menunjukkan bahwa <i>extrinsic, social</i> dan <i>intrinsic rewards</i> terkait secara signifikan dengan <i>affective</i> dan <i>normative commitment</i> . Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan dengan <i>extrinsic benefit, supervisor support, coworker support, autonomy, training, dan participation in decision making</i> memiliki dampak yang besar terhadap <i>affective</i> dan <i>normative commitment</i> .  2. <i>Affective</i> dan <i>Normative commitment</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>
8.	Saeed, Iqra., Waseem,	<i>International Journal of Learning</i>	<i>The relationship of Turnover intention with job</i>	1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>job satisfaction, job performance, dan leader membership</i>

	Momina., & Sidra, Sikander (2014)	& Development	satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment	exchange memiliki pengaruh negatif secara langsung terhadap turnover intention. 2. Pengertian turnover 3. Jenis turnover intention
9.	Imran, Rabia., Allil, Kamaal., & Mahmoud, Basaam (2016)	Emerald Group Publishing Limited, International Journal of Education Management	Teacher's turnover intention: examining the impact of motivation and organizational commitment	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa turnover intentions dapat dikurangi dengan kombinasi motivation dan commitment yang tepat. Lalu, motivation berkaitan secara positif dengan affective commitment; introjected regulation berpengaruh positif pada continuance dan normative commitment; dan intrinsic motivation berpengaruh positif pada affective dan normative commitment. 2. Affective, continuance, dan normative commitment berpengaruh negatif pada turnover intentions.

10.	Sahi, Gurjeet K., & Mahajan, Rupali	<i>Asia Pacific Journal of Marketing and Logistic</i> (2014)	<i>Employees' organizational commitment and its impact on their actual turnover behaviour through behavioural intentions</i>	<p>3. Definisi <i>turnover intention</i>.</p> <p>1. Hasil temuan menegaskan bahwa <i>affective, continuance, dan normative commitment</i> berdampak signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> karyawan. Selain itu, <i>commitment</i> mempengaruhi sikap, norma subjektif dan <i>perceived behavioural control</i>, sehingga mempengaruhi <i>behavioural intention</i>. Ditemukan juga dampak tidak langsung yang signifikan dari <i>organizational commitment</i> terhadap <i>actual turnover behavior</i> dan mediasi parsial antara <i>behavioural intentions</i> dan <i>actual turnover behaviour</i>.</p> <p>2. Pengertian <i>commitment</i>.</p>
11.	Karatepe, Osman M., &	<i>Journal of Management &amp;</i>	<i>The effect of work social support and career</i>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work social support</i> meningkatkan <i>career adaptability</i> dan <i>career</i></p>

	<p>Olugbade, Olusegun A.</p>	<p>Organization (2017)</p>	<p><i>adaptability on career satisfaction and turnover intentions</i></p>	<p><i>satisfaction, sementara itu mengurangi turnover intentions. Lalu, career adaptability memicu turnover intentions, namun tidak berpengaruh pada career satisfaction. Hasil lebih jauh menunjukkan bahwa career adaptability memiasi sebagian hubungan antara work social support dan turnover intentions.</i></p> <p>2. Pengertian career management.</p>
--	----------------------------------	--------------------------------	---	--

Sumber: Jurnal