Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

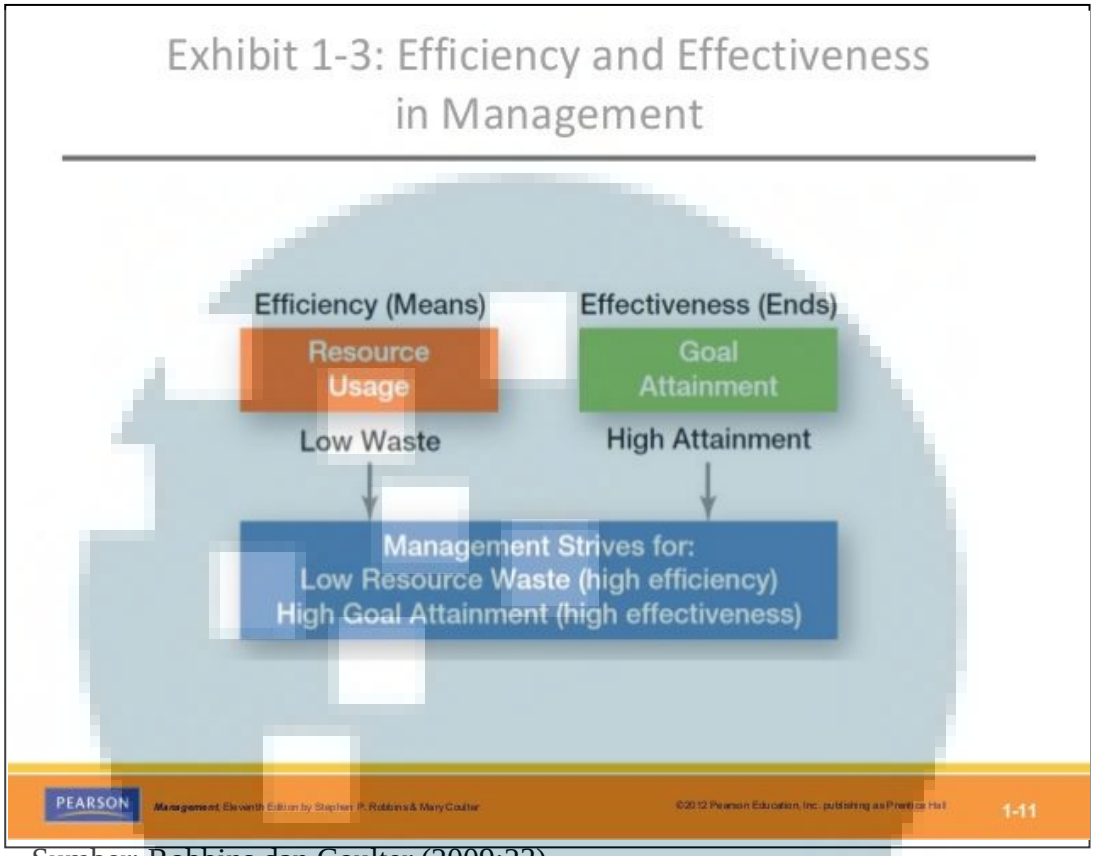
BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi dan Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki beberapa definisi yang berbeda seperti yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli. Mereka memaparkan pengertian tersebut melalui tata bahasa dan bentuk kalimat yang berbeda tetapi memiliki makna yang sama dengan pengertian manajemen pada umumnya. Salah satunya seperti yang telah dikemukakan oleh Angelo Kinicki & Brian K. Williams (2009:4) dalam buku yang berjudul *Management* mengartikan manajemen sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian efektif adalah agar perusahaan dapat menghasilkan output dari input yang dihasilkan, contoh: manusia, uang, dan barang mentah. Sedangkan pengertian efektif adalah mengerjakan sesuatu secara tepat untuk menghasilkan tujuan, membuat keputusan yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. Dibutuhkan seorang pemimpin untuk dapat memimpin anggota kelompoknya untuk secara bersamaan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2009:23) dalam bukunya yang berjudul *management* menjelaskan pengertian dari manajemen adalah untuk melibatkan koordinasi pekerjaan untuk mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien. Pengertian efektif menurutnya adalah menghasilkan output dengan input yang ada seperti manusia atau karyawan, sedangkan efektif yang sering dikenal dengan "*doing the right thing*" di mana istilah ini diartikan untuk melakukan pekerjaan – pekerjaan yang tepat untuk menghasilkan output yang lebih baik.



Sumber: Robbins dan Coulter (2009:23)

Gambar 2.1 Gambar *Efficiency* and *Effectiveness in Management*

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas, kemudian dapat penulis simpulkan pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dari perusahaan. Proses ini harus berdasarkan efektif dan efisien agar segala proses dapat berjalan dengan lancar, sehingga tujuan perusahaan dapat direlasikan dengan baik oleh seluruh bagian dalam perusahaaan.

2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Banyak ahli yange telah mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, di mana salah satunya Gary Dessler (2013:30) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* mengartikan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kinerja karyawan, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Sedangkan Ebert dan Griffin (2006:210) dalam bukunya yang berjudul bisnis memaparkan pengertian dari sumber daya manusia sebagai serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif.

Lalu, Byars dan Rue (2008:3) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* memaparkan pengertian dari sumber daya manusia sebagai sebuah aktifitas yang dilakukan untuk menyediakan dan mengatur sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sehingga, dapat disimpulkan pengertian sumber daya manusia dari beberapa pengertian yang telah dijabarkan oleh para ahli diatas yaitu sebuah rangkaian proses untuk mencari, mewawancarai, mengembangkan dan menjaga karyawan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan divisi khusus yang dapat membantu manajemen perusahaan untuk mencari dan menjaga karyawan dapat terlaksana dengan baik.

2.2.1 Proses Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2013:30) manajemen sumber daya manusia memiliki proses yang terdiri dari kegiatan manajer untuk merencanakan (*plan*), menarik karyawan (*attract*), mengembangkan (*develop*) dan mempertahankan (*retain*) tenaga kerja yang efektif, seperti:

1. Merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan, terdiri dari pengembangan yang sistematis, strategi yang komprehensif untuk memahami kebutuhan karyawan saat ini dan memprediksi kebutuhan karyawan di masa depan dengan *job design*.
2. Menarik karyawan (*attracting employee*) terdiri dari rekruitmen yaitu proses untuk mencari calon karyawan yang memenuhi syarat dari perusahaan dan seleksi yaitu proses untuk menyaring kembali calon karyawan untuk mencari yang terbaik dan memenuhi syarat yang telah diberikan oleh *user*. Kemudian, melakukan proses *interview* di mana menjadi proses ini dilakukan untuk menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk bergabung dalam perusahaan. Proses *interview* dilakukan secara dua kali dengan orang yang berbeda, yaitu, karyawan pertama kali akan melakukan wawancara dengan bagian *Recruitment* suatu perusahaan dan setelah dinyatakan layak oleh bagian *recruitment*, selanjutkan karyawan tersebut akan melakukan proses *interview* oleh *user* atau atasan dari divisi karyawan tersebut akan ditempatkan nantinya. Setelah melewati ini, karyawan akan melakukan

proses selanjutnya yaitu, test *psikotest* dan *medical checkup* sebelum karyawan tersebut akan melewati masa *probation* sebagai karyawan.

3. Mengembangkan karyawan (*developing employees*) dengan cara memberikan *training* dan pengembangan (*development*). Pemberian *training* dan pengembangan (*development*) diberikan kepada karyawan yang berbeda, di mana *training* diberikan kepada karyawan yang baru bergabung di perusahaan dan pengembangan (*development*) diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan guna untuk meningkatkan *ability* dari karyawan tersebut agar tetap memberikan *effort* dan kontribusi di perusahaan, serta melakukan penilaian kinerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memimpin suatu projek di mana hal tersebut dapat meningkatkan kemampuannya.

2.3 *Career*

Menurut Gary dessler (2013:353) karir (*career*) merupakan sebuah posisi pekerjaan seorang individu yang memegang selama beberapa tahun.

2.3.1 *Career Development*

Menurut Gary dessler (2013:353) *career development* atau pengembangan karir adalah sebuah aktifitas yang dilakukan seumur hidup untuk membantu seorang individu mengembangkan, membangun, sukses dan memenuhi karir.

2.3.1.1 Tipe – Tipe *Career Development*

Tipe – tipe *Career Development* menurut Byars & Rue (2009), yaitu,:

1. *Career planning* adalah proses di mana 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 aktifitas pengembangan diri mulai dari pendidikan formal (SD, Smp, Sma, Perguruan tinggi), *training* dan pengalaman kerja.
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 berubah dimasa yang akan datang.
4. *Career counseling* adalah sebuah aktifitas yang mengintegrasikan perbedaan jejak pada proses pengembangan karir (*career-Development process*). *Career Counseling* dapat diberikan kepada mereka yang telah menjadi *human resource specialist*, seorang manajer, atau kombinasi.

2.3.2 *Career Satisfaction*

Pengertian *career satisfaction* yang dilontarkan oleh Gattiker & Larwood (1986); Judge, et al (1995); Nauta, van Vianen, van der Heijden, van Dam, &

Willemsen (2009) dalam Kang et al (2014) adalah sebuah kesadaran yang dirasakan oleh seorang individu akan pencapaian karirnya saat ini dan perencanaan kesuksesan karir dimasa yang akan datang .

Wickramasinghe & Jayaweera (2010) dalam dalam Kang et al (2014) mengatakan bahwa *career satisfaction* dapat disamakan dengan kesuksesan karir. Semakin sukses karir karyawan akan meningkatkan *career satisfaction* yang akan ditempuh. Judge et al (1995) dalam Joo & Park (2009) memaparkan kepuasan karyawan didasarkan kepada keadaan psikologis yang baik atau hasil kerja atau juga dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian yang seseorang hitung sebagai hasil dari pengalaman bekerja. Model dari kesukesan karir sudah termasuk angka dari variabel demographic, human capital dan motivational yang terkait dengan kesuksasan karir menurut (Judge and Bretz (1994), Judge et al (1995) dalam Joo & Park (2009)

Selanjutnya, Erdogan et al (2004); Heslin (2003); Seibert and Kraimer (2001) dalam Barnett & Bradley (2007) menjelaskan bahwa kesuksesan karir seseorang berpengaruh kepada setiap individu yang menanggapi karir sebagai proses yang didadarkan atas tujuan karir diri-sendiri, nilai dan pilihannya.

Dari beberapa pengertian yang telah dijabarkan oleh para ahli diatas, dapat penulis simpulkan pengertian *career satisfaction* secara keseluruhan merupakan sebuah perasaan yang ditimbulkan oleh seorang individu mengenai kepuasannya dalam karir. Kesuksesan karir yang dirasakan dapat didasari oleh pilihannya dalam menempuh tujuan karir yang diinginkan setiap individu.

2.4 *Organizational Commitment*

Kreitner dan Kinichi (2008:166) menjelaskan *organizational commitment* merupakan suatu gambaran dari seorang individu tentang sejauh mana individu tersebut berkomitmen untuk mencapai tujuan. Suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam organisasi sebagai sebuah dasar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang sudah memiliki tujuan dalam organisasi dan memiliki tujuan dalam hidupnya akan memilih untuk tetap tinggal dalam organisasi dan menerima segala konsekuensi yang diberikan perusahaan kepada dirinya karena secara pribadi karyawan telah memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Sedangkan, menurut Robbins (2013:108-109) memaparkan pengertian dari *organizational commitment* adalah bagaimana seorang karyawan mengidentifikasi suatu pekerjaannya dengan perasaan atau elemen – elemen organisasi beserta tujuannya, serta keinginan untuk mempertahankan posisi dalam organisasi. Hubungan yang positif tampak terdapat hubungan antara *organizational commitment* dengan *job productivity*, tetapi hal tersebut bukan hal yang sederhana untuk digabungkan. Di mana dalam ulasan yang dibuat dari 27 studi menyatakan bahwa terdapat hubungan komitmen dengan prestasi adalah hal yang kuat untuk karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan dan jauh lebih lemah bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih banyak.

Selanjutnya, Mathieu dan Zajac (1990) dalam saeeq et al (2014) mengatakan bahwa *organizational commitment* adalah sebuah respon positif akan

kondisi pekerjaan dan sebuah kepercayaan kuat serta keinginan untuk mencapai hubungan efektif dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki perasaan yang kuat dengan perusahaan pasti memiliki sedikit perhatian untuk berpindah ke perusahaan lain daripada karyawan yang tidak efektif dan mempunyai komitmen yang kuat pasti akan memiliki ketertarikan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Mowday, Steers, & Porter (1979) dalam Kang et al (2014) mengatakan *organizational commitment* diartikan sebagai sebuah perasaan yang ditimbulkan oleh seorang individu dengan perusahaan secara keseluruhan dan keinginan untuk melanjutkan untuk terus bergabung dalam perusahaan.

Dari berbagai pengertian yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli diatas kemudian disimpulkan bahwa *commitment organizational* adalah sebuah perasaan yang ditimbulkan oleh karyawan di mana perasaan tersebut dapat mengandung positif atau negatif bagi organisasi, seperti dari sisi positif karyawan akan tetap tinggal dalam perusahaan untuk terus mengabdikan dirinya dalam perusahaan baik ada atau tidaknya konflik dalam perusahaan. Selanjutnya, sisi negatif yang ditimbulkan karyawan adalah dengan meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang akan dilontarkan oleh karyawan.

2.4.2 Faktor dari *Organizational Commitment*

Ada tiga faktor yang membedakan *organizational commitment* menurut Robbin (2009:113) yaitu,:

1. *Affective commitment* yaitu perasaan atau keterlibatan emosional yang diberikan dalam organisasi. Perasaan ini bisa dikatakan sebagai kecintaan dan kebanggaannya terhadap tempat seseorang mengadu nasib.

2. *Continuance commitment* yaitu suatu komitmen yang ditimbulkan akibat persepsi seseorang atas biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan jika ia meninggalkan organisasi dan resiko akan kesulitannya mencari pekerjaan yang baru pada individu tersebut.
3. *Normative commitment* yaitu komitmen yang ditimbulkan akibat perasaan moral dari seseorang individu untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Perasaan moral ini timbul akibat kewajiban dan tanggung jawab atau perasaan balas akan jasa karena telah mempekerjakan dirinya dalam organisasi tersebut.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Commitment*

Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. *Personal factors*, merupakan penelitian yang mempengaruhi karakteristik seseorang terhadap perusahaan yaitu: variabel demografik seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, ras, dan ciri ciri pribadi dan variabel disposisional seperti kepribadian, nilai, dan bakat minat.
2. *Role related factors*, merupakan peran seseorang yang ambigu dan konflik peran dalam perusahaan berkorelasi egative dengan komitmen organisasi, di mana yang berarti semakin tinggi peran yang tidak jelas, tingkat stress dan konflik seseorang dalam perusahaan akan semakin berkomitmen pada perusahaan.

3. *Work experiences*, Mathieu (1991) dalam Aydogdu dan Asikgil (2011) menemukan adanya korelasi antara komitmen dengan kepuasan kerja serta adanya pengaruh kuat dari kepuasan kerja terhadap komitmen. Sedangkan, pengalaman kerja sendiri mengindikasikan adanya korelasi yang kuat dengan *affective commitment*.
4. *Cultural factors*, dari beberapa studi yang ditemukan menjelaskan bahwa karakteristik personal dari beberapa negara telah terbukti dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya terhadap ide dan praktik dalam bekerja.

2.4.4 Konsekuensi dari Kurangnya Tingkat *Organizational Commitment*

Aydogdu dan Asikgil (2011) memaparkan adanya beberapa konsekunsi dari kurangnya tingkat komitmen organisasi, yaitu,:

1. *Performance at work*, terdapat banyak aspek yang dilihat untuk menilai kinerja karyawan, salah satunya adalah kehadiran karyawan, kinerja karyawan selama jam operasional, dan perilaku karyawan. Namun ada hal lain yang bisa dilihat untuk menilai kinerja organisasi yaitu karyawan, supervisor, dan peningkatan penjualan maupun produksi. Penelitian yang menghubungkan antara komitmen dan kinerja menghasilkan hubungan yang sangat beragam.
2. *Indrawal Intentions*, sikap perusahaan untuk mempertahankan karyawannya menjadi hal yang penting sebagai bagian dari komitmen

organisasi karyawan rendah, mereka tidak akan berusaha dalam bekerja dan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

3. *Absenteeism*, Penelitian penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan egative antara ketidakhadiran dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan sering tidak hadir.
4. *Turnover*, Penelitian pada bagian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang egative antara *turnover* dengan komitmen organisasi.

2.5 *Turnover*

Pengertian *turnover* jika diartikan secara bebas adalah suatu sikap yang ditimbulkan oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat dengan pengertian yang dipaparkan oleh Robbins (2009:63) bahwa *turnover* adalah keadaan secara sukarela dan tidak sukarela secara permanen untuk keluar dari perusahaan.

Lalu, menurut Hall et al (2007:555) terdapat beberapa kerugian yang akan dialami oleh perusahaan apabila *turnover* dalam perusahaan tinggi:

1. Biaya iklan, *interview* dan pelatihan untuk karyawan baru.
2. Kurang produktifnya divisi yang kekurangan karyawan.
3. Mengatur ulang bagian yang kekurangan karyawan dan menunggu sampai posisi tersebut akan terisi kembali.
4. Waktu yang terbuang percuma untuk menunggu posisi tersebut terisi kembali.

Menurut Hall et al (2007:555) terdapat tipe *turnover* yaitu, *Absenteeism* di mana dalam tipe ini memiliki arti di mana seorang karyawan memiliki angka absensi yang tinggi dan secara langsung dapat berdampak kepada tingkat produktifitas karyawan yang akan berkurang untuk menghasilkan angka yang baik. Karyawan yang memiliki tingkat absen yang tinggi pada umumnhya masih diberikan gaji setiap bulannya.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas, dapat penulis simpulkan pengertian dari *turnover* adalah sebuah tindakan yang diambil oleh seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tingginya *turnover* dalam perusahaan dapat menyebabkan berbagai kerugian baik dari segi financial perusahaan, tetapi juga dari waktu terbuang percuma untuk mencari pengganti karyawan yang baru.

2.5.1 Turnover Intention

Mowday, Porter, & Steers (1982) dalam Kang et al (2014) menjelaskan *turnover intention* sebagai sebuah kesadaran individu untuk meninggalkan perusahaan dimasa yang akan datang. Disisi lain, Jeffrey (2007) dalam saeeq et al (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* terjadi ketika karyawan merasa tidak nyaman dan puas dengan regulasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga *turnover* akan terjadi dan menyebabkan tidak adanya jenjang karir karyawan dalam perusahaan.

Turnover intention memiliki sisi positif dan negatifnya di mana dari sisi negatifnya menurut Staw (1980) dalam Saeeq et al (2014), perusahaan akan mengeluarkan biaya besar atas kerugian terhadap biaya pengantian karyawan dari

proses *recruitment* dan *selection* yang harus dilakukan kembali untuk mencari karyawan baru sedangkan dari sisi positifnya menurut Staw (1980) dalam Saeeq et al 2014 mengatakan karyawan yang tidak memiliki potensi yang baik dalam perusahaan akan mendapatkan surat pemecatan dari perusahaan dan dapat digantikan dengan karyawan yang memiliki pemikiran dan inovasi yang lebih baik. Serta menurut Grobler et al (2005) dalam Saeeq et al (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* dapat mengurangi konflik antar sesama karyawan dan dapat meningkatkan inovasi karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dalam perusahaan rendah dan kurangnya bersosialisasi dengan karyawan sekitar mengundurkan diri, maka dapat dikatakan bahwa *turnover* memiliki sisi positif untuk meningkatkan tingkat inovasi dengan adanya karyawan yang baru dan dapat menguragi konfilk yang ada dalam perusahaan.

Turnover intention menurut Dess dan Shaw (2001) dalam Saeeq et al (2014) memaparkan bahwa terdapat dua bentuk *turnover* yaitu, *voluntary dan involuntary turnover*. *Voluntary turnover* terjadi ketika karyawan dengan sendirinya memberikan surat pengunduran diri kepada perusahaan serta *involuntary turnover* adalah atasan yang surat pemecatan kepada karyawan tersebut. Hal tersebut juga diperkuat dengan perkataan yang dilontarkan oleh Hall et al (2007:555) bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan berdasarkan keputusan sendiri atau *voluntary* memiliki alasan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya diperusahaan dan biasanya karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki usia lebih muda atau

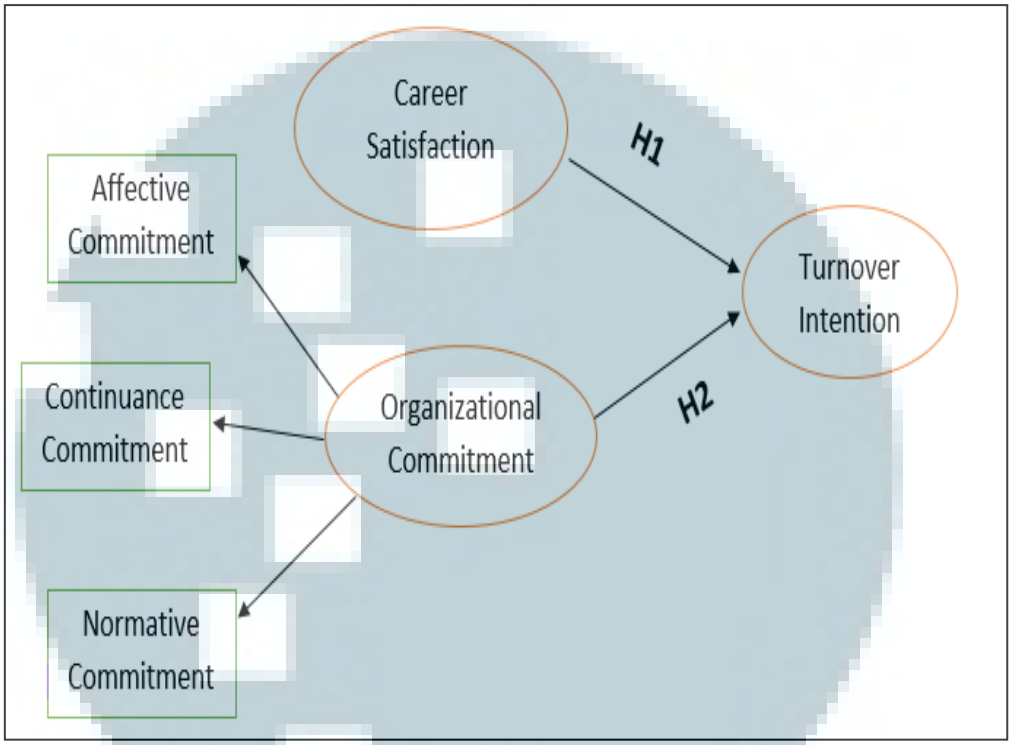
berada pada generasi di mana memiliki kesadaran untuk mendapatkan kesempatan dan *prospect* (promosi dan gaji) yang lebih baik dari luar perusahaan.

Dari pergertian yang telah dipaparkan di atas, dapat penulis simpulkan pengertian *turnover intention* adalah suatu sikap yang akan diambil oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun sikap yang ditimbulkan seperti seringnya karyawan *absent* dari perusahaan dengan berbagai alasan dan dengan alasan tersebut dijadikan dasar bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan utama yang menjadi dasar karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah untuk mencari kesempatan yang lebih baik dari luar perusahaan seperti *benefit* dan jenjang karir yang jelas. Adapun terdapat dua tipe *turnover* yaitu, *voluntary* dan *involuntary* yang dibedakan dari kesukarelaan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau keluar atas dasar keputusan dari pihak perusahaan untuk mengeluarkan karyawan tersebut.

UMN

2.6 Model dan Hipotesa Penelitian

2.6.1 Model Penelitian



Sumber: *Leadership & Organizational Development Journal*

Gambar 2.2 Model Penelitian

2.6.2 Pengembangan Hipotesa Penelitian

2.6.2.1 Pengaruh Career Satisfaction terhadap Turnover Intention

Egan et al (2004) & Wright and Boneet (2007) dalam Joo dan joo (2009) memaparkan bahwa terjadi hubungan negatif antara *career satisfaction* dengan *turnover intention.* Di mana *career satisfaction* terjadi ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan dengan kedua keadaan psikologis antara kesejahteraan dengan kepuasan karyawan dengan perusahaan rendah. Oleh karena itu, *career satisfaction* mempengaruhi adanya *turnover intention* yang terjadi.

2.6.2.2 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Meyer dan Allen (2007) dalam Joo dan Park (2009) mengatakan bahwa terjadi hubungan negatif antara *organizational commitment* terhadap *turnover intention di mana organizational commitment* sebagai landasan kepercayaan karyawan kepada perusahaan yang berhubungan terhadap *turnover intention.* Karyawan yang merasa kecewa dengan perusahaan membuat karyawan menjadi tidak loyal dengan perusahaan dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini juga telah dipelajari dengan adanya hubungan *absenteeism*. Pengertian *Absenteeism* dari sebuah penelitian diartikan adanya hubungan negatif antara ketidakhadiran dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan sering tidak hadir dalam perusahaan.

Chughtai & Zajac (2006); Mathieu & Zajac (1990); Nasurdin, Hemdi, & Guat (2008); Podsakoff & MacKenzie (1997) dalam Kang et al (2014) menyatakan bahwa terjadi hubungan negatif antara *organizational commitment* dengan *turnover intention* di mana dalam studinya menjelaskan bahwa apabila suatu perusahaan mempunyai sedikitnya karyawan dan dengan bertambahnya karyawan tidak *engage* dengan perusahaan maka akan *meningkatkan turnover intention*.

Dengan banyaknya para ahli yang memaparkan hubungan *turnover* dengan *organizationalal commitment* dengan begitu dapat disimpulkan bahwa penulis menggungkapkan adanya hubungan antara *turnover* dengan *organizationalal commitment*. Di mana dalam menjaga komitmen karyawan dalam perusahaan sangat penting di mana jika komitmen karyawan mulai goyah dengan alasan

ketidakpuasnya karyawan dengan kebijakan perusahaan, gaji yang diberikan, lingkungan pekerjaan yang kurang baik, hal tersebut akan membuat karyawan dengan mudah mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan.

2.6.3 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan model penilitan yang telah dipaparkan peneliti, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Career satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT Smart Tbk pada divisi *Human Resource Departement*.

H0: *Career satisfaction* tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT Smart Tbk pada divisi *Human Resource Departement.*

H2: *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT Smart Tbk pada divisi *Human Resource Departement.*

H0: Organizational Commitment tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT Smart Tbk pada divisi *Human Resource Departement.*

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan penelitian
1	Baek-Kyoo (Brian) Joo & Sunyoung Park	*Career Satisfaction Organizationalal Commitment, and Turnover Intention*	2009	Hasil menjelaskan bahwa career satisfaction diprediksi oleh budaya belajar organisasi dan *performance goal orientation*. Sedangkan budaya belajar organisasi, pengembangan timbal balik dan tujuan belajar orientasi merupakan prediksi yang signifikan dari komitmen organisasi. Akhirnya, budaya belajar organisasi, kepuasan karir, and komitmen organisasi beralih menjadi prediksi dari intenti untuk keluar.
2	Saimir Suma & Jonida Lesha	*Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality*	2013	Di mana pada temuan sebelumnya hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan komitment organisasi tidak menimbulkan adanya konsisten tetapi pada temuan ini hubungan akan kepuasan pekerjaan dengan komitmen organisasi berdampak positif secara signifikan.
3	Hee Jung (Annete) Kang, Anthony Gatling, Jungsun (Sunny) Kim	*The impact of supervisory support on organizationalal commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees*	2014	Adanya hubungan antar *supervisory support*, komitmen organisasi, kepuasan karir dan intensi untuk keluar pada karyawan frontline di industry perhotelan.
4	Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed, Mazen F. Rasheed	*Organizationalal commitment ad turnover intention: impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia*	2013	Menginvestigasi akibat pelatihan pada komitmen organisasi dan intensi untuk keluar pada sektor pribadi Saudi Arabia.

5	Iqra Saeed, Mowina Waseem, Sidra Sikander	*The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence, and organizationalal commitment*	2014	Mengetahui adanya hubungan antar beberapa faktor tersebut, yaitu, intensi untuk keluar dengan kepuasan pekerjaan, performa pekerjaan, pertukaran kepemimpinan, emosional inteligen dan komitmen organisasi
6	Belinda Rene Barnett & Lisa Bradley	*The impact od organizational support for career development on career satisfaction*	2007	Mengetahui adanya hubungan antara organisazational support untuk pengembangan karir dan kepuasan karir karyawan.
7	Tsung Hsien Kuo, Li-An Ho, Chinho Lin, Kuei – Kuei Lai	*Employee empowerment in a technology advanced work environment*	2009	Memperoleh informasi mengenai IT professionals perubahan kerja dan menginvestigasi adanya dampak dari pengantian IT proffesionals.

Sumber: Hasil pengelolahan data, 2016