

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Faktor Personal

2.1.1.1 Pengertian Faktor Personal

Faktor personal seperti masalah keluarga (*family problem*), edukasi anak (*children's education*) dan status sosial (*social status*) berkontribusi dalam *turnover intention* (Chowdhury, 2016). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara keduanya faktor personal dan *turnover intention*. Mustapha *et al* dalam studi mereka pada 240 ibu tunggal di Malaysia, menemukan faktor personal sebagai variabel anteseden. Masahudu mengidentifikasi lokasi geografis pemberi kerja sebagai penentu niat berpindah.

O'Leary dan Deegan melaporkan bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya terutama karena ketidakcocokan pekerjaan dan kehidupan keluarga dan bahwa ketidakcocokan menghambat kemajuan karir mereka. Untuk penelitian tentang karyawan yang bekerja di hotel, Stalcup dan Pearson melaporkan bahwa jam kerja yang panjang dan relokasi yang teratur adalah penting alasan niat keluar masuk karyawan. Variabel lain yang mempengaruhi turnover karyawan antara lain berat beban kerja dan stres kerja.

Faktor personal penting lainnya yang mempengaruhi niat keluar masuk karyawan adalah agama. Penelitian Lapotin melaporkan bahwa puluhan Muslim karyawan di sebuah perusahaan manufaktur Wisconsin meninggalkan pekerjaan

mereka setelah perusahaan mengubah kebijakan doa-dalam-kerja menjadi kebijakan yang mencegah mereka berpartisipasi dalam doa harian mereka. (Nhema & Mutenheri, 2016)

Pekerjaan dan keluarga ialah hal yang saling terkait serta penting bagi tiap pekerja. Keduanya sangat sulit dipadukan jika seseorang sudah menikah dan memiliki anak. Seseorang harus membuat pilihan antara dua peran yaitu keluarga dan pekerjaan sehingga terjadilah konflik (Kusumanegara, Asmony, & Numayanti, 2018). Besarnya kemauan keinginan karyawan keluar dari perusahaan bisa diakibatkan pekerja yang menderita konflik pekerjaannya, keluarganya dan stres kerja. Karyawan yang yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *Work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan, Sedangkan jika karyawan itu dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kepuasan kerja (Prayogi, Koto, & Arif, 2019).

Work family conflict ialah permasalahan sebab memikul peranan ganda saat bekerja ataupun didalam keluarga pada pribadi (Wulandari, I. & Adnyani, 2016). Semakin tinggi stres karyawan disebabkan oleh semakin tinggi *work family conflict* seorang karyawan. Stres Kerja merupakan tekanan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga yang akan menimbulkan stres pada individu (Sutanto & Mogi, 2016).

Faktor personal yakni beragam ciri khusus terkait dengan ambisi, keinginan, dan ketertarikan pegawai (Munandar, 2017). Faktor karakteristik individu yakni faktor akibat munculnya sifat individual serta faktor demografi karyawan yang mana faktor tersebut bisa memengaruhi pekerja untuk berhenti atau bahkan menetap dalam organisasi (Harvida & Wijaya, 2020).

Faktor personal yakni sesuatu terkait situasi pribadi yang memengaruhi tingkatan komitmen. Lebih tingginya tingkatan komitmen yang bekerja lebih lama dibandingkan dengan yang belum lama bekerja. Jenis kelamin juga memengaruhi komitmen terhadap perusahaan, pekerja perempuan lebih komitmen terhadap organisasional dibandingkan laki-laki. Pendidikan yang rendah membuat komitmennya lebih tinggi dibandingkan pekerja berpendidikan tinggi. Faktor personal yang mempengaruhi niat keluar masuk karyawan yakni agama. Penelitian Lapotin melaporkan bahwa puluhan Muslim karyawan di sebuah perusahaan manufaktur Wisconsin meninggalkan pekerjaan mereka setelah perusahaan mengubah kebijakan doa-dalam-kerja menjadi kebijakan yang mencegah mereka berpartisipasi dalam doa harian mereka. (Nhema & Mutenheri, 2016)

Pekerjaan dan keluarga ialah dua komponen yang berkaitan serta sangatlah penting bagi tiap pekerja (Kusumanegara *et al.*, 2018). Keduanya sangat sulit dipadukan jika seseorang sudah menikah dan memiliki anak. Seseorang harus membuat pilihan antara dua peran yaitu keluarga dan pekerjaan sehingga terjadilah konflik. Tingginya hasrat karyawan untuk mengakhiri masa kerjanya bisa disebabkan karena hadirnya perselisihan terkait pekerjaan-keluarga.

Karyawan yang yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan, Sedangkan jika karyawan itu dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kepuasan kerja (Prayogi *et al.*, 2019).

2.1.1.2 Faktor Karakteristik Individu

Uraian faktor karakteristik individu (Munandar, 2017) yakni:

1. Usia, mudanya usia karyawan melahirkan minat yang tinggi untuk beralih pekerjaan. Berbeda pula dengan yang usianya lebih tua, mereka enggan berpindah pekerjaan yang disebabkan banyak aspek.
2. Masa kerja, makin lamanya seseorang bekerja, makin merosot pula tingkatan keinginannya untuk berpindah kerja. Perputaran karyawan seringkali dirasakan karyawan yang masa kerja lebih pendek. Sebab pekerja tidak mampu beradaptasi dan selalu merasakan pekerjaan sangat berat.
3. Pendidikan, pekerja dengan kapabilitas tinggi dengan cepatnya diserang rasa bosan dengan yang monoton. Mereka lebih berani menemukan pekerjaan lain bila dipadankan karyawan yang pendidikannya terbatas, sebab kesanggupan yang terbatas (Hadini & Setiawan, 2019).

2.1.1.3 Aspek yang Memengaruhi Faktor Personal

Faktor personal yakni sesuatu terkait dengan keadaan pribadi yang memengaruhi tingkatan komitmen seseorang. Pekerja yang sudah lama serta

usianya yang cukup tua tingkatan komitmennya pasti melebihi tingkatan komitmen yang usianya muda. Jenis kelamin juga memengaruhi komitmennya seseorang, pekerja perempuan biasanya lebih komit disbanding dengan pekerja laki-laki. Rendahnya pendidikan juga berdampak komitmennya melebihi yang berpendidikan lebih tinggi (Munandar, 2017). Aspek yang memengaruhi faktor personal yakni:

1. Personalitas tertentu yakni ketelitian, terbuka, antusias, serta percaya diri.
2. Umur dan durasi kerja, berkaitan erat dengan komitmen organisasi.
3. Tingkatan pendidikan, makin naiknya harapan yang tidak bisa dicapai, maka makin merosot pula komitmennya.
4. Jenis kelamin, perempuan lazimnya mengimbangi besarnya hambatan saat meraih karirnya, maka komitmennya semakin melonjak.
5. Status perkawinan, bagi yang berstatus menikah pastinya lebih terpaut pada organisasinya.
6. Keterlibatan kerja, partisipasi pribadi saat bekerja terkait erat dengan komitmen organisasi.

2.1.1.4 Indikator Faktor Personal

Indikator Faktor Personal (Chowdhury, 2016) yakni:

1. Masalah Keluarga (*Family related problem*)
2. Pendidikan Anak (*Children education*)
3. Teman / kerabat berganti pekerjaan (*Friends/relatives are changing jobs*)
4. Kepribadian bos (*Personality of boss*)
5. Harapan tidak terpenuhi (*Expectations not fulfilled*)

6. Lokasi organisasi (*Location of the organization*)
7. Tidak dapat mengikuti Aturan (*Unable to follow Rules*)

2.1.2. Faktor Pendorong

2.1.2.1 Pengertian Faktor Pendorong

Faktor pendorong yakni bersumber dari internal organisasi yang bisa memutuskan karyawan memilih untuk menetap atau mengakhiri pada organisasi (Harvida & Wijaya, 2020). Faktor pendorong mencakup tingkatan puasnya pekerja atas gaji serta penghargaan atas kinerja.

Literatur sebelumnya tentang niat berpindah di antara karyawan di Industri Pariwisata mengemukakan adanya kaitan antara faktor pendorong dan *turnover intention*. Faktor pendorong bersifat internal ke organisasi dan ini adalah aspek yang memaksa orang untuk meninggalkan organisasi. Faktor pendorong yang ada yang diidentifikasi dalam literatur adalah gaji rendah, hubungan buruk dengan atasan, kurangnya pengakuan pekerjaan, perlakuan tidak adil, hubungan buruk dengan karyawan lain, menuntut pekerjaan dan lingkungan kerja.

Eatough mengemukakan bahwa penyebab utama konflik interpersonal dengan atasan terkait dengan pekerjaan perilaku dan situasi seperti gaya manajemen, ketersediaan sumber daya, instruksi pekerjaan yang salah dan keadilan. Kropp berpendapat bahwa rasa hormat adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan di masa baru dan tempat kerja yang semakin nyaman. Demikian pula, Samantrai menunjukkan bahwa hubungan yang buruk dengan seorang atasan langsung menyebabkan pergantian karyawan. Saran ini dikonfirmasi oleh Harris,

Wheeler & Kacmar, yang menemukan bahwa hubungan yang buruk dengan atasan meningkatkan tingkat turnover. (Nhema & Mutenheri, 2016)

Kompensasi yang buruk secara luas diakui sebagai salah satu sisi negatif dalam industri. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa insentif dalam bentuk uang bisa efektif digunakan oleh manajemen untuk menarik dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Loquercio mengamati bahwa relatif jarang untuk orang meninggalkan pekerjaan yang pendapatannya tinggi. Meskipun Moncraz, Zhao, dan Kay menyatakan bahwa kompensasi bukanlah alasan utama omset antara properti penginapan di A.S., Chan dan Kuok menemukan skenario yang berbeda di Makau. Di penelitian mereka, mereka mewawancarai manajer kepegawaian perusahaan perhotelan di Makau, dan sebagian besar responden melaporkan bahwa paket kompensasi yang lebih rendah adalah alasan utama perputaran. Karyawan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan penawaran yang lebih baik dari pesaing. Hampir sepertiga dari responden dalam penelitian Vong's melaporkan bahwa mereka akan berganti pekerjaan dengan kenaikan gaji sebesar 10% (Nhema & Mutenheri, 2016).

Teori *turnover* dapat didasarkan pada teori pendorong berlandaskan ilmu psikologi serta teori penarik yang berlandaskan ilmu keekonomian. Teori pendorong berfokus dengan kaitan tanggapan serta perikau atas pekerjaan (Hadini & Setiawan, 2019).

Kepuasan kerja yakni anggapan pekerja terkait pekerjaan mereka yang bisa memerikan hal bermanfaat. Jika kinerja pekerja diapresiasi oleh perusahaan maka pekerja merasa puas. Selain membangkitkan motivasi, pekerja akan merasa

kinerjanya dibutuhkan dan dianggap sebagai penghargaan. Sebaliknya, jika perusahaan kurang menghargai, timbullah ketidakpuasan pekerja yang berdampak timbul niatan meninggalkan perusahaan (Setiyanto & Hidayati, 2017).

Karyawan yang mengantongi kepuasan kerja tinggi akan menonjolkan kinerja maksimal, tingginya kedisiplinannya kerja, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan menciptakan perilaku rela berkorban demi kepentingan organisasi (Rumangkit & Pratama, 2020). Selain itu, kepuasan kerja memengaruhi niatan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mengantongi tingginya kepuasan kerja pastinya tidak meninggalkan organisasi. Ketika pekerja meninggalkan organisasi, sumber kepuasan kerja akan hilang. Hal ini sejalan dengan teori *side bet*, dimana karyawan akan berusaha untuk menjaga sumber kepuasan kerja.

Terdapat lima indikator kepuasan kerja (Gunawan & Ulfa'i, 2018), yaitu:

1. Pembayaran, besaran upah yang diterima bawahan atas beban kerja.
2. Pekerjaan, pekerjaan yang memerikan bawahan peluang mempelajari tanggung jawab kerja.
3. Kesempatan promosi, tersedianya kesempatan bawahan untuk berkembang dalam organisasi.
4. Atasan, kesanggupan pimpinan menyampaikan kepedulian terhadap bawahan.
5. Rekan kerja, teman bekerja yang handal secara teknik, serta keramahan.

Kepuasan kerja dimaknai sebagai ungkapan positif atas pekerjaan seseorang yang mana perolehan hasil pengevaluasian karakter pekerjaannya. Tingginya tingkat kepuasan pekerja pastinya mengantongi perasaan baik terkait pekerjaan

tersebut begitu pula sebaliknya. Karyawan yang berhenti bekerja dari perusahaan disebabkan beragam alasan, misalnya kepuasan atas rendahnya pekerjaan, rendahnya kepuasan atasan, serta dibatasinya peluang promosi. Adanya kaitan erat antara kepuasan kerja serta niatan keluar. Dalam penelitian literturnya menambahkan jika moral pekerja menurun, maka pekerja dipastikan ingin mengundurkan diri (Hidayat, 2018).

Beberapa studi sebelumnya mengujikan apakah kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*, diantaranya (Saeka & Suana, 2016) terhadap 64 karyawan di PT. Indonusa Algaemas Prima Bali; (Kumbara, 2018) terhadap 84 karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang; dan penelitian (Nasution, 2017), terhadap 40 responden di PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara.

(Nasution, 2017) membagikan *job satisfaction* menjadikan cukupnya gaji guna mencukupi perekonomian, penyaluran insentif, tersedianya fasilitas guna pendukung kelancaran kerja, hadirnya jaminan keamanan dan promosi pekerja untuk menentukan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Hasil penelitiannya kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention medical representative*. Begitu juga (Saeka & Suana, 2016) bahwa kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*.

Sebagai tambahan, (Kumbara, 2018) membuktikan pengaruh kepuasan kerja *intention turnover* karyawan ialah bersifat langsung dan bernilai negatif. Ketiga hasil diatas mencapai kesimpulan yang sama. Hasilnya yakni korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian (Gunawan & Ulfa'i, 2018) bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan *turnover intention*. Penelitian (Haholongan, 2018) bahwa ada hubungan yang positif stres kerja dengan *turnover intention*. Meningkatnya stres kerja maka meningkat pula keinginan beralih pekerjaan. Penelitian (Ksama & Wibawa, 2016) bahwa pekerja yang mengantongi peranana tingginya stress diarea kerja pastinya punya keinginan tinggi untuk berhenti. (Septiari & Ardana, 2016) bahwa stres kerja memengaruhi *turnover intention* di Hotel Asana Agung Putra Bali.

Stres kerja ialah hambatan organisasi yang menyebabkan efek negatif pada karyawan terutama organisasi. Misalnya kinerja pegawai merosot akibat stres kerja, tekanan yang begitu berat saat bekerja, tidak optimalnya kinerja. Stres kerja juga mengakibatkan malasnya pekerja hingga akhirnya mangkir bekerja. Kurang nyamannya situasi kerja juga membawa dampak pekerja meninggalkan pekerjaan tanpa izin. Beratnya beban kerja membuat pekerja meninggalkan pekerjaannya (Septiari & Ardana, 2016).

Stres bisa diakibatkan lingkungan, organisasional dan individu. Faktor organisasional memengaruhi stres diarea kerja. Dari perspektif beragam sumber stres organisasional, ada lima sumber stres yakni konflik, hambatan karir, kompetisi, beban pekerjaan berlebih serta keadaan area kerja yang kurang baik (Sapulette, 2017). Stres tidak ditangani dengan baik berdampak orang tidak mumpuni berinteraksi dengan lingkungan sekelilingnya (Budiyono, 2016).

2.1.2.2 Aspek Dominan Terkait Faktor Pendorong

Elemen penting dari pekerjaan yakni karakter pekerjaan, pengontrolan, perolehan upah saat ini, kesempatan promosi, dan kaitan dengan rekan kerja.

Terdapat enam aspek paling dominan terkait faktor pendorong (Hadini & Setiawan, 2019) yakni:

1. Gaji, uang yang diperoleh karyawan dari organisasi. Karyawan lazimnya berasumsi bahwa gaji melukiskan kepedulian manajemen pada pekerja.
2. Kondisi Pekerjaan, karyawan menggemari situasi kerja menyenangkan yang berdampak memotivasi aktivitas kerja lebih efektif.
3. Supervisi, berkenaan dengan kepedulian, pertolongan teknis, dan motivasi dari supervisor terhadap bawahan yang mana bisa memerikan andil positif terhadap kepuasan karyawan.
4. Kelompok kerja, peluang berinteraksi satu dengan yang lainnya.
5. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memerikan pribadi aktivitas yang menarik, berpeluang untuk belajar serta bertanggung jawab.
6. Promosi, mengarah pada tingkatan kemajuan mobilitas serta kesempatan berbagai tingkatan organisasi yang berbeda.

2.1.2.3 Indikator Faktor Pendorong

Indikator Faktor Pendorong menurut (Chowdhury, 2016) yaitu:

1. Gaji yang rendah (*Less salary*)
2. Tunjangan lebih sedikit (*Fringe benefits are less*)
3. Pekerjaan tidak dijamin (*Job is not secured*)
4. Organisasi terletak di daerah pedesaan (*Organization is located in rural area*)
5. Status sosial (*Social status*)
6. Lingkungan kerja tidak bagus (*Working environment is not good*)

7. Kurang motivasi (*Lack of motivation*)
8. Konflik antar karyawan (*Conflict among employees*)
9. Kurangnya pengakuan (*Lack of recognition*)
10. Kurangnya kemajuan karir (*Lack of career advancement*)
11. Lebih banyak beban kerja kantor (*More office work load*)
12. Terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga saya (*Too tired to enjoy my family life*)
13. Perilaku buruk bos saya (*Bad behavior of my boss*)
14. Tidak ada kewajaran / keadilan (*There is no fairness/justice*)

2.1.3 Faktor Penarik

2.1.3.1 Pengertian Faktor Penarik

Faktor penarik yakni aspek yang bersumber dari eksternal organisasi yang bisa menyebabkan pekerja keluar dari pekerjaannya. Sebagai tulang punggung, posisi pekerja dikeluarkannya pasti memengaruhi tingkatan *turnover intention* (Harvida & Wijaya, 2020).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada hubungan antara faktor penarik dan niat untuk berhenti dari pekerjaan. Sederhananya, faktor penarik adalah atribut yang menarik seseorang untuk meninggalkan tempat tertentu demi tempat lain. Ini biasanya disebut faktor yang tidak terkontrol karena ada di luar kendali organisasi, perusahaan dapat menggunakan pengetahuan ini untuk menawarkan insentif kompetitif. Faktor penarik utama yang telah disarankan dalam literatur adalah kondisi layanan yang lebih baik seperti kesehatan dan keselamatan karyawan, upah dan gaji yang lebih baik, keamanan kerja,

keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan kapasitas karyawan inisiatif seperti pelatihan dan pengembangan dan reputasi organisasi (Nhema & Mutenheri, 2016).

Beberapa studi berdasarkan penelitian barat (misalnya Boxall *et al.*; Iverson & Buttigieg; Malhotraet *et al.*; Meyer & Allen; Meyer & Smith; Mowdayet *et al.*; Mueller & Price), telah menemukan hubungan faktor penarik dan pergantian karyawan. Griffeth *et al.* menyimpulkan dari penelitian mereka bahwa ketika yang berkinerja tinggi menerima remunerasi yang tidak memadai, mereka cenderung mencari pekerjaan alternatif.

Selain itu, kepuasan dengan pekerjaan mengarah pada komitmen organisasi yang tinggi dan dengan demikian mencegah karyawan dari ingin pergi untuk organisasi masa depan yang tidak pasti. Ahuja *et al.* berpendapat bahwa seorang pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menyalahkan organisasi sehingga mengarah pada tingkat komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi. Beberapa peneliti terbaru (misalnya Falkenburg & Scyns; Summer & Niederman; Rajendran & Chandramohan) telah menjunjung tinggi tradisi hipotesis bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan pergantian karyawan (Nhema & Mutenheri, 2016).

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk mendukung perusahaan serta keinginan guna mempertahankan anggota didalam perusahaan (Robbins & Judge, 2013:75). Komitmen organisasional yakni keadaan pekerja merasakan kenyamanan dengan kerjanya hingga berkeinginan untuk menetap diorganisasi (Indrayanti & Riana, 2016). Komitmen organisasi tingkah laku yang

mencerminkan kelayaitasan pekerja yang memperdulikan organisasi dan kesuksesan yang terus menerus (Saeka & Suana, 2016) .

Berdasarkan pendapat tersebut komitmen organisasional dapat disimpulkan situasi dimana pekerja ingin bertahan pada organisasi karena merasa nyaman atas pekerjaan dan tempat bekerjanya. Menurut (Maslini & Kempa, 2019), komitmen organisasional berarti respon positif atas situasi kerja serta yakin atas tujuan organisasi. (Indrayanti & Riana, 2016) mengatakan komitmen karyawan memiliki tiga sikap atas organisasi, yakni (1) kelayaitasan, (2) turut serta saat bertugas diorganisasi dan (3) konsistensi atas tujuan. Pekerja yang mengantongi komitmen yakni karyawan yang rasa loyalitasnya tinggi pada organisasi serta bekerja keras mencukupi tanggungjawabnya guna menggapai tujuan.

Menurut (Putra & Suana, 2016) Komitmen organisasional terkait kemauan kuat pekerja memerikan keandilan bagi perusahaan. Tingginya komitmen pekerja akan memotivasi guna ikut serta berusaha meraih tujuan organisasi. Tidaknya berkomitmen menyebabkan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan kian lama akan meninggalkan organisasi. Sebaliknya, jika pekerja berkomitmen tinggi, pastinya rasa kelayaitasan terhadap organisasi akan maksimal.

(Monica & Putra, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan ada hubungan negatif komitmen organisasi dengan intensi *turnover* karyawan. Komitmen organisasional ialah keyakinan bahwa karyawan bersedia melakukan yang terbaik bagi organisasi. Pekerja yang berkomitmen mengantongi kemauan kuat untuk menjadi bagian organisasi tersebut, dan maksimalnya pekerja dengan pekerjaannya.

Menurut (Setiawan & Mukzam, 2017), “Tiga indikator dalam komitmen organisasional, yaitu:

1. Kesiediaan karyawan, pekerja mau bekerja keras dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Loyalitas karyawan, tercermin dari keteguhan dan kesanggupan pekerja yang sadat akan tanggung jawabnya.
3. Kebanggaan karyawan, terkait dengan kepuasan diri pada keunggulan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis Faktor Penarik

Faktor penarik mencakup yakni:

1. Penghasilan pribadi
2. Penghasilan keluarga
3. Kedudukan pekerjaan
4. Komitmen antarkeluarga
5. Pilihan pekerjaan
6. Desakan eksternal

2.1.3.3 Indikator Faktor Penarik

Indikator Faktor Penarik (Chowdhury, 2016) yakni:

1. Gaji yang tinggi (*High salary*)
2. Kemajuan / promosi karir (*Career advancement / promotion*)
3. Organisasi terletak di wilayah / kota yang baik (*Organization is located in good region / city*)
4. Lebih bebas dan hak untuk memerintah (*More freedom and autonomy*)

5. Lebih di hormat dan di hargai (*More respect and values*)
6. Budaya organisasi yang baik (*Good organizational culture*)
7. Lebih sedikit beban kerja (*Less work load*)
8. Dukungan organisasi yang baik (*Good organizational support*)
9. Reputasi organisasi yang baik (*Well reputation of organization*)
10. Lebih banyak tunjangan keuangan (*More financial benefits*)

2.1.4 Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan (intensi) ialah rasa yang ingin dilakukan seseorang, sementara *turnover* adalah karyawan yang memang mau berhenti bekerja atau bertukar pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Disimpulkan intensi keluar (*Turnover intention*) yakni kemauan seorang pekerja untuk mundur dari pekerjaannya, lalu menemukan pekerjaan lainnya yang pastinya lebih memerikan kualitas (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016). *Turnover Intention* ialah karyawan yang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja pada perusahaan, supaya mempunyai pekerjaan yang lebih baik. Gejala ingin pindah tersebut dapat menjadi adanya perputaran karyawan dalam perusahaan ataupun organisasi (Himawantara & Astika, 2018).

Turnover intention diartikan sebagai ambisi pekerja untuk mundur dari pekerjaannya kini serta berkeinginan menelusuri pekerjaan baru (Gunawan & Ulfa'i, 2018). *Turnover intention* ialah suatu situasi dimana karyawan secara sadar memiliki niat atau kecenderungan guna menemukan pekerjaan baru sebagai gantinya diperusahaan lainnya (Yuda & Ardana, 2017). *Turnover intention* yakni hasrat pribadi guna mengeluarkan diri serta berhenti dari pekerjaannya, serta

pengevaluasian atas kedudukan seseorang berdasar tidak puasny yang memengaruhi untuk menemukan pekerjaan lainnya diluaran sana.

Turnover intention dimaknai kemauan untuk keluar dari perusahaan, seta pengevaluasian terhadap kedudukan seseorang berdasar ketidakpuasan. Menurut pemahaman beberapa ahli, penulis menyimpulkan *turnover intention* merupakan niatan yang muncul dari internal diri pekerja guna mengundurkan diri dari tempatnya bekerja, akan tetapi baru dalam pemikiran belum terealisasikan untuk benar-benar berhenti (*turnover*).

Keinginan karyawan menelusuri pekerjaan lain, diyakini bisa memerikan kepuasan kerja lebih, bisa memerikan harapan dan tujuan terwujud (Hasbie, Faslah, & Swaramarinda, 2016). Menurut (Haholongan, 2018), *turnover intention* yakni kemauan pekerja keluar dari perusahaan dan mencarikan kerjaan lainnya. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan (Nasution, 2017), menambahkan *turnover intention* yakni niatan pindahnya pekerja keperusahaan lain.

2.1.4.2 Perilaku yang Mengarah *Turnover*

Beragam perilaku dipakai guna menunjukkan *turnover intention* yang tinggi. *Turnover intention* ditonjolkan dengan perilaku karyawan dalam perusahaan (Halimah *et al.*, 2016) yakni:

1. Melonjaknya tingkat absensi, makin tingginya ketidakhadiran pekerja yang ingin beralih pekerjaan.
2. Mulai bermalasan, pekerja lebih bermalasan bekerja sebab bayangan pekerja yakni bekerja ditempat lain yang bisa mencukupi keseluruhan keinginan karyawan.

3. Melonjaknya pelanggaran, pekerja mulai tidak mematuhi tata tertib area pekerjaan.
4. Melonjaknya sikap protes pada atasan, pekerja mulai sering memerotes aturan perusahaan pada pimpinannya. \
5. Tindakan positif yang jauh berbeda, lazimnya pekerja jika yang ingin melangsungkan pengunduran diri akan meningkatkan kualitas kerjanya dari biasanya.

2.1.4.3 Tahapan Turnover

Proses *turnover intention* ini mencakup tiga tahap (Gunawan & Ulfa'i, 2018), yakni :

1. Dimulai dengan berpikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Diikuti oleh niat untuk mencari pekerjaan baru.
3. Akhirnya diarahkan untuk niat untuk meninggalkan organisasi.

2.1.4.4 Indikator *Turnover*

Indikator *turnover intention*, yaitu (Halimah *et al.*, 2016):

1. Berpikir untuk keluar, mempresentasikan hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
2. Penelusuran pilihan lain pekerjaan, pekerja yang mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dianggapnya lebih baik.
3. Niatan untuk keluar, bermaksud keluar sesudah menemukan pekerjaan yang lebih baik lalu pekerja akan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Hasil
1.	Muhammad Irfan Nasution (2017), berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention Medical Representative</i> ”	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. <i>Turnover Intention Medical Representative</i>	Stres kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi <i>turnover intention</i>
2.	Rutinaias Haholongan (2018) berjudul “Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention Perusahaan</i> ”	1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja, lingkungan kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan
3.	Adi Irawan Setiyanto1 & Selvi Nurul Hidayati (2017) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	Komitmen organisasi memengaruhi <i>turnover intention</i> namun kepuasan kerja tidak memengaruhi <i>turnover intention</i>
4.	Agi Syarif Hidayat (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> ”	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	Komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> , memengaruhi kepuasan kerja
5.	M. Andi Prayogi1, Murviana Koto & M. Arif (2019) berjudul “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	1. Kepuasan Kerja 2. <i>Work-Life Balance</i> 3. Stres Kerja 4. <i>Turnover Intention</i>	<i>Work life balance</i> , stress kerja dan kepuasan kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> pegawai marketing Bank Syariah di Kota Medan
6	Ludy Sapulette (2017) berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ”.	1. Stres Kerja 2. Iklim Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara positif tidak memengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

7.	I Putu Dharmawan Suryagita Susila Putra & I Wayan Suana (2016) berjudul “Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. Komitmen Organisasional 3. <i>Turnover Intention</i> 	<i>Perceived organizational support</i> dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
8.	Ida Bagus Putu Titiksa Ksama & I Made Artha Wibawa (2016) berjudul “Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> , <i>Role Stress</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Leader-Member Exchange</i> 2. <i>Role Stress</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> 4. <i>Turnover Intention</i> 	<i>Leader-member exchange</i> , <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Role stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Md. Sohel Chowdhury (2016) berjudul “Faktor Pendorong, Penarik, dan Personal Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan: Kasus <i>Nationalized Commercial Banks</i> di Bangladesh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Pendorong 2. Faktor Penarik 3. Faktor Personal 4. <i>Turnover Intention</i> 	Faktor pendorong, faktor penarik serta faktor personal berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>
10.	Diana Lestari & Wawan Prahiawan (2018) berjudul “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Family Conflict</i> 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i> Kepuasan Kerja 	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap kepuasan kerja. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian (Ida Ayu Diah Wulandari & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2016) berjudul “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta*” bahwa *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Hal ini menandakan makin tingginya *work family conflict*, maka makin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, disimpulkan tingkatan *turnover intention* karyawan semakin rendah.

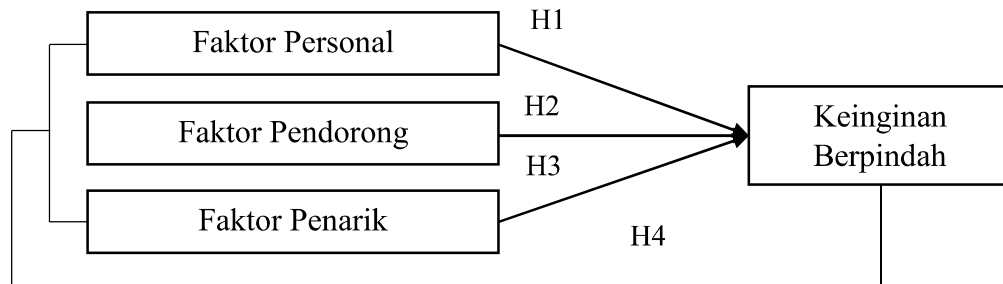
2.3.2. Pengaruh Faktor Pendorong Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian (Md. Sohel Chowdhury, 2016) berjudul “*Studi Kuantitatif tentang Faktor Pendorong, Penarik, dan Personal Mempengaruhi Niat Keluar Karyawan: Kasus Nationalized Commercial Banks di Bangladesh*” bahwa ada korelasi positif antara variabel dependen dan independen. Keseluruhan faktor mengantongi kontribusi ingin keluar masuk karyawan. Namun yang paling signifikan yakni faktor pendoronglah yang menyebabkan karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya.

2.3.3. Pengaruh Faktor Penarik Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian (Nomore Nhema & Enard Mutenheri, 2016) berjudul “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di Bidang Pariwisata Sektor di Zimbabwe*” bahwa faktor gender, pendidikan, pendorong dan penarik berpengaruh signifikan niat keluar masuk karyawan di sektor pariwisata.

Kerangka pemikiran penelitian ini agar mudahnya memahami



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Chowdhury, 2016)

2.4. Hipotesis

Relevan kerangka pemikiran yang terlampir, ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

- H1: Terdapat pengaruh faktor personal terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
- H2: Terdapat pengaruh faktor pendorong terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
- H3: Terdapat pengaruh faktor penarik terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
- H4: Terdapat pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.