

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan riset yang terdahulu untuk digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan riset yang akan dilakukan, berikut akan dijelaskan dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1 adalah tabel yang berisi penelitian yang telah lalu

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN HOTEL KAJANE UBUD (2017) Fahrizal E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017:	Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	-persepsi dukungan organisasi (X) -komitmen organisasional (Y ₁) - <i>turnover intention</i> (Y ₂)	-Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi sebanyak 49 karyawan dengan teknik sampling memakai sampling jenuh -Pengumpulan Data : kuesioner -Metode analisis : Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis	Hasil penelitian: -Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> -Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional -Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

	5405-5431			jalur (<i>path analysis</i>).	
2.	PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI I DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN (STUDI KASUS: PT PARIPURNA SWAKARSA MINAMAS PLANTATION KALIMANTAN SELATAN) (2020) Yogi Hadi Guntoro e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020 Page 2455	Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	-persepsi dukungan organisasi (X_1) -komitmen organisasi (X_2) -<i>turnover intention</i> (Y)	-Sampel : karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan -Pengumpulan: kuesioner (angket), dan dokumentasi -Metode analisis : analisis deskriptif, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier berganda	Hasil Penelitian : - Persepsi dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Paripurna Swakarsa, diperoleh presentase rata-rata mengenai persepsi dukungan sebesar 79,20% dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan dari sudut pandang karyawan dalam presentase yang tinggi - Komitmen organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Paripurna Swakarsa, diperoleh presentase rata-rata mengenai komitmen organisasi sebesar 79,95% dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dari sudut pandang karyawan dalam presentase yang tinggi. - Turnover Intention yang ada di PT. Paripurna Swakarsa berdasarkan tanggapan

					responden, diperoleh presentase rata- rata mengenai turnover intention sebesar 40,35% dapat disimpulkan bahwa turnover intention dari sudut pandang karyawan dalam presentase yang rendah. -Pengaruh persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terdada turnover intention sebesar 12,04%, artinya variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh rendah tapi pasti terhadap turnover intention karyawan, serta persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa -Pengaruh komitmen organisasi memiliki pengaruh terdada turnover intention sebesar sebesar 20,34%, artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap turnover intention
--	--	--	--	--	---

					karyawan, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa -Persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap turnover intention sebesar 22,90%, artinya variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap turnover intention karyawan, serta persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa
3.	PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP	Untuk mengetahui pengaruh <i>perceived organizational support</i> dan komitmen organisasi terhadap	<i>-perceived organizational support</i> (X_1) - komitmen organisasi (X_2) <i>-turnover intention</i> (Y)	Sampel : karyawan PT <i>Leading Garment Industries</i> Pengumpulan data : Kuesioner Metode penelitian	Hasil penelitian ini <i>perceived organizational support</i> dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

	<i>TURNOVER INTENTION</i> (2017) Ahmad Komaruddin Anshori Volume 3 No 2 Tahun 2017	<i>turnover intention</i>		: analisis regresi linier berganda.	
.4.	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA KARYAWAN PT BANK JATIM CABANG MALANG Listia Nurul Suci Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya	Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	-komitmen organisasi (X_1) -persepsi dukungan organisasi (X_2) -<i>turnover intention</i>	-Sampel : karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang -Pengumpulan Data : Kuesioner -Metode Penelitian : Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian: Komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
.5.	PENGARUH <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i> DAN <i>JOB</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>perceived organizational support</i> dan <i>job</i>	-<i>perceived organizational support</i> -<i>job satisfaction</i> -<i>turnover</i>	-Sampel : populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini	Berdasarkan uji statistik maka didapatkan hasil dari penelitian ini, pertama <i>perceived organizational support</i> berpengaruh tidak

<i>SATISFACTION</i> TERHADAP <i>TURNOVER</i> <i>INTENTION</i> MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI Sihar Tambun Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.7 No.2, Juli – Desember 2019	<i>satisfaction</i> terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> melalui komitmen organisasi sebagai pemoderasi	<i>intention</i> -komitmen organisasi	adalah 153 karyawan PT. Lazada ELogistics, Goro Kelapa Gading. -Pengumpulan Data : Data Primer -Metode Penelitian : analisis jalur	signifikan positif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasakan organisasi mereka tersebut memberikan dukungan dengan menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, serta memenuhi kebutuhan emosional mereka. Kedua job satisfaction berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat terjadinya pergantian karyawan. Ketiga, komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun karyawan merasakan komitmen organisasi pada perusahaan, tidak dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah. Keempat, komitmen organisasi
--	---	--	---	---

					tidak dapat memoderasi perceived organizational support dalam turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi komitmen organisasi dalam pertama perceived organizational support yang diciptakan oleh perusahaan tidak dapat mempengaruhi turnover intention. Kelima, komitmen organisasi dapat memperlemah job satisfaction terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi komitmen organisasi dalam job satisfaction yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat mempengaruhi dan memperlemah turnover intention.
6	FAMILY FRIENDS SUPPORT, WORK FAMILY CONFLICT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN TURNOVER	High turnover rates of preschool teachers threaten the stability and quality of teaching staff and restrict the overall development of	-family friends support -work family conflict -organizational commitment -turnover intention	-path analys	This study was carried out in accordance with the recommendations of the Ethics Committee of Beijing Normal University. The protocol was approved by the Ethics Committee of Beijing Normal University. Written informed consent was

	INTENTION IN YOUNG PRESCHOOL TEACHERS IN CHINA: A SERIAL MEDIATION MODEL Siyu Zhou Children and Youth Services Review 113 (2020) 104997	national preschool education. As young teachers become the main force of Chinese preschool teaching staff, their high turnover intention at the beginning of teaching careers have become a serious problem. With a sample of 1121 Chinese young preschool teachers born in or after 1990, the current study examined whether family/friends support was related to turnover intention and whether this relation was mediated by work-family conflict and organizational commitment.			obtained from all participants in accordance with the 2013 Declaration of Helsinki.
--	--	---	--	--	--

		The results of structural equation model showed that: (1) family/friends support was significantly and negatively related to teachers' turnover intention; (2) organizational commitment mediated the relationship between family/friends support and turnover intention, while the independent mediating role of work-family conflict was not supported; and (3) serial mediating role of work-family conflict and organizational commitment was observed in the relationship between family/friends support and turnover			
--	--	---	--	--	--

		intention. These findings indicated that supportive family/friends could help young preschool teachers deal with work-family conflict, improve organizational commitment, thereby mitigating their turnover intention.			
7	HOW ORGANISATIONAL COMMITMENT INFLUENCES NURSES' INTENTION TO STAY IN NURSING THROUGHOUT THEIR CAREER Mary BELL PhD, BNS (Hons) International Journal of Nursing	Intention to stay is an attitude and a behaviour that has not yet occurred (Al-Hamdan, Nussera et al. 2016) and is a strong statistically direct cognitive antecedent of retention (Price and Mueller 1981). While intention to stay has been interpreted and investigated in a	- organisational commitment - turnover intention	Participants were registered general nurses (RGN) currently working in general nursing throughout the health services in the ROI. The sample design involved accessing the Nursing and Midwifery Board of Ireland (NMBI) Register as the sampling frame with a subsequent simple random sampling	The results from this study confirm that the factors that contribute to ITSN are not linear. The majority of respondents had a strong intention to stay in nursing throughout their career lifespan indicative of a group of people who really want to stay in the profession. In addition, organisational commitment was the strongest predictor of ITSN highlighting that this concept may be mitigating against weathering the storm of

	Studies Advances	number of ways within the workforce literature, there remains a lack of clear discrimination between this concept and similar constructs adding to the confusion and the inability to clearly compare results (Efendi, Kurniati et al. 2019). For example there is a lack of clarity as to whether the nurse's intention to stay is within the current position (Cowden and Cummings 2012), the current organisation (Krausz, Koslowsky et al. 1995, Zeytinoglu, Denton et al. 2006) or within the nursing		design employed. A number of eligibility criteria for inclusion were established to allow for greater specificity (Figure 2).	job dissatisfaction. While the vast majority work throughout the public sector, less than half the respondents in this study were working in areas other than acute hospitals indicating that nurses must make career decisions to work in different areas to stay in nursing. It is acknowledged that a lot is known about ITSN, particularly in recent years with the predominant research focus being quite rightly on the number of nurses and the ratios of nurses to patients, yet there is limited in-depth evidence about how and why nurses move jobs/roles throughout their careers in order to stay in nursing. In particular, longitudinal research is needed to track how and why nurses move between the multitude of healthcare settings throughout their career be it from public to private, from hospital to community, from hospital to nursing home,
--	-----------------------------	---	--	--	---

		profession (Flinkman, Leino-Kilpi et al. 2010). In this paper, intention to stay in nursing (ITSN) is defined as the nurse's perceived likelihood of staying within the nursing profession or leaving to find non-nursing work (Cowin 2001). Three key factors are consistently related to intention to stay within the literature and include: job satisfaction, burnout and organisational commitment.			from hospice to community, from ward to unit, from ward to specialist role. Given the global nursing response to the 2020 pandemic, now more than ever in the year of the nurse and midwife, there is an opportunity to enable more nurses to stay in nursing through noticeable strategic policy, investment and research.
8	REVISITING AND REPLICATING THE DOMINANT LOGIC ON SALESPERS	The foundation for much of the research seeking to clarify the interrelationships of JS and a	-job satisfaction - organizational commitment -turnover intention	At the time of the data collection, the potential respondents had been with their firms for approximately six	The core constructs of B&P have been studied in various articles in the intervening years with some replications with international samples (e.g., Brashear-

ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER Reza Rajabi Received 15 December 2018; Received in revised form 30 October 2019; Accepted 30 October 2019	variety of other work-related and person difference constructs is the meta-analysis conducted by Brown and Peterson (1993) (henceforth B&P). Their meta-analysis involved 59 studies examining the effect of role stress (i.e., RC and RA) on salesperson JS and OC, and consequently PTL (see Fig. 1). Grounded in role theory, this study has been cited over 1700 times (Google Scholar) and represents a seminal work in sales force research. However, B&P's metaanalysis represents results from	months. A questionnaire was sent to 3300 sales representatives with a description of the research objectives and procedures. After two weeks, a follow up was sent to those who had not responded. 1346 responses were collected after the second attempt, with an effective response rate of 40%. The second survey was sent twelve months after the completion of the first round of data collection. A total of 931 salespeople completed the second survey	Alejandro, Lepkowska-White, & Chelariu, 2003, Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles, 2004), as well as extensions including other types of work performance such as extra roll performance (MacKenzie et al., 1998). This replication was conducted to reassess a principle theoretical model in sales management research and reevaluates our understanding of the drivers and antecedents of salesforce JS and OC. As noted, this replication retests and extends the B&P meta-analytic model. We believe the use of a longitudinal design with objective performance and an extension of turnover provide additional contributions beyond the reassessment of the foundational model. Secondly, the use of a homogeneous sample of during early career phases of newly hired salespeople provides more internal validity to
--	---	---	--

		studies conducted over 25 years ago. Given the importance of this study and its findings, a more current replication of the study is warranted			the findings while also allowing for a very controlled assessment of the model without mixing industries, career stages, and different product types. This eliminates the need to include such variables as potential moderators. That leads to the addition contribution provided by the inclusion of control variables. The demographic and theoretically based controls are an additional nuance to the reassessment of B&P by removing potential bias, assessing boundary conditions and also reducing concerns of omitted variable bias.
9	THE EFFECT OF EMPLOYEE ADVOCACY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB EMBEDDEDNESS AND TURNOVER	As in all sectors (Anvari, JianFu, & Chermahini, 2013), high turnover rate is an important problem in the tourism and accommodation sector in which the most significant factor is human	-employee advocacy -perceived organizational support -turnover intention	The data for this research was collected from employees working at various hotels with Operation and Investment Certificates in Turkey. According to the data received from the Ministry	First, it was predicted that perceived organizational support would have a positive effect on job embeddedness. This hypothesis is supported. The findings show that employees who perceive that their organization supports them have higher levels of job embeddedness and have

INTENTION IN HOTEL Yilmaz Akgunduz Journal of Hospitality and Tourism Management 31 (2017) 118e125	resources (Birdir, 2002; McGinley, Hanks, & Line, 2017). This problem has been revealed in recent studies that have been conducted to investigate the financial determinants of the employee turnover rate (Waldman, Kelly, Arora ve Smith, 2004; Tziner ve Birati, 1996; Simons ve Hinkin, 2001; Hinken and Tracey, 2000). Finding new employees for the organization and training them is costly for a business. For this reason, the turnover intentions of the employees should be addressed at early stages,		of Culture and Tourism of Turkey, there were 530,102 rooms and 1,116,872 beds in the hotels with Operation and Investment Certificates in 2014. Based on the assumption of 0.60 employees per bed, the population of the study was determined as nearly 670,123 employees. The population was accepted as an infinite population, and the sampling size was determined as 384 employees (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)	positive attitudes towards their job. Second, it was expected that employee advocacy would have a positive effect on job embeddedness. This hypothesis is also supported. This finding supports the argument that employees who perceive that employers value their interests have positive attitudes towards their organization. The third hypothesis predicted that perceived organizational support would have a significant negative effect on turnover intention. The findings show that when the hotel employees understand that they are being supported then the turnover intention decreases. The results reported in this study regarding the perceived organizational support appear to be a potential solution to decrease voluntary turnover intentions of employees. The last hypothesis predicted that employee
---	---	--	--	--

		and the effective human resources management is extremely important in this process (Hemdi and Nasurdin, 2006; Huselid, 1995).			advocacy would have a significant negative effect on turnover intention. The findings did not support this prediction. This result shows that turnover intentions of employees are not affected by managers' attempts and attitudes of protecting the interests of employees.
10	HOTEL EMPLOYEES' ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ROBOTICS AWARENESS AND ITS IMPACT ON TURNOVER INTENTION: THE MODERATING ROLES OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND COMPETITIVE	Fueled by rapid advances in automation, robotics, and artificial intelligence (AI) technologies (Syam & Sharma, 2018), the emergence of the Industry 4.0 concept, or the fourth industrial revolution, has led to applications that are expected to prompt significant changes to many business	-turnover intention	The traditional face-to-face and voice-to-voice contact between employees and guests is changing. In today's workplace, many hotels use automation technologies, such as self-service check-in kiosks and mobile service requests, to minimize costs and maximize operations efficiencies. This study was conducted among luxury hotels in Guangzhou,	There are a number of limitations to the study that offer direction for future research. First, given that the data were collected in a single geographical area of just one country, future studies should include different countries from different economic backgrounds to further validate the results. Second, only a limited number of moderators were identified. Future research might additionally consider other working environment characteristics such as mutual trust as a possible moderator of the influence of AI and

PSYCHOLOGICAL CLIMATE Jun (Justin) Lia Tourism Management 73 (2019) 172–181	sectors such as hospitality and tourism (Almada-Lobo, 2016). The Industry 4.0 movement, which has been directly responsible for increased data volumes and advanced algorithms, has now introduced AI, automation, and robotics technologies that hospitality businesses are strategically implementing as essential corporate functions for solving multiple daily management challenges (Makridakis, 2017). AI is appearing more frequently in various hospitality settings globally.	China, a major international metropolis and innovative South China city. Guangzhou has become an international science and technology innovation hub. Many hotels in this global city are taking advanced technologies to a new level by introducing robots into guest service roles. Accordingly, hotel employees in Guangzhou are subjected to advanced technology pressures. Thus, Guangzhou luxury hotel employees were selected as the research participants. To generate samples, one of the authors contacted human resources (HR)	robotics awareness on turnover intentions. Third, the upscale luxury hotel segment was used in this research. Future research should use different lodging types to determine if findings are similar. Third, the results of this study were based on 12 five-star hotels in one area of China. This restricts generalizability and calls for future research in the hospitality sector, across different hotel categories (e.g., boutique, three and four-star hotels, etc.). Finally, another research framework with different research questions should be developed to conduct studies across other service industries to include boutique hotels, convention hotels, resort properties, full-service restaurants, condominium hotels, etc
--	--	--	--

		Service automation systems now feature robots which are being used by airport management as substitutes for traveler information centers, while hotels are using AI to streamline processes and accelerate tasks traditionally conducted by front-line service employees for concierge, guest registration (check-in/out), room service, bartending, chatbots, and virtual voice assistance (Ivanov & Webster, 2017; Kuo, Chen, & Tseng, 2017; Tung & Law, 2017).		managers at 35 hotels from a list provided by the local tourism administration office to seek their approval to participate in this study. A total of 12 hotel HR managers agreed to participate in this study. These 12 properties were all five-star rated 'luxury' hotels, offering the opportunity to interview various employees from different positions within similar departments or teams, offering the highest level of accommodations and guest services in Guangzhou	
--	--	--	--	---	--

Berdasarkan matrik landasan teoritis dan hasil studi empiris tersebut diatas, dapat penulis sampaikan beberapa GAP penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu nomor 4 mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan peneliti nomor 5 mengatakan bahwa bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagian (2013) mengemukakan manajemen SDM sebagai upaya yang dilakukan agar memperoleh orang-orang yang tepat dan ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan L. Mathis, Robert & H. Jackson, (2014) mengemukakan manajemen SDM sebagai upaya yang dilakukan dalam mengelola tenaga kerja dengan seni atau ilmu tertentu agar karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga kegiatan produksi berjalan lebih efektif dan target perusahaan dapat dengan mudah tercapai.

Handoko (2015) mengemukakan manajemen SDM sebagai tahapan yang dilakukan, dimulai dari membuka kesempatan seluas-luasnya kepada siapa saja, dilanjutkan dengan tahapan seleksi, setelah diperoleh SDM yang dinilai sesuai dengan kriteria dilakukan pengembangan bakat dan potensi, dan dilanjutkan dengan tahapan pemeliharaan agar kemampuan yang dimiliki selalu berkembang dan tidak mengalami penurunan.

Mangkunegara (2013) memberikan definisi tentang manajemen SDM sebagai tahapan yang dilakukan oleh pihak pengelola yang diawali dengan menyusun rencana yang akan dikerjakan, dilanjutkan dengan tahapan menentukan anggota yang dipercaya untuk melakukan tahap rekrutmen, kemudian rencana yang telah tersusun dikerjakan sesuai dengan urutannya, lalu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diberikan upah berupa gaji sesuai dengan beban kerja yang dimiliki, rutin dilakukan pengecekan pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dapat dengan mudah tercapai. sedangkan Hasibuan (2016) mengemukakan manajemen SDM sebagai ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur hubungan yang terjadi diantara seluruh karyawan agar tercipta harmoni komunikasi yang yang seirama antara pihak perusahaan karyawan dan seluruh stake holder yang terlibat dalam mengembangkan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti, (2017) memaparkan tentang tujuan dilakukannya manajemen SDM ialah:

1. Dapat memberikan sumbang saran dan masukan bagi pihak perusahaan agar lebih efektif dalam pengelolaan SDM, sehingga seluruh karyawan yang dimiliki perusahaan memiliki motivasi kerja yang baik, dan bekerja profesional, serta mampu menghadapi perubahan zaman
2. Mampu memahami dan melaksanakan kebijakan yang telah disepakati terkait dengan pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan
3. Menjadi jalan tengah dan mampu mendamaikan anggota organisasi yang terlibat dalam perbedaan pandangan hingga mengakibatkan hubungan yang tidak harmonis
4. Menyediakan sarana komunikasi yang dapat menghubungkan antara karyawan dan perusahaan.
5. Mampu memberikan gagasan tentang strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan agar mampu mendapatkan target penjualan, dengan tetap mengedepankan aspek pengelolaan SDM
6. Menyediakan bagian yang fokus pada penyedia bantuan yang dapat digunakan dalam keadaan mendesak apabila terdapat kendala atau gangguan yang menghambat produktivitas perusahaan

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukan seseorang dengan kecintaan pada organisasi tempat berkumpul, saling membantu antara satu dengan yang lain, dan mempunyai rasa memiliki kepada organisasi yang menjadi tempat berkumpul, pendapat tersebut disampaikan oleh (Moorhead dan Griffin, 2013), berbeda dengan Moorhead dan (Kreitner, 2014) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap seseorang yang terikat pada organisasi tempat berkumpul dan bersinergi bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap saling memiliki seperti ini sangat penting, agar anggota organisasi dapat bekerja lebih keras dan memiliki motivasi bekerja lebih, sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

Suparyadi (2015), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap pengabdian yang dimiliki dalam diri seseorang untuk memberikan sumbang saran dan kontribusi bagi kemajuan organisasi. Sutrisno (2015) beranggapan

komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam menerima dan melaksanakan ketentuan dan norma yang telah disepakati dalam organisasi tertentu, hingga sampai pada tingkatan setia terhadap organisasi dan menjaga nama baik organisasi.

2.1.3.2 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi yang menjadi salah satu faktor yang dapat memajukan dan menjaga eksistensi organisasi merupakan faktor yang lahir dalam diri seseorang, sehingga sangat menonjolkan pada kemampuan SDM, tanpa komitmen anggota yang menjadi bagian dalam organisasi, akan sulit menjalankan program-program yang telah tersusun. Untuk itu sangat penting menjaga dan mengembangkan komitmen anggota dalam berorganisasi. Lima faktor yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menilai komitmen seseorang dalam berorganisasi menurut (Priansa, 2014) ialah:

1. Pemimpin mampu menjaga nama baik anggotanya agar disegani oleh pihak lain.
2. Memberikan tanggapan bagi siapa saja yang bertanya dengan jawaban yang penuh dengan kehangatan.
3. Melibatkan karyawan perusahaan dalam rapat untuk menentukan kebijakan perusahaan yang akan dilaksanakan di waktu yang akan datang.
4. Mampu menyampaikan argumentasi, sumbang saran dan masukan yang dapat dipahami dengan mudah.
5. Mampu memberikan dukungan bagi karyawan tanpa megambil alih tanggung jawabnya.

Priansa (2014) memaparkah beberapa kriteria berikut yang dapat digunakan untuk menilai komitmen seseorang dalam berorganisasi:

1. Penyesuaian.
mampu menyesuaikan diri dengan noram-norma dan ketentuan yang disepakati dalam organisasi, sehingga hubungan yang terjalin diantara anggota organisasi dapat berlangsung dengan baik.
2. Meneladani.
memiliki jiwa sosial yang tinggi, dengan membantu siapa saja yang membutuhkan bantuan, peduli terhadap kebutuhan organisasi, dan menerima segala keputusan yang disepakati dalam organisasi.
3. Mendukung secara aktif.
Mampu memberikan dukungan dalam bentuk tenaga maupun kontribusi dalam bentuk pemikiran dan gagasan sebagai upaya mendukung eksistensi organisasi.

4. Melakukan Pengorbanan Pribadi

Salah satu hal yang dapat dilakukan dengan cara lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Lebih mengedepankan kesepakatan dalam organisasi walaupun secara pribadi menentanginya.

2.1.3.3 Proses dan Pengembangan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang tertanam dalam diri karyawan yang ditunjukkan dengan cara menjaga eksistensi organisasi agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang lama. Cara yang dapat dilakukan dalam membangun komitmen diantara anggota organisasi ialah:

1. *Make It Charismatic*

Membuat visi, misi, dan tujuan didirikannya organisasi dengan bahasa yang kharismatik, sehingga mampu menarik perhatian khalayak ramai.

2. *Build The Traditional*

Segala hal baik yang menjadi ciri khas organisasi terus dipertahankan, dan diturunkan terus-menerus ke generasi yang akan datang.

3. *Have Comprehensive Grievance Procedures*

Memiliki prosedur yang dapat dijadikan sebagai predoman apabila terjadi permasalahan yang timbul di dalam organisasi maupun yang diakibatkan oleh pihak-pihak yang berada di luar organisasi.

4. *Provide Extensive Two-Way Communications*

Pemimpin organisasi bersifat terbuka dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan gagasan, sehingga tercipta komunikasi dua arah antara pimpinan dan anggota.

5. *Create a Sense of Community*

Menjadikan organisasi sebagai perkumpulan orang-orang yang memiliki visi dan pandangan yang sama sehingga timbul rasa saling memiliki, saling bekerja sama, berbagi, dan membantu antara satu dengan yang lain.

6. *Build Value-Based Homogenety*

Mengembangkan organisasi dengan cara memandang seluruh anggota pada kaca mata yang sama, tidak membedakan antara satu dengan yang lain. Seluruh anggota mendapatkan kesempatan yang sama

untuk menyalurkan minat dan bakat, seluruh anggota diberikan apresiasi yang sama dan memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi di jabatan tertentu.

7. *Share and Share a Like*

Dalam sebuah organisasi sangat disarankan tidak terjadi ketimpangan antara pimpinan dengan anggota, seluruh anggota dan pimpinan memakai pakaian yang sama, atribut yang sama sehingga terjalin empati diantara mereka.

8. *Emphasize Barn Rising, Cross-Utilization, and team Work*

Dalam organisasi tersusun atas anggota yang memiliki kesamaan, sehingga mudah terjalin komunikasi untuk saling mendukung anantara satu dengan yang lain, dapat memberikan manfaat kepada sekitar, seluruh anggota organisasi merupakan satu kesatuan anatar satu dengan yang lain, sehingga diperlukan kerjasama agar memudahkan mencapai keberhasilan.

9. *Get Together*

Mengadakan agenda kegiatan yang diikuti oleh seluruh anggota karyawan dan pimpinan perusahaan sehingga timbul empati satu dengan yang lain.

10. *Support Employee Development*

Karyawan perusahaan dengan senang hati bergabung menjadi anggota organisasi, apabila dalam organisasi tersebut memperhatikan kesejahteraan anggotanya.

11. *Commit to Actualizing*

Seluruh anggota organisasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyalurkan gagasan dan pemikiran.

12. *Provide First Year Challenge*

Karyawan yang bergabung dengan organisasi tentu memiliki keinginan agar cita-cita yang dimiliki dapat dengan mudah didapatkan. Pengurus organisasi tentu membuka kesempatan yang luas bagi seluruh anggota baru untuk menyalurkan kemampuannya, sehingga cita-cita yang dimiliki anggota mudah didapatkan. Jika anggota baru diberikan kesempatan yang luas tentu akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

13. *Enrich and Empower*

Menciptakan suasana lingkungan kerja yang variatif agar seluruh karyawan tidak merasa bosan, sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan suasana gembira.

14. *Promote From Within*

Jika terdapat kesempatan promosi untuk menduduki jabatan tertentu, akan diberikan kepada anggota yang berada di dalam organisasi, sebelum diberikan kepada pihak luar.

15. *Provide Development Activities*

Jika organisasi memiliki kebijakan untuk mendahulukan karyawan yang menjadi bagian dalam organisasi, tentu menjadikan anggota organisasi lebih semangat dalam berkerja dan memiliki motivasi lebih untuk memajukan perusahaan.

16. *The Question of Employee Security*

Jika karyawan mendapatkan rasa aman dan diberikan haknya sesuai dengan kesepakatan, tentu komitmen pada pihak perusahaan akan muncul dengan sendirinya.

17. *Commit to People First Value*

Menanamkan komitmen kepada seluruh karyawan agar berkontribusi pada organisasi tentu bukan sesuatu yang mudah, untuk itu anggota baru organisasi perlu diberikan perlakuan yang menyenangkan sehingga timbul kesan positif kepada organisasi.

18. *Put It In Writing*

Data-data yang berhubungan dengan visi, sejarah, strategi, program dan lainnya yang masih menjadi bagian dari organisasi perlu ditulis dan didokumentasikan agar dapat menjadi pedoman di waktu yang akan datang.

19. *Hire Right Kind Managers*

Jika pimpinan organisasi menginginkan anggotanya memiliki sikap disiplin dan profesional, tentu pimpinan harus memberikan contoh dan teladan terlebih dahulu, agar diikuti oleh bawahannya.

20. *Walk The Talk*

Pimpinan perusahaan perlu melakukan tindakan dan pekerjaan bukan sekedar hanya ucapan agar mendapatkan kepercayaan dari seluruh karyawan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada tiga pilar dalam menciptakan Komitmen organisasi, yaitu:

1. Timbul perasaan memiliki pada organisasi

Agar muncul rasa memiliki dalam diri karyawan, diperlukan berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, diantaranya:

- a. Mampu mendeskripsikan kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi.
 - b. Muncul perasaan bahwa, kegiatan dan tugas yang diberikan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan.
 - c. Nyaman dengan seluruh kegiatan yang dilakukan dalam organisasi
 - d. Mendapatkan dukungan dari organisasi dalam bentuk misi yang menjelaskan tujuan dilaksanakannya kegiatan yang mengatasmakan organisasi, penjelasan terhadap norma-norma dan nilai yang diterapkan dalam lingkup organisasi.
2. Munculnya rasa memiliki dari anggota organisasi pada perusahaan yang menjadi tempat bekerja, muncul rasa memiliki seperti ini dapat diperoleh dengan cara:
- a. Mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
 - b. Pimpinan perusahaan mampu mengeluarkan kebijakan yang dibutuhkan.
 - c. Kemampuan yang dimiliki karyawan akan mengalami peningkatan jika manajer atau pimpinan perusahaan memberikan perhatian secara berkelanjutan, serta diberikan kesempatan untuk mengerjakan tugas baru sehingga kemampuan yang dimiliki akan terus berkembang.
3. Pentingnya rasa memiliki
- Rasa memiliki dalam diri karyawan akan timbul jika gagasan yang disampaikan oleh karyawan didengar oleh pimpinan perusahaan, karyawan dilibatkan dalam pembuatan kebijakan, ikut serta memberikan masukan bagi kemajuan perusahaan. Jika seluruh hal ini didapatkan oleh karyawan, secara otomatis karyawan akan merasa bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan, sehingga melakukan seluruh kegiatan dengan senang hati bukan dengan terpaksa.

2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasional

2.1.4.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasional (*Perceived Organizational support*)

Persepsi dukungan organisasi merupakan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada seluruh karyawan agar kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan terus mengalami peningkatan, ketika karyawan merasa kehadiran dan pekerjaan yang telah dilakukan memberikan dampak kemajuan bagi organisasi, secara otomatis karyawan akan menjadi bagian penting dalam organisasi dan ikut serta dalam memajukan organisasi (Eisenberger, n.d.).

Robbins (2015) mengungkapkan argumennya tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi yang dikenal dengan istilah POS (*Perceived Organizational support*). Merupakan tingkatan dimana perusahaan benar-benar memberikan perhatian kepada karyawan yang diwujudkan pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan memberikan apresiasi pada seluruh pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Jika perusahaan benar-benar menerapkan hal tersebut secara bersamaan karyawan akan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan maksimal, dengan diberikannya apresiasi kepada karyawan berupa pemberian penghasilan yang layak, akses terhadap informasi, dan pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, akan timbul perasaan diakui dan diterima keberadaannya sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan dapat dengan mudah tercapai.

2.1.4.2 Indikator Persepsi Dukungan Organisasional

Farasat, n.d. mengungkapkan tentang empat faktor yang dapat dijadikan sebagai ukuran, bahwa organisasi benar-benar memberikan dukungan kepada karyawan, diantaranya:

a. Keadilan

Keadilan merupakan keadaan yang dirasakan oleh karyawan, dimana karyawan merasa tidak dibedakan oleh pimpinan perusahaan. Seluruh karyawan yang dimiliki perusahaan diberikan hak dan kewajiban yang sama tanpa membedakan ras dan golongan.

b. Dukungan atasan

Dukungan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan apabila pimpinan perusahaan memberikan perhatian dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pimpinan perusahaan berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena pimpinan merupakan atasan yang bertanggung jawab terhadap karyawan yang dimiliki.

c. Imbalan organisasi

Mengacu pada penjelasan mengenai dukungan terhadap organisasi, dapat disimpulkan organisasi merupakan sarana yang mewadahi seluruh karyawan, sehingga karyawan yang menjadi bagian dalam organisasi mendapatkan dukungan pemenuhan kebutuhan emosional, kebutuhan sosial, dan peningkatan kesejahteraan.

d. Kondisi kerja

Dukungan yang diberikan oleh perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam bentuk tersedianya lingkungan kerja yang nyaman untuk melakukan produktivitas perusahaan.

2.1.5 Turnover intention

2.1.5.1 Pengertian *Turnover intention*

Judge (2015) menerangkan yang dimaksud dengan *turnover intention* merupakan kondisi, dimana karyawan memiliki perasaan untuk tidak meneruskan pekerjaan yang dimiliki, diakibatkan oleh muncul rasa bosan, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

Susiani (2014) mengungkapkan hal yang sama, bahwa *turnover intention* merupakan kondisi dalam diri karyawan untuk dengan sukarela maupun dengan diminta atasan untuk berhenti dari pekerjaan yang dimiliki, hal ini diakibatkan oleh tidak adanya motivasi dalam diri karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Mobley (2014) menerangkan tentang berbagai faktor yang dapat mengakibatkan karyawan ingin berhenti dari pekerjaan yang dimiliki, yaitu:

a. Penyebab yang ditimbulkan dalam organisasi, seperti:

1. Besar kecilnya organisasi

Karyawan beranggapan perusahaan telah mengganti karyawan yang dimiliki dengan karyawan baru, padahal hal tersebut belum diperlukan oleh perusahaan. Hal ini diakibatkan oleh besarnya perusahaan dan banyaknya karyawan yang dimiliki, berakibat pada pihak perusahaan kurang memperhatikan kualitas dan produktivitas karyawan.

2. Besar kecilnya unit kerja

Terjadinya pergantian karyawan yang dimiliki perusahaan, mengakibatkan tidak nyamannya karyawan lain, yang berujung pada keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Pergantian

pekerjaan seperti ini juga dapat terjadi pada unit pekerjaan terkecil seperti pekerja kasar dan sejenisnya.

3. Penggajian

Hasil kajian yang telah dilakukan terdahulu menghasilkan hubungan antara penghasilan yang diterima oleh karyawan dengan keinginan karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Jika perusahaan memberikan gaji yang relatif rendah, karyawan tentu merasa tidak puas dan menginginkan pekerjaan yang lebih baik, sementara jika perusahaan memberikan gaji yang relatif besar, karyawan muncul perasaan betah dan ingin bertahan di perusahaan tersebut.

4. Bobot pekerja

Karyawan yang merasa tidak lagi betah melakukan aktifitas pekerjaan di lingkungan perusahaan bisa diakibatkan oleh beban pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak sebanding dengan penghasilan yang diterima, terlebih jika pihak perusahaan membeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Untuk itu diperlukan ketelitian dari pihak perusahaan agar memberikan pekerjaan sesuai dengan gaji yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

5. Gaya pengawasan

Kurangnya perhatian dari pimpinan atau supervisor terhadap bawahan menjadi salah satu penyebab seorang karyawan tidak lagi nyaman dengan posisi pekerjaan yang dimiliki. Terlebih jika pimpinan perusahaan tidak memahami struktur organisasi yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga anggota dalam organisasi tersebut cenderung diabaikan.

b. Penyebab yang timbul dalam diri individu, meliputi:

1. Rasa puas pada tugas dan pekerjaan yang dimiliki

Seorang karyawan akan merasa puas jika keadaan yang didapatkan sesuai dengan harapan dan keinginan yang dimiliki. Begitu juga sebaliknya, jika kondisi sebenarnya berlawanan dengan harapan yang dimiliki, karyawan tidak akan merasa puas dan menginginkan mencari pekerjaan yang lebih baik.

2. Kepuasan dalam seluruh pekerjaan yang dimiliki

Jika karyawan sudah tidak merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan selama bekerja di perusahaan, tentu menginginkan untuk mendapatkan pekerjaan berbeda.

3. Pemberian gaji

Seorang karyawan akan betah pada posisi pekerjaan yang dimiliki, apabila gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas dan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya jika gaji yang diberikan pihak perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja, tentu karyawan akan merasa kecewa dan menginginkan keluar dari tempat kerja.

4. Penempatan pada jabatan tertentu atau promosi jabatan

Karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, atau bahkan telah melampaui target perusahaan tentu memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu. Apabila karyawan berprestasi tidak diberikan kesempatan menduduki jabatan tertentu, akan berakibat pada kekecewaan yang berujung pada menginginkan keluar dari perusahaan.

5. Beban kerja

Beban kerja yang diberikan perusahaan, apabila melebihi dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, tentu berakibat pada tersiksanya karyawan, sehingga muncul dalam dirinya untuk mencari pekerjaan yang lebih ringan dengan pendapatan yang sama.

6. Hubungan dalam pekerjaan

Kedekatan yang timbul diantara pekerja sesama karyawan perusahaan tentu melahirkan suasana nyaman dan kondusif sehingga seluruh pekerja ingin bertahan di perusahaan. Begitu juga sebaliknya jika hubungan yang terjalin diantara karyawan kurang baik, terjadi perselisihan hingga mengakibatkan pertengkaran, tentu menjadikan suasana pekerjaan kurang nyaman yang berakibat pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

7. Pengawasan

Keinginan untuk keluar dari tempat bekerja dapat diakibatkan oleh pengawasan yang kurang dari atasan, sehingga tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.

8. Hubungan dalam organisasi

Hubungan yang baik dalam organisasi yang diikuti karyawan perusahaan dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif, begitu juga sebaliknya. Jika hubungan dalam organisasi kerja cenderung kurang baik dapat berakibat pada kekecewaan dalam diri karyawan.

9. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Karyawan perusahaan tentu memiliki keinginan tertentu, jika merasa telah mampu terhadap pekerjaan yang dimiliki akan timbul perasaan ingin mengembangkan diri dan mencoba pekerjaan baru yang menghasilkan pendapatan yang lebih besar.

10. Keraguan untuk bertahan di perusahaan

Karyawan yang dikecewakan oleh pihak perusahaan karena sebab tertentu, akan tetapi masih butuh pada penghasilan yang diperoleh dari perusahaan tersebut, tentu menjadikannya ragu-ragu antara ingin bertahan di perusahaan atau ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

11. Tekanan jiwa

Karyawan yang mendapatkan beban pekerjaan di luar kemampuannya tentu berakibat pada kesulitan untuk bertahan di perusahaan, sehingga timbul tekanan yang kuat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

12. Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan dapat menentukan kenyamanan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan atau keluar dari tempat kerja. Lingkungan pekerjaan terdiri dari dua kategori. Pertama ialah lingkungan fisik seperti bangunan, sarana dan fasilitas yang memadai di perusahaan. Kedua merupakan lingkungan sosial yang mencakup tentang adat istiadat dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

2.1.5.3 Indikator *Turnover intention*

Mobley (2014) menyampaikan tentang tiga indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan *turnover intention*, yaitu:

1. Muncul keinginan untuk berhenti dari tempat kerja

Karyawan yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga untuk bekerja di perusahaan tentu tidak serta-merta ingin langsung keluar dari perusahaan, keinginan untuk berhenti dari tempat kerja tentu diakibatkan oleh permasalahan yang mengakibatkan pada kekecewaan dalam diri karyawan, sehingga menjadikannya sering tidak masuk bekerja, hingga muncul keinginan berhenti dari tempat bekerja.

2. Muncul keinginan untuk pergi dari tempat kerja

Kekecewaan dalam diri karyawan yang diakibatkan oleh tidak didapatkannya kondisi sesuai dengan harapan yang diinginkan, terlebih pihak perusahaan tidak ada niatan untuk memperbaiki kondisi yang terjadi, dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dimiliki.

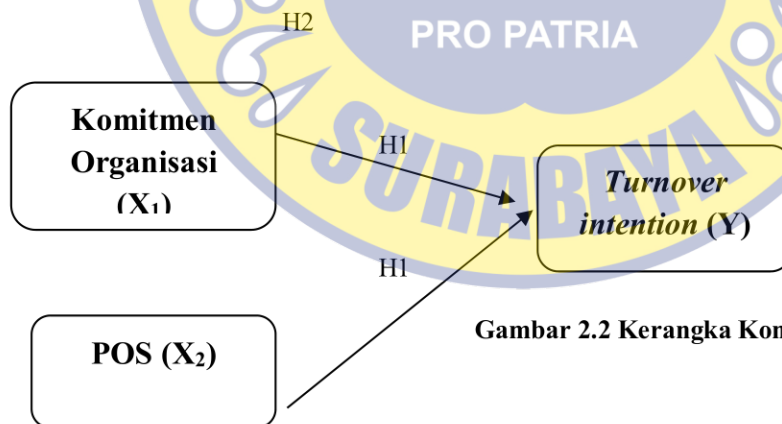
3. Muncul keinginan dalam diri karyawan mencari pekerjaan yang lebih baik

Karyawan yang mulai bosan pada rutinitas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tentu melakukan pencarian dan melamar pada pekerjaan yang lebih baik. Jika telah diterima di perusahaan lainnya, cepat atau lambat akan meninggalkan pekerjaan yang dimiliki.

2.2 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan gambaran yang menjelaskan tentang hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan variabel bebas yang dimiliki oleh objek penelitian. Sugiyono (2015), menyampaikan argumennya tentang kerangka berfikir sebagai upaya untuk menjelaskan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dianggap penting dalam kajian yang dilakukan. Kerangka berfikir dapat dikatakan baik apabila mampu menjelaskan teori yang digunakan pada setiap variabel dengan tahapan yang terstruktur dan sistematis.

Mengacu pada penjelasan tentang kerangka berfikir tersebut, dapat tergambarkan kajian dalam penelitian ini, dalam kerangka berfikir berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- -----> = pengaruh yang dihasilkan dari simultan
————> = pengaruh yang ditimbulkan oleh parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang belum dibuktikan oleh peneliti, penjabaran yang dihasilkan dari hipotesis merupakan prediksi jawaban dari rumusan masalah yang belum dilakukan kajian secara mendalam pada data penelitian (Sugiyono, 2015). Mengacu pada rumusan permasalahan yang telah diuraikan di atas, tersusun hipotesis berikut:

1. H1 = Adanya kemungkinan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Aman World Logistics
2. H2 = Adanya anggapan yang dihasilkan oleh persepsi dukungan organisasional (POS) mampu memberikan pengaruh pada *turnover intention* PT Aman World Logistics
3. H3 = Diduga bahwa komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasional (POS) secara bersamaan memberikan pengaruh pada *turnover intention* PT Aman World Logistics

