

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori penelitian, yang terdiri dari kepuasan kerja, turnover intention, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu yang mendukung penelitian dibuat serta kerangka konsep dan hipotesis penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional positif yang mendatangkan kegembiraan dan kasih sayang terhadap pekerjaan seseorang. Pola pikir ini terlihat pada semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Pemenuhan ini dialami di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan perpaduan kedua lingkungan tersebut. Pekerja yang tidak puas cenderung memiliki pola pikir negatif terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya, sehingga menyebabkan mereka merasa tidak aman dan cemas, yang pada akhirnya membuat mereka mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari jabatannya. Kepuasan kerja mencakup emosi yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka, apakah mereka merasa senang/tidak senang atau puas/tidak bahagia berdasarkan keterlibatan mereka dengan lingkungan kerja atau pandangan mental mereka, serta evaluasi karyawan terhadap peran mereka. Sentimen pekerja terhadap pekerjaannya merupakan indikasi dari sikap dan tindakannya selama bekerja.

Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap tanggung jawabnya; Karyawan yang sangat puas cenderung mempunyai pandangan positif terhadap tugasnya, sedangkan karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai pandangan negatif terhadap tugasnya. Karyawan yang berbeda mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan sistem nilai yang ada. Meningkatnya evaluasi terhadap tindakan dan aspirasi yang dialami karyawan mempengaruhi tingginya tingkat kepuasan yang dicapai, menjadikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang mencerminkan perasaan puas di tempat kerja.

Menurut Sandora Meri & Andrala Athaariqi (2022), indikator dari variabel kepuasan kerja antara lain:

1. *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan dengan gaji adalah salah satu ukuran kepuasan kerja. Gaji mengacu pada bayaran yang diterima seseorang relatif terhadap upaya yang mereka lakukan dan setara dengan kompensasi yang diperoleh orang lain dalam peran serupa.

2. *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Aspirasi untuk maju, ditentukan oleh seberapa jauh seseorang dapat menduduki jabatan dalam hierarki organisasi, mencakup ekspektasi yang terkait dengan pendapatan yang lebih besar, kedudukan sosial yang lebih tinggi, pengembangan pribadi, dan kesetaraan yang diinginkan.

3. *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Bekerja sama dengan rekan kerja memenuhi keinginan untuk berinteraksi sosial. Memiliki rekan kerja yang ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4. *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Seberapa banyak pekerjaan yang menawarkan kesempatan bagi seseorang untuk belajar, memikul tanggung jawab untuk tugas-tugas tertentu, dan menghadapi tantangan yang membuat pekerjaan tersebut menarik. Karakteristik pekerjaan juga mencerminkan derajat kepuasan kerja.

5. *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Tingkat dukungan dan bimbingan teknis yang ditunjukkan oleh supervisor terdekat kepada bawahannya diukur oleh sejauh mana mereka memberikan perhatian. Atasan yang memiliki hubungan personal yang positif dan bersedia memahami kepentingan bawahannya berkontribusi positif pada tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan juga memiliki dampak positif pada kepuasan kerja.

2.1.2 *Turnover Intention*

Turnover Intention mengacu pada pola pikir karyawan yang menunjukkan bahwa mereka akan keluar dari organisasi jika keputusan ini tidak ditindaklanjuti. *Turnover Intention* mengacu pada keinginan karyawan yang perlu dipenuhi untuk mencegah turnover yang sebenarnya. Tingkat *Turnover Intention* yang tinggi akan berdampak negatif terhadap organisasi. Organisasi akan kehilangan keahlian dan kemampuan sumber daya tersebut, sehingga memerlukan banyak waktu dan biaya tambahan bagi perusahaan untuk mencari pengganti karyawan tersebut.

Niat untuk melakukan turnover akan berdampak pada fungsi perusahaan, karena karyawan yang mengundurkan diri atau berpindah pekerjaan dapat menghambat efisiensi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ketika karyawan keluar, perusahaan harus segera mengidentifikasi penggantinya, yang akan memakan waktu lama. Ketika karyawan keluar, perusahaan akan menghadapi kerugian, termasuk biaya seperti pesangon bagi karyawan yang keluar dan biaya pelatihan bagi karyawan baru. Organisasi juga akan menghadapi kepergian staf yang berharga dan memerlukan waktu untuk mengembangkan keterampilan baru.

Turnover Intention bukanlah suatu konsep yang berdiri sendiri, karena terdapat unsur-unsur yang mempengaruhi perilaku karyawan. Seseorang tidak akan keluar dari suatu organisasi tanpa suatu alasan atau faktor yang mendorong keinginannya untuk keluar. Seperti yang diungkapkan oleh Sandora Meri dan Andrala Athaariqi (2022), “elemen-elemen yang mempengaruhi berkembangnya *turnover intention* antara lain:

1. Kepuasan kerja

Pada tingkat pribadi, kepuasan adalah elemen psikologis yang paling sering diteliti dalam kaitannya dengan niat berpindah. Kepuasan kerja melibatkan berbagai faktor operasional, termasuk kepuasan terhadap sistem gaji atau kompensasi, kepuasan terhadap tuntutan pekerjaan, kepuasan terhadap peluang kemajuan, dan kepuasan keseluruhan terhadap lingkungan kerja perusahaan.

2. Komitmen organisasi

Mengenai niat berpindah, penting untuk menyelidiki komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif mencerminkan hubungan emosional karyawan dengan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban moral untuk menjaga loyalitas. Sementara itu, komitmen berkelanjutan melibatkan pertimbangan rasional terkait biaya dan manfaat berpindah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana ketiga dimensi komitmen ini mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam, membantu organisasi dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif, dan pada gilirannya, mengurangi tingkat turnover.

Menurut Farhaeni Mutria dan Lakamiati Ni Kadek (2020) indikator pengukuran *turnover intention* antara lain:

1. Merenungkan pengunduran diri: menunjukkan orang yang sedang mempertimbangkan apakah akan tetap bekerja atau keluar dari tempat kerja. Berawal dari ketidakpuasan yang dialami karyawan, mereka kemudian mulai berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini.
2. Mencari peluang kerja lain (niat mencari alternatif): menunjukkan keinginan seseorang untuk bekerja di organisasi lain. Ketika seorang karyawan mulai mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, mereka akan mencari pekerjaan di tempat lain yang mereka anggap lebih menguntungkan.
3. Niat mengundurkan diri: menunjukkan orang yang berencana berangkat. Karyawan dapat memutuskan untuk keluar jika mereka menemukan posisi yang lebih baik, dan niat mereka akan berujung pada pilihan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan mereka.

2.1.3 Komitmen Afektif

Berhubungan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Komitmen afektif karyawan mencerminkan keterlibatan emosional dan keinginan pribadi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Ini muncul karena adanya rasa

emosional dan keterlibatan yang membuat karyawan merasa terkoneksi dengan organisasi, menciptakan rasa kepemilikan dan keterikatan yang kuat. Adapun indikator komitmen afektif menurut Padma Nur Ariyani dan Kusumaningtyas Sugiyanto (2020) :

1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi
2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan
3. Keterkaitan secara emosional
4. Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

2.1.4 Komitmen Normatif

Mendeskripsikan perasaan keterikatan untuk tetap di dalam organisasi. Pengukuran parameter ini dilakukan melalui pandangan responden terhadap nilai pentingnya kesetiaan terhadap organisasi dan pandangan bahwa berpindah ke organisasi lain dianggap sebagai perilaku yang tidak etis. Keyakinan terhadap tanggung jawab terhadap organisasi tercermin dalam komitmen normatif, di mana individu merasa memiliki kewajiban untuk tetap setia pada organisasi. Kesadaran akan pentingnya komitmen dalam organisasi mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkomitmen. Komitmen normatif timbul dari keyakinan ini, yang menghasilkan loyalitas dan tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi. Hal ini mencerminkan keinginan individu untuk memenuhi tanggung jawab, bahkan di tengah tekanan. Adapun indikator komitmen normatif menurut Padma Nur Ariyani dan Kusumaningtyas Sugiyanto (2020):

1. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan
2. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan
3. Tetap bertahan merupakan kewajiban
4. Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan.

2.1.5 Komitmen Berkelanjutan

Terkait dengan kerugian yang mungkin dialami apabila karyawan meninggalkan organisasi. Penilaian indikator ini didasarkan pada persepsi karyawan mengenai kesulitan untuk meninggalkan organisasi serta dampak yang signifikan pada kehidupan mereka jika mereka memutuskan untuk pergi dari

organisasi tersebut. Pikirkan tentang apa yang akan Anda serahkan jika Anda keluar dari organisasi. Dalam situasi ini, karyawan memutuskan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan karena dianggap memenuhi kebutuhan mereka. Ini mencakup ketergantungan pada organisasi untuk memenuhi kebutuhan seperti gaji, asuransi kerja, dan keuntungan lainnya. Sehingga, karyawan akan bergantung pada organisasi untuk memenuhinya. Adapun indikator komitmen berkelanjutan menurut Padma Nur Ariyani dan Kusumaningtyas Sugiyanto (2020) :

1. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
2. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan
3. Pertimbangan keluar perusahaan
4. Berat meninggalkan organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Berikut tabel penjelasan mengenai penelitian-penelitian tersebut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	A.A. Istri Ngurah Dyah Prami et al. (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja(X1) • Komitmen Organisasi (X2) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang • Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus • Analisis data menggunakan regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat meninggalkan pekerjaan. • Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
2.	Hanifah Noer (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja (X) • Kinerja karyawan (Y) • Komitemn afektif (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah sampel sebanyak 67 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan <i>judgement sampling</i> • Analisis data menggunakan <i>path</i> (analisis jalur) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.
3.	Fahmi Jahidah Islamy (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen afektif (X1) • Komitmen normatif (X2) • Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah sampel sebanyak 30 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan <i>probability</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen emosional mempunyai dampak negatif yang cukup besar terhadap niat untuk meninggalkan

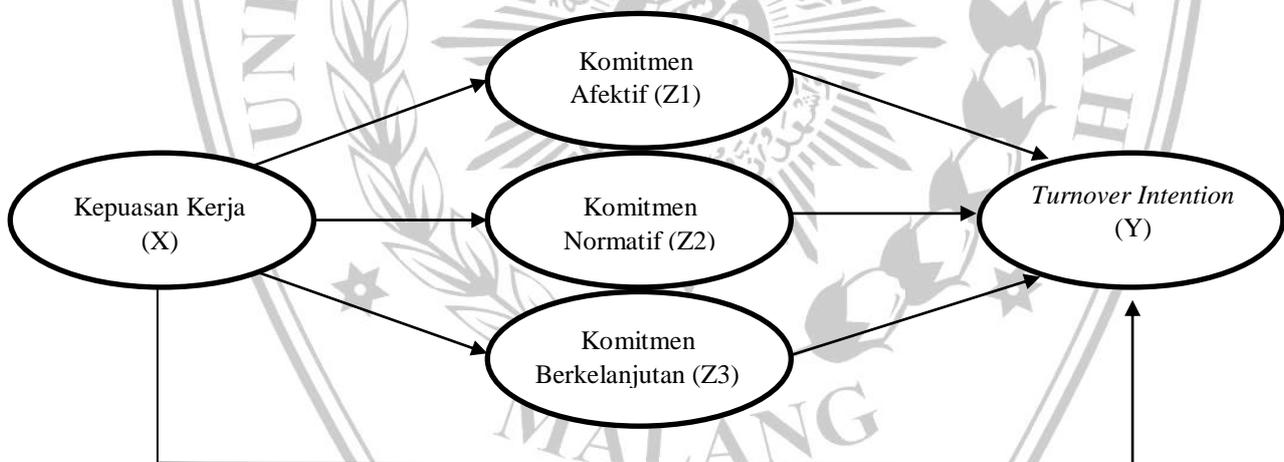
No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
		berkelanjutan (X3) • <i>Turnover intention</i> (Y)	<i>sampling</i> • Analisis data menggunakan regresi berganda	organisasi. • Komitmen normatif berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. • Komitmen yang berkelanjutan memiliki dampak negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Dian Rufian dan Hermawan Francisca (2013)	• Komitmen afektif (x1) • Komitmen berkelanjutan (x2) • Komitmen normatif (x3) • Keinginan untuk pindah (y)	• Jumlah sampel yang diambil sebanyak 51 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan <i>simple random sampling</i> • Analisis data menggunakan regresi berganda	• Komitmen emosional mempunyai pengaruh yang cukup besar dan merugikan terhadap niat untuk pindah. • Komitmen kelanjutan tidak berdampak negatif terhadap kecenderungan untuk pindah. • Komitmen normatif tidak berdampak buruk terhadap niat relokasi.
5.	Dewi Husnul Khotimah dan Indah Mulyani (2023)	• Kepuasan kerja (X) • Komitmen berkelanjutan (Y)	• Jumlah sampel yang diambil sebanyak 167 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan <i>accidental sampling</i> • Analisis data menggunakan regresi linear sederhana	• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuans secara signifikan.
6.	(Sari & Saragih, 2022)	• Kepuasan kerja (X) • Komitmen organisasi (Y)	• Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan <i>sampling jenuh</i> • Analisis data menggunakan regresi linear sederhana	• Kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi (afektif, normatif, berkelanjutan).
7.	Masripah (2016)	• Kepuasan kerja (X) • Komitmen afektif (Y1) • Komitmen Normatif (Y2) • Komitmen Kontinuan (Y3)	• Jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan <i>Snow ball sampling</i> • Analisis data menggunakan <i>Struktural Equation Model</i> (SEM)	• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. • Kepuasan kerja berdampak negatif terhadap komitmen

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				normatif secara signifikan.
8.	Niswaton Khasana et al. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja (X) • Komitmen organisasi (Z) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah sampel yang diambil sebanyak 67 responden • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh • Analisis data menggunakan <i>Struktural Equation Model</i> (SEM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap niat meninggalkan pekerjaan. • Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang patut dicatat terhadap komitmen organisasi (afektif, normatif, berkelanjutan). • Komitmen organisasi (afektif, normatif, berkelanjutan) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat meninggalkan organisasi. • Komitmen organisasi (afektif, normatif, berkelanjutan) dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap penurunan turnover secara signifikan.
9.	Murdani dan Fachrurrozie (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (X1) • Komitmen Organisasi (X2) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden • Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu <i>conviniance sampling</i> • Analisis data menggunakan regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap <i>turnover intention</i> sampai batas tertentu. • Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> sampai batas tertentu.
10.	Parashakti dan Noviyanti (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) • Kepuasan Kerja (X2) • Komitmen Organisasi (X3) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 50 orang. • Teknik pengambilan sampel <i>nonprobability sampling</i> • Analisis data menggunakan regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover turnover. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian tertentu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Murdani dan Fachrurrozie (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover turnover. Selain itu, penelitian Parashakti dan Noviyanti (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat berpindah.

2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis, konsep penelitian ini dapat disusun menggunakan kerangka konseptual dimana Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dijadikan sebagai indikator variabel independen, sedangkan niat berpindah sebagai indikator variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut A.A. Istri Ngurah Dyah Prami et al., (2020) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih besar akan menurunkan niat karyawan untuk berhenti bekerja, sehingga menunjukkan bahwa kebahagiaan

dan kepuasan kerja dapat memainkan peran penting dalam mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikulasikan dengan cara berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Menurut Hanifah Noer (2016) menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki dampak yang berarti dan bermanfaat terhadap komitmen emosional organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika pekerja merasakan kepuasan kerja yang kuat, hal tersebut secara positif memperkuat komitmen afektif mereka terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional yang kuat dan memberikan kontribusi signifikan terhadap stabilitas dan kontinuitas hubungan kerja di lingkungan perusahaan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Normatif

Menurut Masripah (2016) menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen normatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berdampak negatif pada komitmen normatif karyawan, menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan dapat mengurangi kewajiban moral dan loyalitas terhadap organisasi, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Normatif

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berkelanjutan

Sebagaimana dikemukakan oleh Dewi Husnul Khotimah dan Indah Mulyani (2023), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan secara signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi diperkirakan berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan karyawan, membina hubungan yang lebih dalam dengan organisasi dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat positif, sehingga dapat ditetapkan hipotesis berikutnya:

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Berkelanjutan

5. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Turnover Intention*

Fahmi Jahidah Islamy (2016) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen afektif di kalangan karyawan berdampak buruk terhadap niat berpindah, menunjukkan bahwa ikatan emosional yang mendalam dengan organisasi dapat mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru, maka hipotesis berikut dapat diajukan:

H5: Komitmen Afektif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

6. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap *Turnover Intention*

Dian Rufian dan Hermawan Francisca (2013) menyatakan bahwa komitmen normatif tidak berpengaruh negatif terhadap niat relokasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif yang kuat terhadap nilai-nilai dan etika organisasi dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar, menunjukkan bahwa tanggung jawab moral terhadap organisasi dapat mengurangi dorongan untuk mencari pekerjaan lain; oleh karena itu, hipotesis berikut dapat diajukan:

H6: Komitmen Normatif berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

7. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap *Turnover Intention*

Niswatun Khasana dkk. (2022) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat berpindah. Dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan yang kuat diakui sebagai faktor yang secara signifikan menurunkan niat berpindah karyawan, menunjukkan bahwa memahami evaluasi biaya dan manfaat dalam hubungan kerja dapat berdampak positif pada kecenderungan untuk tetap loyal kepada organisasi, sehingga memungkinkan hipotesis berikut untuk diterima. diusulkan:

H7: Komitmen Berkelanjutan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi

Seperti yang diungkapkan oleh Niswatun Khasana dkk. (2022). Komitmen organisasi yang afektif dapat menjadi mediator yang signifikan dalam bagaimana kepuasan kerja berdampak pada pengurangan niat berpindah. Studi ini memverifikasi bahwa komitmen afektif berfungsi sebagai

mediator yang kuat, mampu mengurangi niat berpindah dan bertindak sebagai hubungan penting antara kepuasan kerja dan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, hipotesis dapat dibuat sebagai berikut:

H8: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Normatif Sebagai Variabel Mediasi

Seperti yang dikemukakan oleh Niswatun Khasana dkk (2022). Komitmen organisasional normatif dapat secara efektif memediasi dampak kepuasan kerja terhadap penurunan niat berpindah. Studi ini memvalidasi bahwa komitmen normatif berfungsi sebagai mediator yang kuat, secara efektif mengurangi niat berpindah dan bertindak sebagai hubungan penting antara kepuasan kerja dan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

H9: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Normatif sebagai Variabel Mediasi

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Berkelanjutan Sebagai Variabel Mediasi

Seperti yang diungkapkan oleh Niswatun Khasana dkk. (2022). Komitmen organisasi yang berkelanjutan berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap penurunan niat berpindah. Studi ini memverifikasi bahwa komitmen berkelanjutan berfungsi sebagai mediator yang kuat, secara efektif mengurangi niat berpindah dan bertindak sebagai hubungan penting antara kepuasan kerja dan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

H10: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Berkelanjutan sebagai Variabel Mediasi