

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Krisdianto dan Widyastuti, (2022) Dampak pelatihan, insentif, motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> pegawai di rumah sakit olahraga nasional kemenpora	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan kerja• Insentif• Motivasi kerja• <i>Turnover intention</i> Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden Alat analisis : Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Jurniawan dan Utami, (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan kerja• <i>Turnover intention</i> Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Indonesia Stasiun Kalimantan Timur	Alat analisis : Analisis regresi linear berganda	
3	Pangau <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan dimediasi komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja • Komitmen organisasi • <i>Turnover intention</i> <p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden</p> <p>Alat analisis : Structural equation Mode (SEM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi • Komitmen organisasi dapat memediasi pelatihan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
4	Fifalyovan dan Supriyanta, (2022) Peran pelatihan dan disiplin pada <i>turnover intention</i> pada karyawan pt x di kota semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja • Disiplin kerja • <i>Turnover intention</i> <p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Lutfiana <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja • K3 • Komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasional Personil Pemadam Kebakaran Kabupaten Jombang	<p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	
6	Fau <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh pelatihan terhadap komitmen pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten nias selatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja • Komitmen organisasi <p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
7	Handayani dan Wahyuni, (2019) Pengaruh pelatihan pada kinerja : peran mediasi komitmen organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja • Kinerja karyawan • Komitmen organisasi <p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 212 responden</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Adji <i>et al.</i> , (2020) Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan non-medis di rsud al ihsan provinsi jawa barat	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi • <i>Turnover intention</i> Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden Alat analisis : Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Uktutias <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi • <i>Turnover intention</i> Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden Alat analisis : Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	Amalia, (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi • <i>Turnover intention</i> Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden Alat analisis : Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

B. Landasan Teori

1. *Turnover intention*

a. Definisi *Turnover intention*

Intensi merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* (intensi keluar) juga merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 2014).

Menurut Grant *et al.*, (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Homer dan Hollingsworth, (2016) *turnover intention* merupakan keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Menurut Robbins (2016), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Menurut Mathis dan Jackson (2016), *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Menurut Mobley (2016), *turnover* karyawan adalah salah satu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Terkadang *turnover* justru memiliki implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual

maupun dari sudut pandang sosial. Menurut Simamora (2012), menyatakan bahwa *turnover* adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan pekerjaan yang lama dan ingin mencari pekerjaan yang baru dengan alasan tertentu. Dari semua pengertian menurut pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik dengan kemauan sendiri maupun bukan kemauan karyawan sendiri.

b. Faktor-faktor *Turnover intention*

Menurut Mobley et al., (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

5) Pelatihan Kerja

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu upaya yang dimiliki perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan dari karyawannya baik kemampuan *soft skill* maupun *hard skill*. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kemampuan tambahan bagi karyawan agar memiliki kualitas yang lebih baik.

6) Retensi Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang mengarahkan karyawan agar bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama. Oleh karena itu segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisi kerja karyawan harus terjaga dengan harapan kinerja karyawan dapat bertahan dengan baik bahkan meningkat.

c. Indikator *Turnover intention*

Menurut Mobley *et al* (2016) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur *turnover intention* pada karyawan sebagai berikut :

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Pada dasarnya pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Sinambela, (2017), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Priansa, (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, mempelajari bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.

Menurut Roger dan Caple, (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Dalam situasi kerja, tujuan pelatihan adalah memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai dan menyadari potensi yang dimiliki.

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Hamali, 2016). Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kekaryawanan, organisasi, dan harapan-harapan untuk mencapai kinerja tertentu. Kegiatan pelatihan harus mampu menciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik dan berkaitan dengan karyawan. Instruktur-instruktur yang diberikan dalam pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada karyawan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang. Menurut Aryadi, (2017) pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional untuk meningkatkan kinerja atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

b. Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Hasibuan, (2016) mengemukakan bahwa pelatihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

- 1) Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan pada karyawan dapat berjalan dengan baik,

- 2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan kerja pada karyawan. Tanggung jawab utama pelatihan kerja pada karyawan merupakan tanggung jawab manajer lini,

sedangkan para profesional hanya memberikan pelatihan dalam keahlian teknis.

3) Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan kerja pada karyawan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan kerja pada karyawan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

5) Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang didapat dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara instansi-instansi melaksanakan pelatihan.

6) Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan kerja pada karyawan. Sebagai contoh, jika upaya-upaya rekrutmen dan seleksi hanya menarik para karyawan berkualifikasi sedang, instansi akan membutuhkan program-program pelatihan yang ekstensif.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2014), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Pra-Pelatihan

Pra-pelatihan merupakan waktu dimana pihak perusahaan memberikan informasi pra-pelatihan dan juga tujuan pelatihan sebelum pelatihan dimulai.

2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan operasional dalam bekerja.

3) Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan bagaimana cara fasilitator untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya. Metode yang digunakan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti, teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4) Fasilitator Pelatihan

Fasilitator atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

5) Dukungan Pasca Pelatihan

Setelah menerima pelatihan seutuhnya, karyawan atau peserta masih dapat melakukan konsultasi dan juga bertanya perihal pekerjaan yang sedang dikerjakan.

6) Umpan Balik Pelatihan

Selama sesi pelatihan, peserta diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk memberikan pelatihan yang lebih baik lagi kedepannya.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Sopiah (2012) mengungkapkan bahwa: komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku

yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Supiyanto (2015) Komitmen organisasional tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Menurut Susanto dan Martini (2021) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Farla, et.al (2019) menyatakan komitmen karyawan adalah suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap perusahaan menurut Mowday *et al.*, (2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen perusahaan, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen perusahaan yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen perusahaan.
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap perusahaan. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap perusahaan, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- 3) Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dalam bentuk pelatihan dalam bekerja agar karyawan dapat memberikan potensi terbaiknya yang dimana juga dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan kedepannya.
- 4) Karakteristik struktural perusahaan, antara lain ukuran perusahaan, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- 5) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada perusahaan, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

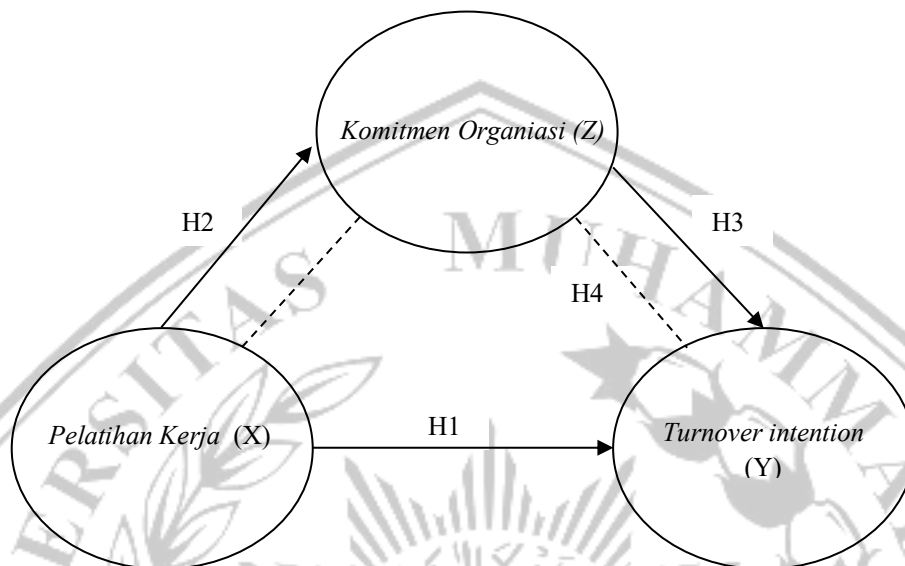
Menurut Allen & Meyer, (2014) ada tiga indikator dalam komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
- 3) Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini pelatihan kerja (X) sebagai variabel bebas, komitmen organisasi (Z) sebagai variabel *intervening*, serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto dan Widyastuti, (2022) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pangau *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2020) hasil dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention*

Dengan adanya pelatihan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi *turnover intention* dari setiap karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto dan Widyastuti, (2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja yang berikan perusahaan kepada karyawan baik, maka tingkat *turnover intention* akan rendah. Hal tersebut sejalan dengan Kurniawan dan Utami, (2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Fifyoyan dan Supriyanta, (2022) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Wahyuni, (2019) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwasannya pelatihan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan jika pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan baik, maka komitmen organisasi akan meningkat. Penelitian serupa dilakukan oleh Fau *et al.*, (2021) dimana dinyatakan dalam penelitian tersebut bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lutfiana *et al.*, (2023) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Untuk dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, perlu diperhatikan komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2020) yang menyatakan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka tingkat *turnover intention* akan rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uktutias *et al.*, (2021) dimana dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa dilakukan oleh Adji *et al.*, (2020) dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*.

4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangau *et al.*, (2023) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap *turnover intention*. Dapat terlihat bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Krisdianto dan Widyastuti, 2022) dan juga komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Amalia, 2020).

H4 : Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara pelatihan kerja terhadap *turnover intention*

