

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Dukungan Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Untari *et al.*, (2021), salah satu cara suatu organisasi mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Kinerja setiap karyawan bergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi (B, Riono dan Indriyani, 2023). Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan menganggap organisasi mendukung para karyawannya dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan menjadi lebih percaya diri sebagai anggota organisasi dan membangun hubungan yang lebih baik dengan organisasi.

Pada akhirnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, yang merupakan bentuk pertukaran yang adil antara organisasi dan karyawan (Hutomo, 2011). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi tersebut didasarkan pada keyakinan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Keyakinan ini menunjukkan seberapa besar organisasi mendukung kesejahteraan dan pekerjaan karyawan. Proses ini baik untuk organisasi karyawan, memungkinkan karyawan memiliki rasa bahagia di tempat kerja dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan organisasi mungkin melihat peningkatan

komitmen dan produktivitas karyawan, yang dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan.

2.1.1.2 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Rosyiana (2019), indikator dukungan organisasi sebagai berikut :

a. Keadilan

Keadilan prosedural berkaitan dengan bagaimana sumber daya didistribusikan antara karyawan. Ada dua macam keadilan yaitu keadilan struktural dan sosial.

b. Dukungan Pimpinan

Karyawan memperoleh pemahaman yang sama tentang seberapa besar pimpinan menghargai kinerja karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Jenis penghargaan yang diberikan oleh organisasi dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan. Pelatihan di tempat kerja dianggap sebagai investasi pada karyawan yang akan meningkatkan dukungan organisasi.
- 2) Gaji, pengakuan dan promosi. Peluang mendapatkan imbalan seperti gaji, pengakuan dan promosi, akan meningkatkan kontribusi karyawan dan dukungan organisasi, menurut teori dukungan organisasi.

- 3) Keamanan kerja. Jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan anggota di masa depan menunjukkan seberapa besar dukungan yang diberikan oleh organisasi.
- 4) *Role stressors*. Stres ditimbulkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan di lingkungannya.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012), salah satu fungsi manajemen karir adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses menentukan bakat dan potensi karir karyawan serta menerapkan strategi untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir biasanya dimulai dengan menilai kinerja karyawan, yang dikenal sebagai penilaian kerja (*performance appraisal*). Karena pentingnya pengembangan karir bagi individu dan organisasi, tidak mungkin untuk merencanakan karir tanpa mengidentifikasi kebutuhan dan kompetensi organisasi. Pengembangan karir mencakup pembangunan individu dan tahapan karir mereka untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Sutisna (2011), menyatakan bahwa pengembangan karir akan menjadi standar kehidupan sumber daya manusia dan organisasi di masa depan, dengan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang baik, baik didalam maupun diluar organisasi. Pengembangan karir yang lebih baik bagi karyawan akan membawa hak-hak yang lebih baik daripada sebelumnya, baik materi maupun nonmateriil seperti peningkatan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya. Menurut Siagian (2018), pengembangan karir adalah langkah yang diambil

perusahaan untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan dan menjawab tantangan masa depan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang sangat penting untuk perusahaan. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang dilakukan secara formal dan terus menerus oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan sehingga karyawan dapat mencapai tujuan karir di perusahaan.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Jalur karir yang direncanakan oleh organisasi menentukan bentuk atau jenis pengembangan karir yang digunakan perusahaan. Sebuah perusahaan menentukan jalur karir karyawannya berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan kondisi perusahaan. Cara yang dilakukan oleh perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk membantu karyawan memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Promosi merupakan perubahan jabatan atau kedudukan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya diikuti dengan peningkatan tanggung jawab, hak dan status sosial.
- c. Seorang karyawan dapat berubah posisi atau status dalam suatu organisasi melalui proses aktivitas yang disebut mutasi. Dalam beberapa literatur dalam arti sempit disebut sebagai transfer atau perubahan dari satu kelas ke kelas lain dengan tingkat yang sama dalam rencana gaji. Sedangkan pengertian yang lebih luas, mutasi dapat didefinisikan sebagai pergantian

posisi, tempat atau pekerjaan didalam suatu organisasi secara horizontal dan vertikal (promosi/demosi) (Sudarmanto, 2009).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Selain peran yang dimainkan oleh individu, manajer dan organisasi dalam pengembangan karir, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Menurut Utomo dan Sugiarto (2007), ada sembilan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang dalam suatu perusahaan, antara lain:

a. Hubungan karyawan dan organisasi

Idealnya, hubungan antara organisasi dan karyawan harus bersifat saling menguntungkan, sehingga organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun, kadang-kadang ada berbagai macam hambatan yang dihadapi saat di lapangan.

b. Personalita karyawan

Jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang terdistorsi, seperti apatis, emosional, ambisius atau curang, maka akan sulit untuk membangun karir karena karyawan tersebut tidak peduli pada karirnya sendiri.

c. Faktor eksternal

Karena intervensi dari pihak luar, aturan manajemen karir sebuah organisasi bisa menjadi kacau.

d. Politik dalam organisasi

Ketika virus politik seperti nepotisme, feodalisme dan hubungan antar teman muncul, perencanaan karir akan menjadi basa-basi.

e. Sistem penghargaan

Jika organisasi tidak memiliki sistem yang jelas untuk mengetahui bagaimana menghargai karyawannya, perusahaan cenderung memperlakukan karyawan secara subjektif. Karyawan yang rajin dianggap sama dengan karyawan yang pemalas.

f. Jumlah pegawai

Semakin banyak karyawan dalam suatu organisasi, semakin ketat persaingan untuk pekerjaan, dan sebaliknya. Jumlah karyawan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap manajemen karir yang ada.

g. Ukuran organisasi

Dalam konteks ini, besar kecilnya organisasi berkorelasi dengan jumlah jabatan yang ada didalamnya. Semakin besar organisasi, semakin banyak masalah yang terkait dengan manajemen karir karyawan. Namun, ada peluang untuk lebih banyak karyawan yang dipromosikan dan dirotasi.

h. Kultur organisasi

Budaya atau kultur organisasi seperti masyarakat pada umumnya berbeda. Ada organisasi yang profesional, objektif, rasional dan demokratis. Budaya ini mungkin berpengaruh pada bagaimana seseorang berkembang dalam karirnya.

i. Tipe manajemen

Jenis manajemen organisasi berbeda-beda. Manajemen tertentu lebih kaku, otoriter, terpusat, tertutup dan tidak demokratis. Sedangkan, manajemen lain lebih fleksibel, terlibat, terbuka dan demokratis. Karyawan cenderung kurang terlibat dalam pengembangan karir jika manajemennya kaku dan tertutup. Sebaliknya, jika manajemen lebih terbuka, terlibat dan demokratis, maka keterlibatan karyawan dalam pengembangan karir juga cenderung meningkat.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hamali (2016), ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengembangan karir, diantaranya :

1. Sikap pimpinan

Karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya tetapi tidak disukai atasan atau rekan kerjanya tidak akan mendapatkan dukungan untuk kemajuan dalam karirnya. Jika seorang karyawan ingin karirnya berjalan dengan baik, maka harus menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerjanya. Diantara indikator sikap atasan adalah : (1) hubungan pimpinan dengan karyawan dan (2) perhatian pimpinan terhadap kemajuan karir karyawan.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah proses yang dilalui oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang metode kerja sebagai

hasil dari komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu indikator dimensi pengalaman adalah : (1) pengalaman kerja yang menarik.

3. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor yang memengaruhi bagaimana seseorang bertindak. Seseorang yang cukup pendidikan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan memaksimalkan potensinya. Indikator dari dimensi pendidikan adalah : (1) latar belakang pendidikan dan (2) kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Segala imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya untuk perusahaan disebut kompensasi. Kompensasi dapat berupa fisik dan non fisik dan harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukannya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Ariandi, 2018). Kompensasi menurut Hariandja (2005), merupakan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena bekerja untuk perusahaan, seperti gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, uang cuti, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan sebagainya.

Menurut Mangkuprawira (2011), kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja untuk perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang secara langsung seperti gaji, upah, bonus atau secara tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, dana pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga tidak berarti dalam finansial. Bentuknya

berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Bentuk pekerjaan mencakup tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sedangkan wujud lingkungan kerja mencakup kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan (Sunyoto, 2012). Fathonah (2013) menyatakan bahwa, istilah luas “kompensasi” mengacu pada jumlah uang yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kinerja seseorang untuk suatu organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Setiap kegiatan biasanya dilakukan dengan tujuan yang ingin dicapai, atau setidaknya dimaksudkan untuk mengarahkan atau mendekati tujuan tersebut. Dalam hal memberikan kompensasi kepada karyawan, menurut Batjo dan Shaleh (2018) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan sistem kompensasi, organisasi akan membentuk ikatan formal antara karyawan dan perusahaan. Pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, dan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Penerimaan kompensasi, yang memungkinkan karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan fisik, memperoleh status sosial, dan aktualisasi kemampuan karyawan dapat menyebabkan kepuasan kerja.

3. Pengadaan Efektif

Jika proses pengadaan dimulai dengan rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dan ditawarkan dengan kompensasi yang memadai dan

kompetitif, perusahaan dapat dengan mudah mendapatkan banyak kandidat yang memenuhi persyaratan.

4. Motivasi

Manajer dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pekerja melalui motivasi dan jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan wajar dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Kinerja yang tinggi dan tingkat *turnover* yang rendah adalah tanda stabilitas karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan kompensasi yang adil bagi karyawan dan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai di perusahaan.

6. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, kebijakam, dan perintah atasan saat bekerja. Disiplin akan lebih tinggi jika ada kompensasi didalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dalam beberapa dekade terakhir, serikat pekerja telah memiliki pengaruh yang signifikan pada perusahaan untuk memberikan manfaat sumber daya manusia yang baik dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan menambah program pemeliharaan tenaga kerja.

8. Pengaruh Pemerintah

Menurut pepatah, dimana tanah dipijak, disitu langit dijunjung. Dengan kata lain, semua organisasi yang beroperasi di Indonesia harus mematuhi

peraturan Negara Republik Indonesia dan peraturan pemerintah daerah atau Perda. Dengan mematuhi peraturan tersebut, perizinan organisasi akan berjalan lancar dan organisasi akan dapat beroperasi dengan aman dibawah pengawasan pemerintah.

Berdasarkan tujuan kompensasi diatas, pada prinsipnya dimaksudkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan bekerja secara kooperatif secara profesional untuk melayani masyarakat. Dengan kompensasi ini, diharapkan tercipta suasana kerja yang tenang tanpa adanya rasa paksaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan bekerja dengan rasa nyaman.

2.1.3.3 Asas Pemberian Kompensasi

Kadarisman dalam Edison, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mempekerjakan karyawan yang berprestasi tinggi untuk kepentingan bersama.

Selain itu, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2001), asas pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Asas Adil

Jumlah kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi karyawan di tempat kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, posisi karyawan dan kesesuaian dengan persyaratan internal. Prinsip keadilan harus menjadi dasar perilaku, evaluasi dan penghargaan jika keadilan tidak berarti maka setiap

karyawan menerima kompensasi yang sama. Untuk landasan dalam penilaian, berperilaku, dan pemberian kompensasi atau hukuman kepada setiap karyawan, prinsip keadilan harus menjadi dasar. Ini akan menciptakan suasana kerja yang baik, semangat kerja yang tinggi, disiplin, loyalitas, dan kestabilan

b) Asas Layak dan Wajar

Karyawan menerima kompensasi sesuai dengan kebutuhannya pada tingkat yang ideal normatif. Patokan yang layak itu relatif dari segi ukurannya karena didasarkan pada batasan upah minimum pemerintah dan konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi harus mengikuti prinsip asas pemberian kompensasi. Memang sulit untuk memberikan kompensasi yang adil pantas, dan wajar bagi semua pihak, tetapi manajemen organisasi harus berusaha untuk membuat program kompensasi yang akan membantu manajemen mencapai tujuannya secara efektif.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah dan Gaji

Pekerja produksi dan pemeliharaan biasanya dibayar berdasarkan upah atau tingkat gaji per jam. Gaji umumnya dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan oleh organisasi diluar gaji atau upah yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

3. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan dari perusahaan, program pensiun dan tunjangan lain yang terkait dengan pekerjaan.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kemudahan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, anggota klub atau akses pesawat perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Untuk eksekutif dengan gaji tinggi, tunjangan dapat mewakili sejumlah besar uang.

2.1.4 Intensi *Turnover*

2.1.4.1 Pengertian Intensi *Turnover*

Menurut Rahardjo (2006), apabila subjek menilai perilaku tersebut baik untuk dilakukan, merasa terdorong untuk melakukannya, intensi dapat dianggap kuat dan berpotensi diwujudkan dalam perilaku tersebut. Cascio (1987), mendefinisikan *turnover* sebagai penghentian hubungan kerja jangka panjang antara organisasi dan pekerjanya atau pemisahan antara organisasi dan karyawannya. Menurut Handoko (1998), karyawan yang meninggalkan suatu perusahaan untuk bekerja di perusahaan dikenal sebagai *turnover*. Sedangkan menurut Mobley dkk., (Munandar, 2001) *turnover* adalah ketika seorang karyawan merasa tidak puas, hal itu terjadi karena suatu alasan seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, sebelum karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan terkait dengan tingkat kepuasan kerja.

Intensi *turnover* didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai keputusan karyawan itu sendiri (Novialdi, 2007). Robbins (2008), menjelaskan bahwa keluar dari organisasi (*turnover*) dapat dilakukan secara sukarela (*voluntary turnover*) atau tidak sukarela (*involuntary turnover*). Pergantian sukarela atau berhenti (*voluntary turnover*) adalah keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela karena pekerjaan yang tersedia saat ini tidak menarik atau karena ada alternatif pekerjaan lain yang tersedia. Sebaliknya, pergantian yang tidak disengaja atau pemecatan (*involuntary turnover*) terjadi ketika pemberi kerja memberhentikan karyawan dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan. (Witasari, 2009).

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikenal sebagai intensi *turnover*. Artinya, karyawan tersebut hanya mencapai tahap keinginan dan keadaan ketika belum benar-benar berpindah. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya, yang ingin mencari pekerjaan baru adalah ciri-ciri munculnya intensi *turnover* (Ardianto dan Bukhori, 2021).

2.1.4.2 Tanda-Tanda Intensi *Turnover*

Menurut Harnoto (dalam Haryanti dan Sianipar, 2014) menjelaskan bahwa ada tanda-tanda bahwa karyawan memiliki intensi *turnover*, yaitu sebagai berikut:

- a. Absensi yang meningkat

Pada tahap ini, tingkat ketidakhadiran karyawan di tempat kerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan jauh lebih sedikit daripada sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karena karyawan percaya bahwa bekerja di tempat lain akan lebih memenuhi keinginan, karyawan akan mulai malas untuk bekerja.

c. Peningkatan pelanggaran aturan kerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran dalam pekerjaan, seperti meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai atau jenis pelanggaran lainnya.

d. Meningkatnya protes kepada atasan

Karyawan akan melakukan protes kepada atasannya terhadap kebijakan perusahaan. Ini dapat termasuk peraturan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan atau kompensasi atas kerja karyawan.

e. Perilaku positif berbeda

Karyawan biasanya akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Tanggung jawab yang ditunjukkan sangat berbeda dari yang biasanya. Ini menunjukkan karyawan akan *turnover*.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Terjadinya Intensi *Turnover*

Menurut Maier (1970), intensi *turnover* dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

a. Usia

Karyawan yang lebih muda memiliki tingkat *turnover* cenderung tinggi karena mempunyai keinginan untuk mencoba bekerja di perusahaan lain.

b. Masa kerja

Karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi. *Turnover* dapat terjadi karena interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi.

c. Beban kerja

Pekerja dapat mengalami gangguan atau penyakit akibat kerja karena beban kerja yang berlebihan.

d. Faktor lingkungan

Lingkungan yang nyaman dan aman akan menarik minat kerja karyawan, begitu pula dengan lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi *turnover* pada karyawan.

e. Kepuasan kerja

Tingkat *turnover* dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan, menurut penelitian Mowday, 1982 (dalam Novliadi, 2007).

f. Kepuasan gaji

Menurut Simamora (2011), kepuasan kerja adalah faktor yang memengaruhi *turnover*. Namun, persepsi karyawan tentang perlakuan tidak adil dalam kompensasi merupakan faktor yang lebih signifikan.

g. Faktor organisasi

Faktor organisasi ditemukan bahwa karyawan baru yang memiliki profil nilai yang selaras dengan nilai organisasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap di tempat kerja.

2.1.4.4 Indikator Intensi *Turnover*

Indikator intensi *turnover*, menurut Junaidi *et al.*, (2020) adalah sebagai berikut :

1. Adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan

Kondisi dimana karyawan mempertimbangkan untuk tetap di perusahaan atau meninggalkannya. Jika karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan atau karyawan memiliki pilihan untuk berhenti dari perusahaan.

2. Mencari informasi lowongan kerja lain

Kegiatan dimana karyawan mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih baik dan menawarkan gaji yang lebih tinggi.

3. Keinginan yang kuat untuk berhenti dari perusahaan

Karyawan biasanya memutuskan untuk keluar dari perusahaan karena merasa pekerjaannya saat ini tidak meningkatkan karirnya. Karyawan ingin meninggalkan perusahaan ketika menemukan pekerjaan baru yang lebih baik dengan kompensasi yang lebih tinggi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No. | Penulis & Judul | Variabel | Teknik Sampel & Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|---|
| 1 | Hayatun Nisa (2022) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang | Variabel bebas : 1. <i>Servant Leadership</i> 2. Dukungan Organisasi 3. Kepuasan Kerja Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> | Teknik sampel : <i>Propotional Random Sampling</i> Teknik analisis : Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan <i>Servant Leadership</i> berpengaruh negatif dan signifikan, Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . |
| 2 | Felix Herianto dan Yanuar (2021) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat | Variabel bebas : <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel mediasi : <i>Job Satizfaction</i> | Teknik sampel : <i>Purposive sampling</i> Teknik analisis : Mediasi | Hasil penelitian menunjukkan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi. |
| 3 | Ika Aulia Octavia dan Fatiya Halum Husna (2021) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi <i>Turnover</i> (Studi pada Karyawan Kurir Ekspedisi) | Variabel bebas : Pengembangan Karir Variabel terikat : Intensi <i>Turnover</i> | Teknik sampel : <i>Random Sampling</i> Teknik analisis : Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada karyawan kurir ekspedisi. |
| 4 | Hafiz, <i>et al.</i> , (2016) | Variabel bebas : Pengembangan Karir | Teknik sampel : Sensus | Hasil penelitian menunjukkan |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>) (Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang) | Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> | Teknik analisis : Regresi Linier Sederhana | bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . |
| 5 | Brahmannanda dan Dewi (2020) <i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by the Job Satisfaction of Employees at PT. Gaya Mitra Sejati.</i> | Variabel bebas : 1. <i>Work Insecurity</i> 2. <i>Compensation</i> Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel mediasi : <i>Job Satisfaction</i> | Teknik sampel : <i>Purposive Sampling</i> Teknik analisis : Mediation (SEM-PLS) | Hasil penelitian menunjukkan <i>Compensation</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , <i>Work Insecurity</i> dan <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> , <i>Work Insecurity</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>Job Satisfaction</i> , <i>Compensation</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> mampu secara parsial memediasi pengaruh <i>Work Insecurity</i> dan <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . |
| 6 | Fransiskus Billy Sandy (2019) Pengaruh Kompensasi terhadap | Variabel bebas : Kompensasi Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> | Teknik sampel : <i>Purposive sampling</i> Teknik analisis : Mediasi (Sobel | Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , |

| | | | | |
|--|--|--|-------|---|
| | <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> Karyawan PT IDX | Variabel Mediasi : <i>Organizational Commitment</i> | Test) | Kompensasi mempunyai dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> . |
|--|--|--|-------|---|

Sumber: Penelitian sebelumnya yang diringkas

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan saat ini dan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan saat ini

| No. | Penulis dan Judul | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|--|
| 1 | Hayatun Nisa (2022) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang | Variabel bebas : Dukungan Organisasi Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Teknik analisis : Regresi Linier Berganda | Variabel bebas : Peneliti sebelumnya menggunakan <i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas, peneliti yang sekarang menggunakan Pengembangan Karir dan Kompensasi. Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan teknik <i>propotional random sampling</i> , peneliti saat ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | Objek : Objek peneliti sebelumnya pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. |
| 2 | Felix Herianto dan Yanuar (2021) Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat | Variabel bebas : <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> | Variabel mediasi : Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian sekarang tidak menggunakan variabel mediasi. Teknik sampel : Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Purposive Sampling</i> , penelitian sekarang menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik analisis : Penelitian sebelumnya menggunakan mediasi, penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda. Objek : Objek penelitian sebelumnya pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. |
| 3 | Ika Aulia Octavia dan Fatiya Halum Husna (2021) | Variabel bebas : Pengembangan Karir Variabel terikat : | Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan teknik <i>random sampling</i> , peneliti |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi <i>Turnover</i> (Studi pada Karyawan Kurir Ekspedisi)</p> | <p>Intensi <i>Turnover</i></p> <p>Teknik analisis : Regresi Linier Berganda</p> | <p>sekarang menggunakan teknik sampel jenuh (sensus).</p> <p>Objek : Peneliti sebelumnya pada karyawan kurir ekspedisi, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p> |
| 4 | <p>Jauhari Hafiz, Badia Parizade dan Agustina Hanafi (2016)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>) (Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang)</p> | <p>Variabel bebas : Pengembangan Karir</p> <p>Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i></p> <p>Teknik sampel : Sensus (sampel jenuh)</p> <p>Teknik analisis : Regresi Linier Berganda</p> | <p>Objek : Penelitian sebelumnya pada karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p> |
| 5 | <p>Brahmannanda dan Dewi (2020)</p> <p><i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by the Job Satisfaction of Employees at PT. Gaya Mitra Sejati.</i></p> | <p>Variabel bebas : Kompensasi</p> <p>Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i></p> | <p>Variabel bebas : Peneliti sebelumnya menggunakan Ketidakamanan kerja sebagai variabel bebas, peneliti sekarang menggunakan Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir.</p> <p>Variabel Mediasi : Peneliti sebelumnya menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, peneliti sekarang tidak menggunakan variabel mediasi.</p> <p>Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan <i>purposive sampling</i>, peneliti sekarang menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | <p>Teknik analisis : Peneliti sebelumnya menggunakan mediasi, peneliti sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p> <p>Objek : Peneliti sebelumnya pada PT. Gaya Mitra Sejati, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p> |
| 6 | <p>Fransiskus Billy Sandy (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> Karyawan PT IDX</p> | <p>Variabel bebas : Kompensasi</p> <p>Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i></p> | <p>Variabel Mediasi : Peneliti sebelumnya menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, peneliti sekarang tidak menggunakan variabel mediasi.</p> <p>Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan <i>purposive sampling</i>, peneliti sekarang menggunakan teknik sampel jenuh (sensus).</p> <p>Teknik analisis : Peneliti sebelumnya menggunakan mediasi, peneliti sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p> <p>Objek : Penelitian sebelumnya pada karyawan PT. IDX, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p> |

Sumber: Peneliti sebelumnya yang diringkas

2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

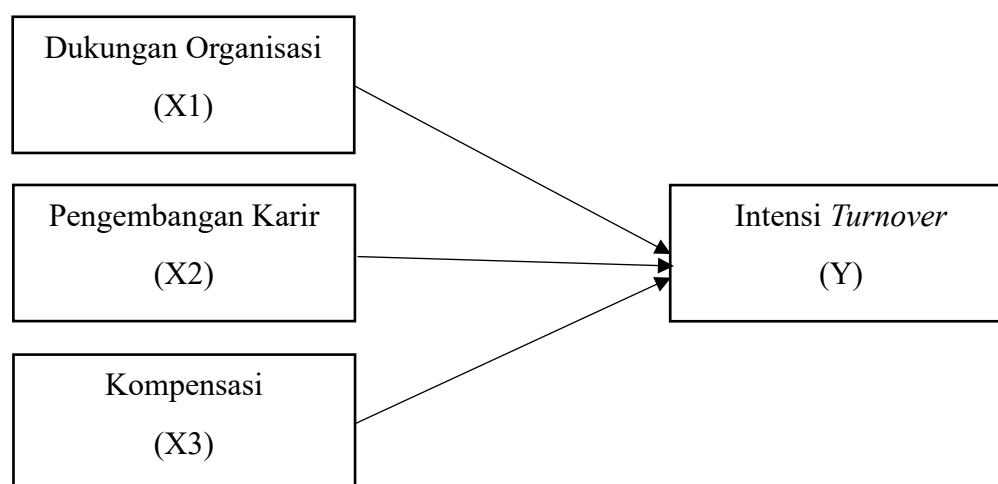
Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya
2. H2: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya
3. H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya

2.3.2 Model Analisis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, dapat disusun suatu model analisis dalam penelitian dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Model Analisis



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti