

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover Intention*.

Keinginan (*intention*) adalah suatu niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut Lestari (2017:113), menyatakan bahwa *turnover intention* suatu persoalan penting bagi karyawan dan perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, pergantian karyawan memiliki dampak positif dan negatif bagi mereka. Dampak positifnya adalah karyawan bisa berpindah dan mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak sesuai dengan keinginannya. Dampak negatifnya adalah terpengaruhnya moral karyawan terhadap kepercayaannya bekerja pada suatu perusahaan sedangkan dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan juga dapat berdampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah pada saat perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja buruk, perusahaan dapat menggantinya dengan karyawan yang memiliki kinerja lebih baik atau yang memiliki kompetensi lebih unggul. Sedangkan dampak negatifnya adalah perusahaan akan menanggung biaya tinggi seperti

biaya untuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan penempatan. Kerugiannya terletak pada dua sisi yaitu kerugian investasi keterampilan yang dimiliki mantan karyawan melalui banyak proses dengan total biaya tinggi dan kerugian pada biaya waktu tunggu perusahaan menyiapkan karyawan agar memiliki kecakapan setara ataupun melebihi karyawan yang akan digantikan.

Menurut Prawitasari (2016:177), *turnover intention* merupakan suatu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela yang disebabkan beberapa faktor, seperti adanya kesempatan pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain.

Menurut Tambunan, *et al.* (2020:704), *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan, pada umumnya pindah ke organisasi lain dapat menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM.

Menurut Islamy (2018:90) *Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2. Indikator *Turnover Intention*.

Menurut Prawitasari (2016:177), Indikator pengukuran turnover terdiri atas:

a. Absensi yang meningkat,

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya dengan sengaja melakukan absensi agar semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Malas Bekerja,

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Melakukan Pelanggaran,

Karyawan akan sering melakukan pelanggaran, Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

d. Meningkatnya Protes terhadap Atasan

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Lestari. (2017:115) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. Keikatan terhadap organisasi

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil karyawan mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.

4. Dampak *Turnover Intention*

Turnover Intention bukan hal baik bagi perkembangan perusahaan, dengan tingginya angka *Turnover Intention* tinggi maka perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk keperluan perekrutan. Beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban Kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

b. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

d. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

e. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

B. Keterikatan Karyawan.

1. Pengertian Keterikatan Karyawan.

Keterikatan karyawan yaitu semakin tinggi keterikatan seseorang terhadap perusahaan untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya karena pekerja mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*Sense of belongin*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif.

Menurut Zamzamy, *et al.* (2021:206) Terdapat beberapa faktor yang kemungkinan bisa memengaruhi Turnover Intention seperti Employee Engagement, yakni bagaimana keterikatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, yang ditunjukkan dari bukti fisik maupun non fisik yang hadir memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Simbolon (2014:5) Keterikatan karyawan adalah elemen penting kesuksesan organisasi dan bahkan merupakan daya saing sebuah perusahaan oleh karenanya perlu dibangun kerangka kerja keterikatan karyawan dalam sebuah perusahaan, suatu penjelasan hubungan emosi dan kognitif yang tinggi pada karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja dan organisasi, yang dapat mempengaruhi untuk memberikan upaya lebih dalam bekerja. Keterikatan Karyawan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk memfokuskan seluruh energi, menunjukkan personal inisiatif, kemauan adaptasi, berusaha keras dan gigih untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sari, et al. (2018:259) bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan meningkatnya Keterikatan Karyawan akan mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

Berdasarkan pengertian keterikatan karyawan di atas, maka karyawan dapat dikatakan engaged apabila karyawan tersebut memiliki karakteristik individu yang baik dan memiliki keterikatan yang baik terhadap organisasi.

2. Indikator Keterikatan Karyawan

Menurut Zamzamy, et al. (2021:207) Komitmen seseorang dalam organisasi mereka, seberapa keras mereka bekerja dan berapa lama mereka tinggal sebagai hasil dari komitmen tersebut.

a. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan dikarakteristikan dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat ketika bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah pada aspek kekuatan memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya

pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

c. Penghayatan (Absorption)

Absorpsi atau penghayatan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

3. Tingkatan Keterikatan Karyawan

Menurut Ramadhoani (2020:92) dan Paramarta, *et al.* (2020:63) mengelompokkan komitmen karyawan berdasarkan tingkat keterikatannya, yaitu:

a. *Engaged*

Karyawan bekerja dengan semangat, memiliki antusiasme, sangat menikmati pekerjaannya, secara aktif terlibat. Kehadirannya dalam organisasi sangat diperlukan karena merupakan motor penggerak organisasi.

b. *Not Engaged*

Merupakan individu yang pasif, kurang inisiatif, tidak ada ikatan emosional dan tidak memiliki kebanggaan terhadap organisasi.

c. *Actively Disengaged*

Kelompok ini merupakan individu-individu yang memberikan kontribusi negatif terhadap organisasi. Kehadirannya akan merusak iklim kerja, suasana dan kerjasamanya dalam organisasi.

4. Ciri-ciri Keterikatan Karyawan

Menurut Finney (2010, dalam Maarif dan Kartika, 2014) Karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaan maupun perusahaan memiliki ciri umum seperti berikut:

- a. Mempercayai misi organisasi.
- b. Menyenangi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
- c. Tidak memerlukan pendisiplinan, mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi.
- d. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas, dan daya tahan.
- e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.
- f. Menghormati manajer.
- g. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka.
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru hebat.
- i. Memberikan yang terbaik pada manajer.

C. Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah ciri atau karakter yang melekat pada diri individu, gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan.

Menurut Sedayu dan Rushadiyati (2021:137), Karakteristik individu adalah perbedaan manusia satu dengan yang lain. Karakteristik individu pada perusahaan adalah hal yang pasti terjadi karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Karyawan atau SDM adalah individu yang memberikan energi, kemampuan, daya cipta, dan upaya mereka kepada organisasi untuk tercapai tujuan perusahaan.

Menurut Rahayu, *et al.* (2021:3) karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya.

Menurut Asih (2021:25-35) Karakteristik individu adalah suatu hal yang nyata. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki karakter yang berbeda-beda. Orang yang memiliki perbedaan kepribadian, tentu berbeda pula cara berinteraksi mereka dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan pekerjaan dan ketika seseorang mengambil suatu keputusan

2. Indikator Karakteristik Individu.

Setiap orang memiliki perspektif, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam bidang pekerjaan, yang akan mendorong kepuasan dari satu individu terhadap individu lainnya berbeda, meskipun mereka bekerja di tempat yang sama. Seperti yang dikutip oleh Sedayu dan Rushadiyati (2021:137) mengatakan bahwa indikator karakteristik individu meliputi:

a. Kemampuan

Batas seseorang untuk melakukan berbagai usaha dalam suatu tugas.

b. Nilai

Nilai individu tergantung pada pemenuhan pekerjaan, dapat menikmati, hubungan antar individu, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik positif atau negatif mengenai objek, peristiwa, orang atau lainnya.

d. Minat

Perilaku seseorang yang membuat tertarik akan hal-hal tertentu, dalam hal ini seseorang akan disertai dengan perasaan kecenderungan akan hal tersebut. Minat seseorang dalam pekerjaan pun berbeda satu dengan lainnya.

3. Aspek-aspek Karakteristik Individu

Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup aspek-aspek berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa, jenis Kelamin dan lainnya yang mencerminkan aspek demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Selanjutnya aspek-aspek tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

D. Penelitian Terdahulu.

Jurnal penelitian adalah sebuah laporan penulis tentang hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.

Tabel 5
Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Tony Susilo Wibowo, I Made Bagus Dwiarta (Maret 2015) Vol V, No. 1, P-ISSN 2338-9583 E-ISSN 2356-2919 Jurnal Bisnis dan Akuntansi	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Pada Beberapa Restoran Masakan Oriental Di Kota Surabaya	Karakteristik Pekerjaan (X1), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Keragaman tugas dan variabel tugas paling berpengaruh ID dengan nilai beta X1 0,676 dan beta X 2 sebesar 0,538 sehingga kedua variabel tersebut memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karena variabelnya lebih besar dari 0,05 alfa. Sedangkan 3 variabel lainnya yaitu tugas bermakna, otonomi dan umpan balik tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Danny Putra Setiawan dan Pahlawansyah Harahap Volume 9, No.3, 2016 Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Padapt. Sido Muncul Semarang)	Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 6. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention suatu perusahaan.
3	Fahmi Jahidah Islamy Vol. 17, No. 2 Mei - Agustus 2018 ISSN : 1412-6907 ISSN : 2579-8189 Jurnal Indonesia Membangun	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017)	Employee Engagement (X1), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis deskriptif vigor (semangat) , dedication (dedikasi), absorption (keasyikan) berada pada kategori tinggi. Turnover intention memiliki persentase dalam kategori Rendah
4	Atika Permatasari, Aji Hermawan dan M. Joko Affandi ol. 6 No. 2, Mei 2020 E-ISSN 2460-7819 P-ISSN 2528-5149 Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran)	Kepuasan Kerja (X1), Keterikatan Karyawan (X2), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja di TMII adalah tugas, peluang promosi, dan kolega, sedangkan cabang Sentul adalah gaji, tugas, peluang promosi, pengawas, dan kolega.

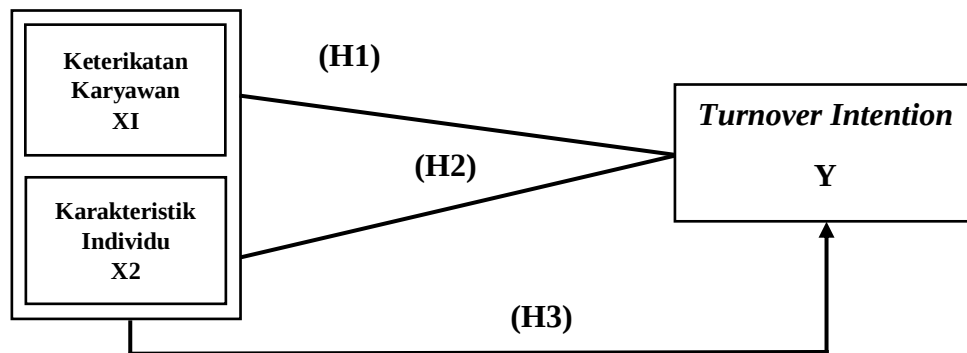
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Vivi Putri Ramadhoani (2020) Vol 22, No 1 ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi	Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram	lingkungan kerja (X1), self efficacy (X2), work-family conflict (X3), employee engagement, turnover intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Self Efficacy memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Work Family Conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Employee Engagement memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
6	Michela Sabrina Tambunan, Bernhard Tewal, Lucky O.H Dotulong (Oktober 2020) Vol. 8 No. 4 : Hal 703-712 ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Gelael Signature Supermarket Di Megamall Manado)	Employee Engagement (X1), Quality Of Work Life (X2), Job Insecurity (X3), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Employee Engagement berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Turnover Intention, Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dan Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention
7	Try Rahayu, Santi Riana Dewi, Nafiuddin (2021) Vol. 11 No. 1, e-ISSN 2627-7872/2088-8554 Jurnal Manajemen	Pengaruh Stress Kerja Dan Karakteristik Personal Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Perusahaan Di Suralaya	Stres Kerja (X1), Karakteristik Personal (X2), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention pegawai tetap divisi operasi unit 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik personal dan turnover intention pegawai tetap divisi operasi unit Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan karakteristik personal terhadap turnover intention pegawai tetap divisi operasi unit
8	Ratih Prameswari Wulan Asih Volume 1, No. 1, Tahun 2021 Hal: 25-35 ISSN: 2798-6608 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention	Karakteristik Individu (X1), Kompensasi (X2), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai $\beta = 0,394$ dan $\text{sig} = 0,000$, kontribusi karakteristik individu terhadap Turnover Intention $0,434 = 43,4\%$; 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention dengan nilai

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					$\beta=0,530$ dan sig 0,000, kontribusi Kompensasi terhadap Turnover Intention 0,569 = 56,9%; 3. Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention dengan hasil $R^2 = 0,622$.
9	Jhana Vasabha Winarso (April 2022) Vol. 7 No. 2 e-ISSN: 2527-4635 Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis	Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Harapan Jaya Multi Bisnis	Pengaruh Job Satisfaction (X1), Employee Engagement (X2), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Ketika job satisfaction seorang karyawan meningkat maka akan menurunkan turnover intention karyawan tersebut.
10	Santry Nuhun, Wehelmina Rumawas, Joula J. Rogahang (2023) Vol. 4 No. 3 e-ISSN. 2723-0112 Jurnal Productivity	Pengaruh Talent Management Practices dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi	Talent Management Practices (X1), Employee Engagement (X2), Turnover Intention (Y)	Regresi Linier Berganda	Talent management practices berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Sedangkan talent management practices memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Begitu pula dengan employee engagement terhadap turnover intention memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention*. Keterikatan Karyawan yang kuat akan berpengaruh positif dan signifikan dan menyebabkan menurunnya tingkat *Turnover Intention*. Karakteristik Individu jelas juga akan berdampak terhadap *Turnover Intention* dan Keterikatan Karyawan yang kuat guna meningkatkan Produktivitas.

Hubungan antara variable-variable Keterikatan Karyawan, Karakteristik Individu, dan *Turnover Intention* yang diteliti tersebut dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1

Keterangan :

XI : Keterikatan Karyawan

X2 : Karakteristik Individu

Y : *Turnover Intention*

Kerangka pemikiran digunakan untuk mengarahkan dan memfokuskan penelitian untuk berfikir secara sistematis dan analitis pada hasil pencapaian yang didapatkan oleh penulis saat melakukan penelitian berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas. Bahwasannya terdapat banyak faktor yang dapat membantu dan membentuk dari hasil data internal yang menggambarkan pula pengaruhnya keterikatan karyawan dan karakteristik individu terhadap *turnover intention* di PT Gemilang Prima Utama. Kerangka konseptual

atau kerangka pemikiran yang dapat tergambarkan dalam hubungan antara variable bebas dan variabel terikat disajikan dalam gambar diatas.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tinjauan pustaka, Menurut Zamzamy, et al. (2021:206) beberapa faktor yang kemungkinan bisa memengaruhi *Turnover Intention* seperti *Employee Engagement*, yakni merupakan bagaimana keterikatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, yang ditunjukkan dari bukti fisik maupun non fisik yang hadir memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut penelitian Santhanam dan Winarso (2022:132) *Employee Engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan akan mengalami burnout dan memiliki kecenderungan untuk keluar.

Menurut Wijayanto (2022:85) dan Glavas (2016:144) Keterikatan karyawan sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena memiliki karyawan yang terikat dengan baik dapat menurunkan tingkat *turnover intentions*.

Menurut Nuhun, et al. (2023:400) Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis pertama dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

H1 : Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention*

Menurut Asih (2021:30) Karakteristik didefinisikan sebagai kualitas atau sifat. Karakteristik adalah sesuatu atau ciri yang khas dari seseorang atau sesuatu. Dalam ilmu biologi karakteristik seringkali dikaitkan dengan anatomi dan ciri khas dan hewan lainnya.

Menurut Rahayu, *et al.* (2021:3) Karakteristik Individu merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Dan kesimpulan beberapa definisi diatas, dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang terjadi tergantung bagaimana individu itu dapat menerima persepsinya dari setiap orang yang ada di lingkungannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis kedua dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

H2 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan tinjauan pustaka, Menurut Mathis dan Jackson (2014:166) dan Paramarta dan Darmayanti (2020:61) menyatakan bahwa adanya turnover akan berdampak negatif pada perusahaan dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya turnover yang tinggi, dimana biaya yang dimaksud adalah biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi karyawan yang kosong mulai dari proses rekrutmen sampai pada proses pelatihan karyawan hingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tetapi menurut

Menurut Mobley dalam Prisca (2016:15) dan Pramarta dan Darmayanti (2020:65) ada beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yaitu, karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, keikatan terhadap organisasi.

Turnover intentions dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan pekerjaan, karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa employee dapat mempengaruhi turnover intentions karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis ketiga dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

H3 : Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.