

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja di suatu organisasi atau perusahaan adalah impian semua orang, tidak heran jika setiap organisasi membuka lowongan pekerjaan, banyak yang mendaftarkan diri untuk mengikuti seleksi. Para calon pelamar memiliki harapan, seperti mendapatkan pekerjaan yang santai tetapi mendapatkan gaji yang besar dengan berbagai bonus, ada juga harapan calon pelamar hanya untuk mencari pengalaman saja, bekerja di perusahaan tersebut hanya sebagai “batu loncatan” untuk mencari pengalaman dalam dunia kerja. Begitu pula setiap perusahaan memiliki harapan kepada para calon pelamarnya ini, dari mulai dari direkrut sampai dengan pensiun, individu hidup bahagia lahir batin dan memiliki rasa ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan memiliki kriteria dan kuota tersendiri, tergantung seberapa banyak individu membutuhkan tenaga kerja pada bidang yang ada di perusahaan tersebut. Para calon pelamar dari berbagai kalangan, dari berbagai generasi, mulai dari *Generasi Baby Boomer*, *Generasi X*, *Generasi Y*, dan *Generasi Z*. Setiap generasi memiliki kriteria dan cara menghadapinya.

Di penelitian ini akan membahas tentang *Generasi Y*. Apa itu *Generasi Y*, menurut Budiman (Luntungan, dkk, 2014) di Indonesia masih

sangat terbatas sehingga penelitian yang ada secara langsung menggunakan batasan tahun lahir pada Generasi Y dari peta demografi Amerika Serikat yang kelahiran 1978-1994.

Kirkman, dkk (Luntungan, dkk, 2014) yang telah melakukan kajian longitudinal beberapa tahun mengenai Generasi Y, salah satu kesimpulannya Generasi Y adalah terwujudnya konvergensi budaya dan idealisme pada generasi yang lebih muda yang merupakan sebuah konsekuensi dari globalisasi dalam hal ini pengaruh teknologi, televisi, dan internet telah membuat informasi tersedia dengan cepat di seluruh belahan dunia sehingga pengaruh yang sama berdampak pada generasi tersebut. Konteks dan struktur masyarakat Indonesia tidak seperti Amerika Serikat, sehingga pendekatan berdasarkan tahun kelahiran yang telah ada tidak dapat diikuti.

Sedangkan menurut Sarwono (2012) Generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1982-2001, generasi umat manusia masa kini yang mempunyai ciri-ciri, perilaku, dan mentalitas yang berbeda dari generasi sebelumnya, yang lahir pada era teknologi informasi, komunikasi, dan globalisasi. Cran (2014) para Generasi Y merupakan generasi yang sudah mengenal teknologi dan sosial media, individu yang masa kecilnya penuh dengan segala macam kegiatan, sehingga individu menjadi sangat bosan di tempat kerja yang tidak menantang, tidak *multitasking* atau tidak menghargai kontribusi individu.

Generasi Y akan cepat menyerah dan menjadi apatis apabila individu merasa gagal.

Howe dan Strauss (2007) Generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1982-2005, generasi yang dilindungi oleh kedua orangtua dan masyarakat, dan didorong untuk memperbaiki dunia sekitar, penerus generasi yang dapat menyejahterakan lingkungan sekitar, bahkan dunia. Generasi Y dapat menjadi koreksi untuk generasi sebelumnya, karena Generasi Y memiliki pikiran yang rasional, sikap positif dan tim kebajikan tanpa pamrih. Memiliki karakteristik atau ciri yang spesial, terlindungi, percaya diri, berorientasi pada tim, mencapai sesuatu tujuan, ditekan atau harus mendapatkan dorongan, memiliki pendidikan yang tinggi, dan konvensional.

Dalam dunia industri tentu tidak asing lagi dengan sebutan “Generasi Y”. Generasi Y bukan istilah pertama yang ada di dunia industri. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa sekarang ini generasi Y sudah “menjamur” memasuki lapangan kerja. Setiap generasi memiliki karakteristik, setiap perusahaan harus mengetahui apa saja yang menjadi karakteristik lintas generasi dan bagaimana cara menghadapinya.

Luntungan, dkk (2014) menjelaskan karakteristik Generasi Y secara spesifik adalah generasi yang menghendaki lingkungan pekerjaan yang dapat memenuhi ekspektasi individu, antara lain: kejelasan dalam tugas tanggung jawab pekerjaan secara detil sehingga individu bisa mengatur ritme pekerjaan, adanya *guidelines* yang bisa dibaca dan

memberi jawaban, fleksibilitas dalam penggunaan waktu karena mementingkan hasil daripada sekedar proses/*time-line*, kejelasan visi perusahaan yang dapat memperlihatkan komitmen perusahaan, lingkungan kerja yang bersahabat yang memberikan kenyamanan dalam diskusi dan kebebasan berpendapat (frontal/open/tidak tersinggung), adanya kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri sesuai dengan aspirasi individu, dan adanya tantangan dalam pekerjaan untuk mencegah suasana monoton dan sebagai saran pembuktian diri.

Menurut Sarwono (2012) karakteristik Generasi Y secara spesifik adalah kesetiaan yang rendah pada perusahaan, hal ini menjelaskan bahwa Generasi Y sering ganti kerja, terus mencari kerja yang bisa memberi apa yang individu mau, lingkungan kerja yang mendorong dan santai serta tempat dan waktu kerja sangat fleksibel, apa yang individu cari dalam memilih perusahaan adalah menghindari perusahaan yang birokratik, terlalu ketat budaya dan etikanya, dalam sebuah gaya manajemen individu membutuhkan dorongan berupa hak, *rewards*, dan promosi, tidak suka diberi pengarahan, dan memiliki kepribadian individualistik serta berpikir mandiri.

Telah dijelaskan di atas, bahwa salah satu ciri atau karakteristik dari Generasi Y adalah karyawan yang sering berganti pekerjaan, maka ia akan cenderung tidak akan “betah” pada satu organisasi, rasa memiliki dalam organisasi tersebut tidak tinggi atau mempunyai komitmen terhadap organisasi rendah, ketika komitmen terhadap organisasi rendah, maka ia

akan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan keinginannya, hal ini disebut intensi *turnover*.

Dalam sebuah studi Eropa yang berjudul “*Nurses’ intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries*” oleh Heinen et al (2013) menemukan bahwa persentase intensi *turnover* perawat Gen Y yang cukup tinggi yaitu Belgia 30%, Finlandia 49%, Jerman 36%, Irlandia 44%, Belanda 19%, Norwegia 25%, Polandia 44%, Spanyol 27%, Swiss 28%, dan Inggris 44%. Ini terbukti intensi *turnover* pada Gen Y memiliki presentase yang cukup tinggi.

Sedangkan menurut Salim (2012) intensi *turnover* pada karyawan salah satu perusahaan di Indonesia yaitu PT. INDOSPRING melakukan penelitian dengan 150 responden. Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dibawah 5 tahun sebanyak 53 karyawan, lama kerja 5-10 tahun sebanyak 84 karyawan, lama kerja 11-19 tahun sebanyak 10 karyawan, dan lama kerja diatas 20 tahun hanya 3 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lama kerja 5- 10 tahun di PT. INDOSPING diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu dibawah 28 tahun sebanyak 39 karywan, usia 26-35 tahun sebanyak 78 karyawan, usia 40-50 tahun sebanyak 26 karyawan dan usia di atas 50 tahun hanya 7 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden yang ada usianya adalah 26-35 tahun dan ini masuk dalam generasi X.

Intensi *turnover* merupakan suatu “bencana” bagi organisasi, dikarenakan mempertahankan karyawan pada suatu organisasi tidaklah mudah, terutama pada Generasi Y yang masih memiliki keingintahuan yang tinggi. Dapat membuat organisasi mengalami pengeluaran lebih daripada anggaran yang telah ditetapkan ketika karyawan keluar dari organisasi tersebut. Menurut Fristiyanti (2015) saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang cukup material pada perusahaan tersebut karena mereka harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan melatih karyawan yang baru oleh karena itu biasanya perusahaan atau setiap organisasi menghindari tingkat *turnover intention* yang tinggi terutama yang diinginkan oleh karyawan karena ini tidak menguntungkan bagi perusahaan tersebut.

Turnover intention terdiri dari dua kata, yaitu *turnover* karyawan yang berhenti dari organisasi (Mobley, 1986) dan *intention* adalah suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku yang memiliki suatu keinginan (Ajzen et al., 1970). Fishbein dan Ajzen (Nisa, H. D. W, dkk) intensi merupakan subjektivitas individu yang melibatkan

hubungan antara dirinya dan suatu perilaku. Intensi dapat mengarahkan individu untuk menampilkan suatu perilaku itu sendiri.

Holtom et al (2008) sebelum tahun 1985 sudah ada teori mengenai *turnover intention*, beberapa peneliti yang berkontribusi adalah March dan Simon pada tahun 1958, Porte dan Steers pada tahun 1973, Mobley pada tahun 1977, Mobley, Griffeth, Hand dan Meglino pada tahun 1970, Price dan Mueller pada tahun 1981 dan 1986, Steers dan Mowday pada tahun 1981, dan Hom, Griffeth dan Sellaro pada tahun 1984. March dan Simon (Holtom et al., 2008) sangat penting dalam organisasi untuk menyeimbangkan karyawan antara kontribusi organisasi dan bujukan, ada dua faktor yang menentukan keseimbangan karyawan yang dirasakan keinginan dan persepsi kemudahan meninggalkan organisasi.

Mobley (Holtom et al., 2008) mendefinisikan proses penarikan lebih komprehensif dan menjelaskan tahap-tahap karyawan sebelum meninggalkan (*turnover*) organisasi. Menurut oleh Tett dan Meyer (1993) bahwa intensi *turnover* adalah hasrat atau keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya saat ini. Sedangkan menurut Ajzen dan Fishbein (Ismail, dkk, 2012) keinginan untuk berhenti secara sukarela sebagai keputusan seorang pekerja meninggalkan organisasi atas keputusan sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* menurut Mobley (Fahlevi, 2015) ada enam, yaitu: 1) Usia, faktor ini sangat mempengaruhi kekuatan dan keinginan untuk bekerja pada perusahaan itu;

2) Lama bekerja di organisasi juga mempengaruhi “betah” atau tidak pada perusahaan, karyawan akan memiliki kemungkinan untuk mengalami kejenuhan bekerja pada organisasi tersebut; 3) Tingkat pendidikan dan inteligensi; 4) Keikatan/komitmen terhadap perusahaan, karyawan yang merasa tidak memiliki ikatan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar, walaupun karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu; 5) Kepuasan kerja, sudah sesuai dengan espektasi karyawan atau belum; 6) Budaya organisasi, ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan budaya pada organisasi tersebut, maka keinginan untuk mencari pekerjaan lain cenderung tinggi.

Menurut Smith & Speight (Kusnadi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah otonomi, tantangan, kemampuan individu untuk wirausaha (*entrepreneur*), keselamatan geografis, jaminan kerja, gaya hidup, sistem manajemen, *service*, dan keahlian karyawan.

Dilihat dari salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah keikatan/komitmen terhadap organisasi yang tercipta oleh faktor kepuasan kerja. Menurut Meyer dan Allen (Safitri & Nursalim, 2013) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya dengan mengekspresikan perhatian dan usahanya terhadap organisasi dan penilaian karyawan mengenai apa yang telah individu peroleh dari organisasi yang dipandang penting bagi karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan memiliki rasa tanggung jawab

dan rasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi tersebut, maka semakin kecil niat untuk pindah pekerjaan, begitupun sebaliknya.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran yang telah diutarakan pada latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada Generasi Y.

C. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai acuan pada organisasi yang memiliki Generasi Y yang memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan (intensi *turnover*).

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Aninditarini, P (2013) yang berjudul “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang”, memiliki penelitian dengan variabel yang sama pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, yang menjadi subjek merupakan karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang, populasi keseluruhan berjumlah 213 karyawan dengan sampel sebanyak 107 karyawan, sampel diambil menggunakan teknik *purposive non random sampling* dengan kriteria yang diajukan adalah karyawan tetap, bekerja minimal dua tahun, pendidikan terakhir minimal SMA, dan berusia antara 18-35 tahun. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dan intensi *turnover*, serta menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* untuk menguji hipotesis metode analisis. Hasil dari penelitian adalah uji validitas untuk skala intensi *turnover* antara 0,498 sampai dengan 0,858; $p < 0,05$ dan reliabilitas = 0,969, sedangkan koefisien validitas skala komitmen organisasi antara 0,317 sampai dengan 0,795 dan reliabilitas = 0,0. Hasil dari uji hipotesis nilai koefisien korelasi = -0,857; $p = 0,00$ ($p < 0,01$).

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, R. Y dan Nursalim, M (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru”. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada guru, subjek dalam penelitian ini sebanyak 48 guru tidak tetap di SMP PGRI 10 Candi, Sidoarjo, dan menggunakan teknik Regresi Berganda. Alat ukur yang digunakan adalah kepuasan kerja, skala komitmen organisasi, dan skala intensi *turnover*. Hasil dari penelitian ini pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 0,018 dan $p < 0,05$; pada variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,545. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama berhubungan dengan intensi *turnover* dinyatakan diterima dan ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,018.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sianipar, A. R. B, dkk (2014) yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensitas *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian produksi CV. X, dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang bagian produksi. Menggunakan alat ukur berupa skala intensi *turnover*, skala komitmen organisasi, dan skala kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Hasil dari penelitian ini memperoleh 0,820; $p < 0,01$. Hasil uji hipotesis minor yang pertama yaitu hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* memperoleh nilai koefisien korelasi $r = -0,655$; p

$< 0,01$, adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*. Hasil dari uji hipotesis minor kedua yaitu hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* diperoleh koefisien korelasi $r = -0,817$; $p < 0,01$, yang dimana kedua hipotesis tersebut diterima.

Penelitian yang telah ada, yang digunakan sebagai referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra, I. A. G. E. M dan Wibawa, I. M.A (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. *Autobagus Rent Car Bali*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. *Autobagus Rent Car Bali*, dan menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel sebanyak 58 orang/karyawan PT. *Autobagus Rent Car Bali*, metode pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,821; $t = 0,000 < 0,05$; hasil dari kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, $t = 0,017 < 0,015$. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* memiliki nilai *standardized beta* sebesar -0,339 dan *probability*

sebesar 0,017, maka semakin tinggi komitmen organisasi aryawan PT. Autobagus Rent Car Bali, semakin rendah tingkat *turnover intention*.

1. Keaslian Topik

Penelitian ini menggunakan topik “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Generasi Y”, topik ini memiliki persamaan variabel dengan penelitian sebelumnya, antara lain adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Aninditarini, P (2013) dengan judul “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Orgaanisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang”. Safitri, R. Y dan Nursalim, M (2013) juga pernah melakukan penelitian yang sama dengan kedua variabel ini, yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru”. Ada juga penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Sianipar, A. R. B, dkk (2014) yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X”. Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakuan oleh oleh Putra, I. A. G. E. M dan Wibawa, I. M.A (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. *Autobagus Rent Car Bali*”, memiliki persamaan pada kedua variabel. Penelitian ini memang sudah cukup banyak dilakukan pada penelitian sebelumnya, namun penelitian ini merupakan penelitian yang fokus pada komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada Generasi Y di Yayasan X.

2. Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan oleh Aninditarini, P (2013) yang berjudul “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang”, pada variabel intensi *turnover* menggunakan teori Abelson (Sumarto, 2009) dan variabel komitmen organisasi menggunakan teori Porter, et. Al (Malik, dkk, 2010). Sedangkan dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi menggunakan teori Meyer dan Allen (Safitri & Nursalim, 2013) dan variabel intensi *turnover* menggunakan teori Ajzen dan Fishbein (Ismail, dkk)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri, R. Y dan Nursalim, M (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru”. Ada perbedaan teori yang digunakan oleh penelitian sebelumnya dan penelitian ini pada variabel intensi *turnover*, tetapi penelitian sebelumnya menggunakan teori Mobley dalam penelitian Adenis (2005) sedangkan penelitian ini menggunakan teori Ajzen dan Fishbein (Ismail, dkk). Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini, ada persamaan teori pada variabel komitmen organisasi yang menggunakan teori Meyer dan Allen (1997), tetapi penelitian ini menggunakan teori Meyer dan Allen (Safitri & Nursalim, 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sianipar, A. R. B, dkk (2014) yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan

Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X”, untuk variabel intensi *turnover* menggunakan teori Fishbein dan Ajzen (Nisa, dkk, _) dan variabel komitmen organisasi menggunakan teori Darmawan (2013). Sedangkan dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi menggunakan teori Meyer dan Allen (Safitri & Nursalim, 2013) dan variabel intensi *turnover* menggunakan teori Ajzen dan Fishbein (Ismail, dkk, 2012). Ada persamaan teori yang digunakan dalam skala intensi *turnover*.

Penelitian yang telah ada, yang digunakan sebagai referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra, I. A. G. E. M dan Wibawa, I. M. A (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. *Autobagus Rent Car Bali*”, pada variabel *turnover intention* menggunakan teori Jimad (2011) dan variabel komitmen organisasi menggunakan teori Jafri (2010). Sedangkan dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi menggunakan teori Meyer dan Allen (Safitri & Nursalim, 2013) dan variabel intensi *turnover* menggunakan teori Ajzen dan Fishbein (Ismail, dkk).

3. Keaslian Alat ukur

Penelitian yang dilakukan oleh Aninditarini, P (2013) yang berjudul “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang”, menggunakan alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dan skala

intensi *turnover*. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari "*Turnover Intention Scale*" yang disusun oleh A'yunnisa dan Saptoto (2015) dan untuk alat ukur komitmen organisasi menggunakan "*Organizational Commitment Questionnaire*" yang dimodifikasi oleh Novitasari (2016).

Penelitian yang telah ada dilakukan oleh Safitri, R. Y dan Nursalim, M (2013) yang berjudul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru", alat ukur yang digunakan adalah kepuasan kerja, skala komitmen organisasi, dan skala intensi *turnover*. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari "*Turnover Intention Scale*" yang disusun oleh A'yunnisa dan Saptoto (2015) dan untuk alat ukur komitmen organisasi menggunakan "*Organizational Commitment Questionnaire*" yang dimodifikasi oleh Novitasari (2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sianipar, A. R. B, dkk (2014) yang berjudul "Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X", alat ukur berupa skala intensi *turnover*, skala komitmen organisasi, dan skala kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari "*Turnover Intention Scale*" yang disusun oleh A'yunnisa dan Saptoto (2015) dan untuk alat ukur komitmen organisasi menggunakan "*Organizational Commitment Questionnaire*" yang dimodifikasi oleh Novitasari, (2016).

Penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra, I. A. G. E. M dan Wibawa, I. M. A (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. *Autobagus Rent Car* Bali”, tidak disebutkan alat ukur yang digunakan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari “*Turnover Intention Scale*” yang disusun oleh A’yunnisa dan Saptoto (2015) dan untuk alat ukur komitmen organisasi menggunakan “*Organizational Commitment Questionnaire*” yang dimodifikasi oleh Novitasari (2016).

4. Keaslian Subjek

Adanya perbedaan subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh Aninditarini, P (2013) yang berjudul “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang”. Subjek dalam penelitian sebelumnya menggunakan teknik *purposive non random sampling* dengan kriteria yang diajukan adalah karyawan tetap, bekerja minimal dua tahun, pendidikan terakhir SMA, dan berusia 18-35 tahun dan populasi keseluruhan berjumlah 213 karyawan dengan sampel sebanyak 107 karyawan. Sedangkan Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan guru yang bekerja di sekolah swasta Yayasan X di Bogor, telah bekerja minimal satu tahun, dan termasuk Generasi Y (yang lahir pada tahun 1982-2001 / usia 15-34 tahun).

Subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh Safitri, R. Y & Nursalim, M (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru” berbeda dengan subjek dalam penelitian ini. Subjek penelitian sebelumnya sebanyak 48 guru tidak tetap di SMP PGRI 10 Candi, Sidoarjo. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan guru yang bekerja di sekolah swasta Yayasan X di Bogor, telah bekerja minimal satu tahun, dan termasuk Generasi Y (yang lahir pada tahun 1982-2001 / usia 15-34 tahun).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sianipar, A. R. B, dkk (2014) yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X”, subjek sebelumnya berbeda dengan penelitian ini. Penelitian sebelumnya menggunakan *cluster sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang bagian produksi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan guru yang bekerja di sekolah swasta Yayasan X di Bogor, telah bekerja minimal satu tahun, dan termasuk Generasi Y (yang lahir pada tahun 1982-2001 / usia 15-34 tahun).

Penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra, I. A. G. E. M dan Wibawa, I. M.A (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. *Autobagus Rent Car* Bali”, subjeknya berbeda dengan penelitian

ini. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel sebanyak 58 orang/karyawan PT. *Autobagus Rent Car* Bali. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan guru yang bekerja di sekolah swasta Yayasan X di Bogor, telah bekerja minimal satu tahun, dan termasuk Generasi Y (yang lahir pada tahun 1982-2001 / usia 15-34 tahun).

