

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan secara detail terkait teori-teori yang terkait dan akan digunakan pada penelitian ini. Teori yang akan dibahas adalah mengenai pemeliharaan sumber daya manusia, keinginan untuk tinggal, komitmen organisasi, etika kerja, serta konsep mengenai generasi dan kelompok generasi. Selanjutnya juga akan dijelaskan mengenai pengembangan hipotesis yang dijadikan dasar dari pembentukan kerangka penelitian.

A. Tinjauan Pustaka

1. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Mills (1991) dalam Zulkarnain, Poernomo, Wahjuni (2015) menjelaskan bahwa pengelolaan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mencakup tiga hal besar yaitu (1) Penciptaan sistem melalui desain organisasi, desain pekerjaan, perencanaan, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat; (2), Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan organisasi, individu, dan pengembangan karir; serta (3) Pemeliharaan sumber daya manusia. Hasibuan (2003) dalam Zulkarnain et al. (2015), mendefinisikan pemeliharaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, dengan tujuan untuk menjaga agar karyawan tetap tinggal dalam organisasi sehingga dapat secara produktif berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pemeliharaan karyawan yang tepat mampu mengurangi potensi tingginya *turnover* sebuah organisasi. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya biaya terkait proses rekrutmen, yang juga berdampak pada sulitnya organisasi dalam mengelola dan memelihara budaya serta moral baik dari karyawannya (Cloutier, Felusiak, Hill, dan Pemberton-Jones, 2015)

2. Keinginan untuk tinggal

Keinginan merupakan anteseden dari kondisi psikologis yang akan mengarah pada tindakan aktual seseorang (Ajzen dan Fishbein, 1980, dalam Shahid, 2018). Sedangkan keinginan untuk tinggal didefinisikan sebagai usaha karyawan untuk tetap terikat pada organisasi dalam jangka waktu yang panjang, serta keinginan untuk menghabiskan waktu dengan berkarir di suatu organisasi. (Ghosh et al., 2013).

Melalui keinginan untuk tinggal, level komitmen karyawan pada perusahaan dapat tercermin. Seperti yang kita tahu bahwa organisasi akan cenderung menyukai kondisi karyawan yang stabil karena akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut, sehingga menjadi sangat penting untuk mengetahui variabel apa saja yang terlibat dalam keinginan karyawan baik untuk tinggal maupun meninggalkan organisasi. (Boshoff, 2002, dalam Shanker, 2013)

Berdasarkan penelitian terdahulu, Eltaybani, Watanabe, Igarashi, Saito, dan Mitani (2018) mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan keinginan untuk tinggal dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain karakteristik organisasi termasuk visi, suasana kerja, lingkungan yang berkualitas, karakteristik pekerjaan (termasuk di dalamnya yaitu tekanan kerja,

kepemimpinan, otonomi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi). Selain itu, kepuasan kerja juga dikatakan memiliki korelasi positif pada keinginan untuk tinggal. Dibble (1999) dalam Cloutier et al (2015), mengidentifikasi komponen-komponen kunci yang diperlukan organisasi untuk tetap menjaga karyawannya agar tetap dapat tinggal dalam sebuah organisasi. Komponen-komponen tersebut terdiri dari penerimaan visi, misi, nilai, dan kebijakan organisasi, komunikasi, serta kepemimpinan yang efektif.

Kim (1996) dalam Shanker (2014) mengatakan bahwa keinginan untuk tinggal merupakan kebalikan dari keinginan untuk pergi yang dapat berdampak pada turnover. *Turnover* yang berlebihan dapat menghambat pekerjaan harian organisasi yang dapat berdampak buruk pada kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, menurunkan profit perusahaan, dan menyebabkan adanya ketidakstabilan organisasi secara keseluruhan (Shanker, 2014). Herman (1999) dalam Ghosh (2013) berpendapat bahwa ada lima alasan mendasar mengapa karyawan meninggalkan organisasi, yaitu budaya organisasi yang tidak kompatibel, hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, tidak adanya dukungan yang cukup, kesempatan pengembangan diri yang tidak memadai, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang ditawarkan.

3. Komitmen Organisasi

Mowday et al. (1979) dalam Pham dan Pham (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konsistensi dan partisipasi aktif individual terhadap organisasi.

Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga kondisi psikologis yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Allen dan Meyer 1996). Komitmen afektif merupakan komitmen yang muncul dari adanya keterlibatan dan keterkaitan emosional karyawan pada organisasi. Maka dari itu, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal dalam organisasi atas keinginan secara pribadi. Selanjutnya komitmen berkelanjutan berarti bahwa karyawan tetap tinggal di organisasi karena ada resiko yang harus dibayar saat mereka meninggalkan organisasi. Yang terakhir yaitu komitmen normatif, komitmen yang muncul akibat adanya norma yang berlaku. Sebagai contoh, seorang karyawan yang terlalu sering berganti pekerjaan akan dianggap karyawan dengan kualitas yang rendah oleh rekruter.

Pengertian lain terkait komitmen organisasi menurut Mowday et al (1979), yaitu komitmen organisasi merupakan kekuatan dari konsistensi individual serta partisipasi yang aktif terhadap organisasi. Penelitian terkait dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Porter dan Mowday (1979) dalam Shanker (2013), menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen utama dalam komitmen organisasi. Tiga komponen tersebut yaitu keyakinan yang kuat terhadap penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya yang besar atas nama organisasi, dan adanya hasrat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian ini akan mengacu pada komitmen organisasi yang digagas oleh Mowday et al. (1979). Beliau menjelaskan bahwa komitmen organisasi melibatkan hubungan yang aktif antara karyawan dengan organisasi yang menyebabkan

seseorang dengan sukarela memberikan segala usaha yang dapat dilakukan dalam rangka berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan sesuatu yang lebih stabil daripada kepuasan kerja. Meskipun peristiwa sehari-hari dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun belum bisa menyebabkan seseorang untuk mengevaluasi keterikatannya pada organisasi secara keseluruhan.

4. Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak didefinisikan sebagai individu yang memiliki perjanjian kontrak dalam waktu tertentu dengan sebuah perusahaan (Daciulyte dan Aranauskaite, 2012). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki perbedaan dengan karyawan tetap, dalam komitmennya terhadap organisasi (Sverke, 1999, dalam Felfe, Schmook, Schyns, dan Six, 2008). Meskipun demikian, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Guest dan Clinton (2006) dalam Felfe et al. (2008) menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada komitmen organisasi karyawan kontrak dan tetap.

Beberapa alasan perusahaan akan merekrut karyawan kontrak adalah adanya kemudahan dalam mengatasi fluktuasi *demand* dalam organisasi yang disebabkan oleh permintaan musiman yang cenderung lebih tinggi diwaktu-waktu tertentu, kemudahan proses *dismissal*, dan lain sebagainya (Foote, 2004, dan Biffs, 2006, dalam Daciulyte dan Aranauskaite, 2012).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, penelitian-penelitian terdahulu memaparkan bahwa karyawan kontrak cenderung tidak terlalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi

tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Daciulyte dan Aranauskaite, 2012 menyatakan terdapat beberapa faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi karyawan kontrak yaitu lingkungan kerja yang kondusif, kemungkinan mempelajari *skill* baru dalam pekerjaan, otonomi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal.

5. Etika Kerja

Konsep yang dikemukakan oleh Miller et al. (2002) mendefinisikan etika kerja sebagai konstruk sikap yang berkaitan dengan nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan. Rai S. (2015) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap etika kerja telah dilakukan dengan berbagai macam instrumen yang merupakan pengembangan dari *Protestant Work Ethic* yang digagas oleh Max Weber. Beberapa contoh instrumen pengukuran yang telah dilakukan antara lain *the Protestant ethic scale of Goldstein and Eichhorn*, *the work and leisure ethic scales of Buchholz*, *the eclectic Protestant ethic scale of Ray*, dan *the Australian work ethic scale of Ho and Lloy*. Instrumen-instrumen yang telah disebutkan menggunakan prinsip etika kerja unidimensional yang akan menghasilkan *score* keseluruhan yang tunggal (Rai, 2015).

Pandangan mengenai instrumen pengukuran etika kerja lain yaitu digagas oleh Miller (2002) dalam Rai (2015). Ia mengemukakan bahwa gagasan mengenai etika kerja memiliki karakteristik sebagai konsep yang multidimensional. Pengukuran PWE dengan menggunakan dasar etika kerja multidimensional telah dilakukan pula oleh peneliti terdahulu. Penelitian tersebut misalnya dilakukan oleh Furnham (1982) dalam Rai (2015) dengan lima dimensi

etika kerja yang terdiri dari kepercayaan pada kerja keras, waktu luang, religiusitas dan moral, independensi dari pihak lain, dan *asceticism*. Konsep etika kerja juga dideskripsikan menjadi tujuh dimensi oleh Miller (2002) dalam Ness, Melinsky, Buff, Selfert (2010) yaitu *self-reliance* (kemandirian), *hard work* (kerja keras), *morality* (moralitas), *centrality of work* (pekerjaan sebagai pusat hidup), *wasting time* (pemborosan waktu), *leisure* (waktu yang tidak terkait dengan pekerjaan), dan *delay of gratification*.

Tinjauan pustaka dari literatur-literatur sebelumnya ternyata menunjukkan adanya beberapa pandangan mengenai konsep dan pengukuran terhadap dimensi dalam etika kerja. Dalam beberapa instrumen penelitian, etika kerja dipandang sebagai unidimensional maupun multidimensional. Meskipun demikian, belum ada kesepakatan mengenai jumlah atau sifat dari dimensi etika kerja. Penelitian menggunakan konsep unidimensional yang telah disebutkan sebelumnya sebenarnya masih berfokus pada religiusitas atau agama tertentu dari etika kerja, sehingga penelitian ini akan berfokus pada pengukuran unidimensional seperti yang dilakukan oleh Rai (2015) dimana sifatnya tidak mengacu pada satu agama tertentu.

Terkait dengan peran etika kerja dalam organisasi, Osibanjo et al. (2015) menjelaskan bahwa terdapat lima peran utama. Lima peran utama etika kerja dalam organisasi yang pertama yaitu adalah menjaga kinerja yang baik dari karyawan. Etika kerja dapat berdampak pada perilaku karyawan yang menolak praktik tidak etis dalam perusahaan yang meski dalam jangka pendek dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan, namun dalam jangka panjang dapat

menjatuhkan citra perusahaan. Kedua yaitu dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan kondisi. Baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi merupakan sesuatu yang dipenuhi oleh ketidakpastian. Kondisi yang ada dapat secara cepat berubah. Dengan adanya penerapan etika kerja yang baik dapat membantu pemangku jabatan dalam mengantisipasi, memantau, dan meresponi perubahan kondisi dengan tepat. Peran yang ketiga yaitu dapat meminimalisir terjadinya kesalahan. Kesalahan kecil yang tidak segera diperbaiki dapat terakumulasi menjadi sebuah kesalahan yang besar yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan adanya standar perilaku yang jelas dapat membantu proses antisipasi serta perancangan tindakan preventif dalam rangka menghindari kesalahan. Keempat adalah dapat membantu mengatasi kompleksitas pekerjaan. Seiring bertambahnya skala organisasi, bertambah pula kompleksitas fungsi pekerjaan yang bila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Dalam memenuhi ekspektasi pekerjaan yang dikehendaki, kode etik dapat berfungsi untuk mengawal seluruh anggota organisasi yang ada untuk dapat bekerja secara efisien. Peran kelima dari etika kerja adalah untuk meminimalkan biaya. Panduan dalam hal etika kerja dapat membantu organisasi dalam melakukan penghematan waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk sebuah kinerja yang baik .

6. Generasi

Teori mengenai generasi merupakan bagian dari konsep sosial. Mannheim dalam Gilleard (2004) menjelaskan bahwa terdapat dua elemen yang penting dalam konsep generasi. Yang pertama yaitu menjelaskan mengenai lokasi

generasional. Lokasi generasional berarti bahwa adanya kesamaan lokasi dan waktu historis yang dialami. Elemen yang kedua menjelaskan bahwa generasi juga menyangkut mengenai adanya pola pikir yang terbentuk karena adanya pengalaman yang sama pada waktu tertentu. Dengan adanya latar belakang historis dan pengalaman yang sama, maka akan membentuk gaya yang berbeda dari masing-masing generasi.

7. Kelompok Generasi

Kelompok generasi terdiri dari orang-orang yang telah mengembangkan sifat, kepercayaan, dan moral yang sama karena adanya pengalaman atau peristiwa sosial, sejarah, dan ekonomi yang sama pula. Peristiwa-peristiwa tersebut mempengaruhi perkembangan sosial dan psikologis yang akan membentuk dan mempengaruhi karakter dan tindakan seseorang sepanjang hidup mereka (Dorset, 2008). Di Indonesia, tenaga kerja didominasi oleh tiga generasi yang terdiri dari generasi *Baby boomers*, generasi X, dan generasi Y (dapat juga disebut milenial atau *Nexters*). Dengan adanya perbedaan pengalaman dari masing-masing kelompok generasi yang akan membentuk sikap dan kepercayaan, maka diperlukan pula adanya pemahaman terkait karakteristik masing-masing generasi. Berikut adalah penjelasan dari karakteristik masing-masing generasi.

i. Baby boomers

Terdapat banyak definisi terkait pengertian *Baby boomers*. Salah satu pengertian mengenai Babyboomers yaitu adalah menurut Jones (1991) dalam Joseph (2010) yang menyatakan bahwa generasi ini terlahir pada tahun antara 1946 – 1964. Meskipun demikian, istilah Babyboomers yang terdapat pada

penelitian ini akan mengacu pada publikasi dari kerjasama BPS dan KPPPA yang mendefinisikan Babyboomers sebagai generasi yang lahir di antara rentang tahun 1943 sampai 1959.

Baby boomers merupakan generasi yang menjadi orangtua dari satu setengah generasi yang terdiri dari generasi X dan setengah dari generasi Y. Generasi *Baby boomers* adalah generasi mayoritas yang mengisi posisi manajerial organisasi. Zust (2008) dalam Joseph (2010) mengatakan bahwa *Baby boomers* adalah “*The original workaholic*”.

ii. Generasi X

Sama dengan pembahasan mengenai Babyboomers, Generasi X juga memiliki definisi beragam terkait tahun kelahiran. Generasi ini didefinisikan merupakan generasi yang lahir antara rentang tahun 1977 – 1988 (Coupland, 1995, dalam Joseph, 2010). Meskipun demikian pada konteks penelitian ini, generasi X akan mengacu pada tahun kelahiran antara 1960 hingga 1979. Generasi X memiliki kepercayaan pada organisasi yang lebih rendah dari *Baby boomers* sehingga berganti pekerjaan secara periodik merupakan sebuah keharusan (O’Shaughnessy, 2008, dalam Joseph, 2010).

iii. Generasi Y

Generasi Y merupakan anak-anak dari generasi *Baby boomers* dan generasi X. Terdapat beberapa pandangan mengenai tahun kelahiran generasi ini. Ada yang berpendapat bahwa generasi ini lahir pada tahun antara 1981 – 1999 (Howe dan Strauss, 2000, dalam Joseph 2010). Namun penelitian ini akan mengacu pada data dari Profil Generasi Milenial Indonesia yang

mendefinisikan generasi ini lahir pada rentang tahun 1980 hingga 2000. Berbeda dengan generasi sebelumnya (*Baby boomers* dan generasi X), generasi Y merupakan generasi yang dianggap sebagai *digital natives*. Dua generasi sebelum generasi Y tidak memiliki akses pada internet di awal masa hidup mereka, meski saat ini baik generasi *Baby boomers* maupun generasi X juga sudah memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah kehidupan mereka (Pinzaru et al., 2016).

Gallup (2016) menjelaskan mengenai karakteristik kerja dari generasi Y. Generasi Y dideskripsikan sebagai generasi yang bekerja tidak hanya untuk menerima gaji, namun juga untuk mengejar sebuah tujuan tertentu. Generasi Y merupakan generasi yang menginginkan peluang untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan tersebut (contoh: mempelajari hal baru, mendapatkan *skill* baru, sudut pandang baru, kenal lebih banyak orang, dan lain sebagainya). Dari segi hubungan dengan atasan, mereka tidak menginginkan atasan yang otoriter (suka memerintah dan mengontrol).

Beberapa fakta lain terkait dengan generasi Y menurut Gilburg (2007) dalam Joseph (2010), bahwa sikap optimis dari generasi ini dapat menjadikan mereka sebagai aset yang sangat baik bagi organisasi. Sebagai generasi yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, generasi Y cenderung tidak membawa pengalaman kerja di masa lalu ke tempat pekerjaan yang baru namun lebih membagi pengalaman yang berharga yang didapatkan dari pekerjaan sebelumnya. Meskipun demikian generasi lebih membutuhkan supervisi dari atasan. Generasi ini tumbuh dengan mengamati perilaku orang-

orang di sekitarnya seperti keluarga dan guru) maupun melalui media elektronik, misalnya publik figur, dan politisi (Gilburg, 2007, dalam Joseph, 2010).

Pada Tabel 2.1., terdapat beberapa perbandingan karakteristik mengenai ketiga generasi yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 2.1. Perbandingan Karakteristik Babyboomers, Generasi X, dan Generasi Y

Karakteristik	<i>Baby boomers</i>	Generasi X	Generasi Y
Tahun kelahiran	1943 – 1959	1960 -1979	1980 - 2000
Sebutan lain	<i>Sandwich generation</i>	<i>Gen X-ers</i>	<i>Millenials, Net-Geners, Nexters</i>
Nilai utama	Optimis, keterlibatan	Skeptis, informalitas, kesenangan	Realistis, percaya diri, kesenangan, sosial
Sikap terhadap uang	Beli sekarang, bayar nanti	Berhati-hati, konservatif	<i>Earn to spend</i>
Etika kerja	<i>Workaholic</i> , bekerja efisien, pemenuhan personal, mengutamakan kualitas	Mengurangi pekerjaan, mandiri, menginginkan struktur dan arahan, skeptis	<i>What's next?, goal oriented</i> , gigih, wirausaha, toleran
Feedback dan reward	Pengakuan, uang	Kebebasan	Pekerjaan yang berarti
Pekerjaan dan keluarga	Tidak seimbang, hidup untuk bekerja	Seimbang	Seimbang

Sumber: Joseph (2010), Jiří (2016).

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, maka terlebih dahulu dipetakan literatur yang terkait untuk memberi gambaran umum penelitian serta letak kontribusi penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel / hipotesis	Metodologi	Hasil Penelitian
Komari N. & Djafar F. (2013) → <i>Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Bank Syariah.	Etika kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi	Lokasi: Indonesia Subyek: 78 karyawan Bank Syariah Alat analisis: PLS	Etika kerja sangat berpengaruh pada komitmen organisasi, namun belum tentu dapat menciptakan kepuasan kerja.
Mostafa S. et al. (2014) → <i>Relationship between work ethic and organizational support with organizational commitment in work place</i>	Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan antara etika kerja karyawan, dukungan organisasi, dengan komitmen organisasi di kantor organisasi pemuda dan olahraga, Provinsi Kordestan	Etika kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi	Lokasi: Iran Subyek: 130 karyawan organisasi pemuda dan olahraga Alat analisis: statistik deskriptif, regresi	Terdapat korelasi signifikan antara komitmen organisasi dengan etika kerja dan dukungan organisasi terutama pada karyawan wanita

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel / hipotesis	Metodologi	Hasil Penelitian
Shanker M. (2014) → <i>A Study on Organizational Climate in Relation to Employees' Intention to Stay</i>	Bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan keinginan untuk tinggal	Iklim organisasi, keinginan untuk tinggal	Lokasi: India Subyek: 615 karyawan di lintas industri Alat analisis: regresi	Terdapat hubungan dan pengaruh positif antara iklim organisasi dengan keinginan untuk tinggal.
Mowday R.T. et al. (1979) → <i>The measurement of organizational commitment</i>	Merangkum dan menganalisis beberapa penelitian dengan tujuann untuk memvalidasi pengukuran terhadap komitmen karyawan untuk bekerja pada organisasi	Komitmen organisasi	Lokasi: Amerika Serikat Subyek: 2563 karyawan pada 9 jenis organisasi yang berbeda Alat analisis: rata-rata dan standar deviasi, <i>internal consistency reliability, test-retest validity, convergent validity, discriminant validity, predictive validity, normality</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi kuat dengan perilaku karyawan bila dibanding dengan pengukuran perilaku karyawan yang lain, misalnya seperti kepuasan kerja.
Rai S. (2015) → <i>A study to develop an instrument to measure work ethic</i>	Bertujuan untuk mengembangkan instrumen pengukuran etika kerja	Etika kerja (unidimensional)	Lokasi: Perusahaan multinasional di India Subyek: 507 karyawan yang menduduki posisi manajerial Alat analisis: analisis deskriptif, EFA, CFA	Skala pengukuran unidimensional dapat diandalkan dan memiliki validitas yang baik. Berdasarkan temuan ini, disimpulkan juga bahwa skala etika kerja unidimensional cocok dijadikan alternatif untuk langkah-langkah pengukuran. Selain itu, skala ini juga memiliki sifat-sifat yang disyaratkan untuk psikometrik.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel / hipotesis	Metodologi	Hasil Penelitian
Shanker M. (2013) → <i>Organizational Commitment and Employees' Intention to Stay in Indian Companies : Factor Analytical Approach</i>	Menginvestigasi hubungan antara faktor-faktor dari komitmen organisasi dengan keinginan untuk tinggal pada organisasi	Komitmen organisasi, keinginan untuk tinggal	Lokasi: Perusahaan multinasional di India Subyek: 615 karyawan Alat analisis: regresi	Terdapat korelasi kuat positif antara komitmen organisasi Afektif terhadap keinginan untuk tinggal.
Pham L. (2016) → <i>The effect of job satisfaction and organizational commitment on intention to stay: case study at the universities, colleges in Bac Lieu city, Bac Lieu province.</i>	Menyesuaikan dan memverifikasi skala pengukuran kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tinggal pada konteks kondisi di Vietnam.	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk tinggal	Lokasi: Vietnam Subyek: 300 dosen dari berbagai universitas di Bac Lieu City Alat analisis: SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukuran kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tinggal terbukti reliabilitasnya 2. Kepuasan kerja memiliki hubungan tidak langsung pada keinginan untuk tinggal melalui komitmen organisasi

Sumber: Hasil rangkuman pribadi(2019)

C. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis pada penelitian ini berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang akan diujikan yaitu etika kerja yang dirasakan oleh karyawan (X), komitmen organisasi (M) dan keinginan untuk tinggal (Y).

Dalam konteks sebagai karyawan, seseorang pasti memiliki nilai-nilai yang dijadikan sebagai panduan dalam menjalankan sebuah pekerjaan (Furnham, 1990 dalam Chen,2011). Salah satu nilai yang dijadikan panduan adalah etika kerja. Melalui etika kerja yang baik, akan berdampak pada hal-hal seperti prestasi kerja dan produktivitas, menurunkan tingkat absenteisme, dan kontraproduktif pada *turnover* karyawan (Sheehy, 1990, dalam Mohammad, Idris, Quoquab, Al-Jabari, 2017). Cho, Guchait, Johanson (2009) mendefinisikan keinginan untuk tinggal sebagai variabel yang saling berlawanan dengan keinginan untuk keluar, dimana keinginan untuk keluar merupakan salah satu prediktor dari *turnover*. Karyawan yang berpegang teguh pada prinsip etis dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Karyawan dengan etika kerja yang baik akan mengamalkan prinsip-prinsip etis dalam setiap pekerjaannya, seperti misalnya berperilaku jujur serta memiliki integritas yang tinggi yang dapat berdampak pada menurunnya *involuntary turnover*, serta tetap tekun dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugasnya yang berdampak pada menurunnya tingkat *voluntary turnover*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama yaitu:

H1: Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh positif pada keinginan untuk tinggal

Chu (2007) dalam Hite (2014) mengatakan bahwa etika kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Hal tersebut juga dikonfirmasi juga melalui penelitian yang dilakukan oleh Komari N. dan Djafar F. (2013) serta Mostafa S. et al. (2014). Pada penelitian tersebut, menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif etika kerja pada komitmen organisasi. Etika kerja merupakan sebuah refleksi dari dedikasi dan komitmen individu, serta kesediaan seseorang untuk melakukan upaya lebih dari standar yang diharapkan (McMurray dan Scott, 2013 dalam Kwong, 2016). Dampak dari etika kerja yang baik dari karyawan adalah timbulnya upaya-upaya yang lebih besar dari karyawan yang menunjukkan adanya rasa kepedulian terhadap organisasi (Komari dan Djafar, 2013). Kepedulian karyawan terhadap organisasi tercermin melalui kesediaannya mematuhi kebijakan perusahaan, bekerja maksimal untuk mencapai target yang diharapkan organisasi, serta usaha untuk menjaga reputasi perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan tersebut menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua yaitu adalah etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

H2: Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Dengan adanya perkembangan teknologi dan pergeseran generasional pada karyawan, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus dapat mempertahankan karyawan yang ada. Bila tidak dilakukan pengelolaan yang baik, *turnover* yang tinggi dapat terjadi dan dapat berdampak negatif pada efektifitas dan profitabilitas organisasi. Dengan kondisi tersebut, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan yang ada memiliki komitmen pada organisasi (Brown, 2003, dalam Shanker, 2013). Igbaria (1994) dalam Ghosh (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan berdampak pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Pendapat tersebut diperkuat pula oleh Thatcher (2002) dalam Ghosh (2013) bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasinya akan menunjukkan motivasi yang rendah untuk berganti pekerjaan, serta keinginan yang tinggi untuk tetap tinggal pada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi menimbulkan keinginan untuk tinggal yang tinggi karena adanya peningkatan solidaritas dari karyawan. Selain solidaritas, hal-hal emosional lain seperti rasa kepemilikan dan kebanggaan karena menjadi anggota dari organisasi akan menyebabkan seseorang cenderung ingin tinggal dan menjadi bagian dari suatu organisasi.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada keinginan untuk tinggal.

Kajian literatur terdahulu telah banyak menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh pada komitmen organisasi, misalnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001) dan Peterson (2003). Komitmen organisasi telah banyak dikaitkan dengan berbagai macam karakteristik situasional, sikap, serta perilaku karyawan. Allen dan Meyer (2002) dalam Rokhman (2010) menyatakan bahwa

komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang melekat pada karyawan sehingga berdampak pada turunnya *turnover*. Sager (1998) dalam Rokhman (2010) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keputusan mental yang mengintervensi dua hal yaitu apakah seseorang akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi dengan sikap dalam pekerjaan. Salah satu elemen dari *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar. Keinginan untuk keluar merupakan keinginan yang secara sadar muncul yang menyebabkan seseorang ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Mobley, 1978, dalam Cho et al., 2009). Di sisi lain, keinginan untuk tinggal merupakan keinginan yang secara sadar muncul yang menyebabkan seseorang ingin tetap tinggal dalam organisasi (Tett dan Meyer, 1993, dalam Cho et al., 2009). Etika kerja merupakan sesuatu yang melekat pada masing-masing individu yang menyebabkan timbulnya nilai-nilai positif, misalnya integritas, yang dapat tercermin dalam perilaku kerja. Integritas karyawan pada perusahaannya diharapkan mampu meningkatkan keinginan untuk tinggal seorang karyawan. Meskipun demikian, kondisi dalam organisasi juga turut berperan dalam peningkatan keinginan untuk tinggal. Seseorang dengan integritas tinggi akan lebih berpotensi tinggal dalam suatu organisasi apabila ada kesesuaian nilai-nilai yang dipegang serta rasa bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi. Dengan logika tersebut, maka komitmen organisasi kemudian dipilih sebagai variabel pemediasi.

H4 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara etika kerja dengan keinginan untuk tinggal.

D. Kerangka Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, maka gambaran mengenai kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

