

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Syariah

Pada dasarnya ajaran islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan As Sunnah juga Ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba rapi, benar, tertib dan teratur. Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

Manajemen dalam islam tidak jauh dari pemahaman ini. Manajemen dianggap sebagai ilmu teknik (seni) kepemimpinan diawal perkembangan islam. Akan tetapi, pemikiran manajemen telah diterapkan dalam beberapa Negara yang tersebar di penjuru dunia. Pemikiran manajemen dalam islam bersumber dari nash-nash AlQur'an dan petunjuk-petunjuk Al-Sunnah. Selain itu, ia juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berbeda dengan manajemen konvensional, ia merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata. Pada awalnya manajemen ini berusaha untuk diwarnai dengan nilai-nilai, namun dalam perjalanannya tidak mampu. Karena, ia tidak bersumber dan berdasarkan petunjuk syariah yang bersifat sempurna, komprehensif dan kebenaran. Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, jika setiap orang perilaku yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali.¹

Proses-prosenya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT, sebenarna manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

¹ Ahmad Ibrahim Abu Sin, Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) , 28.

B. *Resource Based Theory*

Resource Based Theory adalah teori yang menjelaskan tentang kinerja perusahaan akan optimal jika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan nilai bagi perusahaan. Keunggulan kompetitif adalah sesuatu yang melekat pada perusahaan dan sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain. Keunggulan kompetitif didapatkan dengan memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam sumber daya yang dimiliki perusahaan, *resource based theory* meyakini bahwa perusahaan sebagai kumpulan kemampuan dalam mengelola sumber daya tersebut. Sumber daya adalah semua yang dimiliki dan dikendalikan perusahaan baik itu aset, kemampuan perseorangan karyawan, pengetahuan tentang teknologi, proses organisasional, dan informasi yang berguna untuk mengimplementasikan strategi perusahaan sehingga meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Resources Based Theory membahas mengenai sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Wernerfelt, menjelaskan bahwa menurut pandangan RBV, perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan mendapatkan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting (aset berwujud dan tidak berwujud). Belkaoui dalam Fransiskus dan Solon menyatakan strategi yang potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menyatukan aset berwujud dan aset tidak berwujud. Investor akan memberikan nilai yang tinggi terhadap perusahaan yang memiliki kemampuan (modal intelektual) yang lebih besar.²

Berdasarkan pada pendekatan *resource based view*, sumber daya atau aset yang telah eksis adalah berupa bundle dan sumber daya ini mempengaruhi kinerja dengan *causal ambiguity*. Karena itu, adalah sukar untuk menengarai bagaimana sumber daya secara individual dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan tanpa memperhitungkan interdependensi dengan aset lainnya.³

Resources based theory membahas bagaimana perusahaan dapat mengolah dan memanfaatkan semua sumberdaya yang

² Fransiskus Randa dan Ariyanto Solon, Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia), *Jurnal Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi*, Vol 10 No 1 April 2012, Fakultas Ekonomi UAJ Makassar, 2012, hal. 29.

³ Sampurno, *Knowledge Based Economy Sumber Keunggulan Daya Saing Bangsa*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012, hal. 213

dimilikinya. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, maka perusahaan harus memanfaatkan dan mengembangkan sumber modal perusahaan, salah satunya adalah intellectual capital. Perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitifnya manakala perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul.

Teori RBV memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan. Perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif. Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dengan baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Sehingga asumsi dalam teori ini adalah bagaimana perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan perusahaan.⁴

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.⁵

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Manajemen yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari atau yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi perlu dibantu oleh manajemen sumber daya manusia yang baik.

⁴ Fransiskus Randa dan Ariyanto Solon

⁵ Athoillah, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 121

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁶ Manajemen sumber daya manusia bisa diartikan sebagai suatu cara untuk mendayagunakan atau mengelola manusia dengan tujuan memanfaatkan atau mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seseorang guna mencapai tujuan individu dan organisasi.

Sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi hendaknya dibangun supaya memiliki keterikatan dengan organisasi, sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai dengan optimal.

D. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Pada setiap pekerjaan terkadang terdapat beberapa pekerja atau karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*). *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai penarikan seseorang dari suatu organisasi baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*unvoluntary*).⁷ Definisi lain mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.⁸ Pendapat lain mengartikan *turnover intention* sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pengunduran diri maupun pemberhentian.⁹

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* adalah niatan seorang pekerja atau karyawan untuk pindah organisasi atau perusahaan baik karena atas keinginan sendiri ataupun alasan lain. Perusahaan atau organisasi yang terlalu sering mengalami *turnover intention* akan memberikan dampak negatif. *Turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan maka

⁶ Mangkunegara., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rika Aditama,2015), 21.

⁷ Octavia Asta Maniri.

⁸ Astuty, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening', *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.*, 8.1 (2017), 82–97.

⁹ Putri Rarasanti and Suana.

akan muncul banyak dampak yang dialami perusahaan seperti harus mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur, dan pengawasan.¹⁰ Kerugian perusahaan yang lain adalah posisi yang kosong karena ditinggalkan oleh karyawan yang pindah. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Bramantara (2014) diungkapkan bahwa dampak lainnya adalah berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan. Dari permasalahan tersebut maka untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan menjadi tindakan yang sangat penting, salah satunya adalah dengan memenuhi hak-hak karyawan yaitu kompensasi dan membentuk *job embeddedness* pada karyawan.

2. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Turnover Intention

Banyaknya *turnover intention* di suatu organisasi atau perusahaan terjadi akibat berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu kepuasan gaji.¹¹ Akan tetap masih ada berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada pekerja. Keterikatan pekerja terhadap perusahaan juga dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memilih untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan atau meninggalkan pekerjaannya dan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.¹² Penelitian yang dilakukan Putri dan Suana (2016) menemukan bahwa faktor yang memicu terjadinya *turnover intention* dalam organisasi atau perusahaan adalah *job embeddedness*.

Berdasarkan uraian faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tersebut, dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya.

¹⁰ Suryani. (2011). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Peran Komitmen Keorganisasian Sebagai Mediasi. Tesis: Jakarta. Universitas Indonesia.

¹¹ B. Artiningrum and A. Satrya, 'Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14.3 (2016), 337–52 <<https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i3.3992>>.

¹² Artiningrum and Satrya.

3. Hubungan *Job Embeddedness* dengan *Turnover Intention*

Pekerja yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaannya akan merasa lebih dekat dan melekat dengan para kolega, pekerjaan, dan perusahaan atau organisasi dapat mengekspresikan keterkaitan mereka dengan mempertahankan dirinya sebagai pekerja di tempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan perusahaannya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan perusahaan dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan pekerjaan dan perusahaannya.¹³

Dari uraian-uraian sebelumnya dijelaskan bahwa ketika seseorang merasakan *embeded* pada perusahaan, artinya pekerja atau karyawan dengan sengaja mengikatkan dirinya pada perusahaan dan jaringan-jaringan yang ada didalamnya dan pada akhirnya membuat pekerja tidak melepaskan diri dari perusahaan. Dengan kalimat lain ketika *job embeddedness* sudah dirasakan oleh seorang pekerja, maka tidak akan muncul dalam diri pekerja minat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Ketika pekerja merasa terikat didalam perusahaan yaitu *job embeddedness* yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat *job embeddedness* memiliki hubungan dengan *turnover intention*.

E. *Job Embeddedness*

1. Pengertian *Job Embeddedness*

Istilah *embeddedness* telah digunakan dalam literatur sosiologis untuk menjelaskan proses dimana hubungan sosial pengaruh dan tindakan terhadap kendala ekonomi. *Embeddedness* adalah gagasan bahwa individu dapat menjadi bertahan di sekitarnya dalam situasi tertentu, bahwa karyawan memiliki waktu yang sulit memisahkan dari organisasi.¹⁴ *Job Embeddedness* didefinisikan sebagai keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja

¹³ Simanjuntak.

¹⁴ Thomas William Lee, Tyler C. Burch, and Terence R. Mitchell, 'The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1 (2014), 199–216 <<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>>.

pada perusahaan.¹⁵ Selanjutnya dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi memilih untuk tinggal di pekerjaan mereka dan menunjukkan kualitas performa kerja yang baik.¹⁶ *Job Embeddedness* adalah konsep yang menjelaskan pengaruh-pengaruh psikologi, sosial dan pengaruh keuangan atas keputusan pegawai untuk keterikatan pekerja dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja dan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya daripada mencari pekerjaan lain.¹⁷

Berdasarkan beberapa definisi terkait pengertian *job embeddedness* tersebut dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan jaringan atau alasan bagi setiap individu pekerja yang mendorong pekerja untuk tetap berada dalam lingkungan kerjanya. Pekerja yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaannya mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja.

Tingkat *job embeddedness* karyawan terhadap perusahaan, merupakan bentuk keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hal inilah yang menjadikan timbulnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kepedulian terhadap perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena individu yang *embedded* akan mempersepsikann dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasinya.

2. Indikator dan Dimensi *Job Embeddedness*

Indikator pada penelitian ini mengacu pada indikator penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut indikator-indikator *Job Embeddedness* dalam penelitian ini.

a. *Fit* (Kesesuaian)

Fit adalah tingkat kesesuaian atau kecocokan antara individu dan pekerjaannya, tumpang tindih antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, dan antara

¹⁵ Said Muhammad Isma, 'Pengaruh Organizational Reward Dan Procedural Justice Terhadap Perceived Organizational Support Serta Job Embeddedness', *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9.1 (2020), 48–55 <<https://doi.org/10.24036/jkmb.10843700>>.

¹⁶ Muhammad Deafridhininetri, 'Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Kepuasan Pelanggan', *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8.1 (2015), 65 <<https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1402>>.

¹⁷ Akhfan Musthofa Lutfi, Purbudi Wahyuni, and Tri Mardiana, 'Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4.3 (2020), 332–52 <<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4235>>.

kepentingan individu dan manfaat dari pekerjaannya.¹⁸ Maka jika seorang karyawan merasa sesuai atau cocok dengan pekerjaannya diharapkan karyawan tersebut akan merasa nyaman. Seorang karyawan jika sudah mendapatkan kecocokan dirinya dengan lingkungannya, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bisa lebih berkembang dengan baik dalam organisasinya.¹⁹ Saat seorang karyawan sudah merasa nyaman dengan perusahaan atau lingkungan sekitarnya hal ini dapat menimbulkan rasa keterikatan yang lebih dengan organisasi dalam hal profesionalitas maupun personal.

Aspek dari luar perusahaan (*off-the-job*) bisa berhubungan dengan *fit* yang tidak bisa dipisahkan karena hal itu ada di dalam diri mereka sendiri. Karyawan yang sudah memiliki kecocokan yang berasal dari dalam dirinya biasanya mereka akan sangat mudah untuk merasa nyaman dengan keadaan lingkungan sekitarnya.²⁰ Kegiatan di luar kegiatan kerja seperti kegiatan keagamaan, kegiatan liburan yang di mana kegiatan di luar perusahaan itu diharapkan akan menimbulkan rasa *fit* yang lebih tinggi. Adanya kecocokan yang tinggi karyawan tersebut dengan lingkungan di mana mereka bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kenyamanan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Seseorang yang tidak mendapatkan kecocokan saat di pekerjaannya biasanya mereka cenderung melakukan tindakan yang bisa dibidang aneh atau berbeda dari yang lainnya. Keberadaan mereka ini dengan mudah untuk dikenali. Keadaan ketidakcocokan terhadap pekerjaan dan lingkungannya seorang karyawan akan mengalami kesulitan untuk berkembang dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat membuat karyawan ingin segera meninggalkan pekerjaan.²¹ Orang yang ingin bekerja kebanyakan memikirkan tingkat kenyamanan saat mereka bekerja. Perusahaan mempunyai nilai lebih tersendiri jika

¹⁸ Deafrihdhinetri.

¹⁹ Isma.

²⁰ Elvina Pekasa and Rostiana Rostiana, 'Peran Job Embeddedness Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Dan Keinginan Untuk Menetap Sebagai Mediator', *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2.1 (2018), 335 <<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1635>>.

²¹ Pekasa and Rostiana.

mereka bisa membuat seluruh karyawan merasa nyaman dan cocok saat bekerja.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, seseorang bekerja atas dasar nilai kenyamanan bahkan organisasi/ perusahaan memakai nilai kenyamanannya untuk menarik orang agar bekerja pada organisasinya/ perusahaannya. Sebuah kenyamanan menjadi daya pikat pekerja untuk bertahan dalam sebuah organisasi.

Fit juga mencakup dimensi komunitas diluar organisasi yang tidak dapat dilepaskan bagi seorang karyawan, antara lain: fasilitas, dan budaya. Adanya kegiatan di luar (seperti memancing, futsal, kegiatan politik, agama, dan kegiatan lainnya) mendorong timbulnya *fit* pada diri pekerja. Semakin luas dimensi yang dapat di kembangkan oleh seorang pekerja baik dari dalam organisasi maupun lingkungan sekitar, maka mereka semakin merasakan kenyamanan terhadap pekerjaannya. *Fit* memiliki sub indicator yaitu rasa nyaman dan cocok serta memiliki beberapa item yaitu; (1) Pekerjaan di perusahaan terlalu menarik untuk ditinggalkan; (2) Nyaman dengan pekerjaan ini sehingga tidak ingin meninggalkan perusahaan; (3) Cocok dengan rekan-rekan kerja sehingga enggan meninggalkan pekerjaan; (4) Tempat tinggal tidak terlalu jauh dengan perusahaan; dan (5) Nyaman dengan atasan di perusahaan.

b. *Link* (Hubungan)

Link merupakan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan tempat tinggalnya. *Link* di definisikan sebagai hubungan formal maupun informal yang terbentuk antara pekerja dengan institusi atau orang lain ditempat dia bekerja.²² Dengan demikian *link* dapat diartikan hubungan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan mereka tinggal. Hubungan yang baik antara karyawan atau atasan saat berada di lingkungan pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman yang tinggi.

²² Hellen Vera Simanjuntak, 'Pengaruh Job Embeddednes Dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Trunajaya Bontang', *Kinerja*, 15.2 (2018), 82 <<https://doi.org/10.29264/jkin.v15i2.4030>>.

Seorang karyawan mempunyai hubungan baik dengan sekitarnya baik di tempat kerja maupun di tempat tinggal mereka hal itu mempengaruhi tingkat *job embeddedness* mereka meningkat. Adanya hubungan yang baik dengan organisasi mereka membuat keterikatan antara seorang karyawan dengan perusahaan akan semakin meningkat. *Link* dapat terbentuk dari aspek kehidupan yang lain. Semakin banyak *link* yang dimiliki seorang karyawan maka dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan dan karyawan tersebut tidak akan memiliki rasa ingin meninggalkan perusahaan.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, semakin baik hubungan seorang pekerja dengan para pekerja lain serta perusahaan dan lingkungan, maka semakin sulit pekerja tersebut meninggalkan pekerjaannya tersebut dan semakin *embeddedness* pekerja tersebut.

Selain itu adanya tekanan normatif untuk tinggal di pekerjaan yang berasal dari keluarga, anggota tim kerja, dan rekan-rekan lain, serta menjadi tua, menikah, memiliki kepemilikan lebih, dan memiliki anak yang memerlukan perawatan, semuanya itu membuat karyawan lebih mungkin menetap daripada meninggalkan pekerjaannya.

Link memiliki sub indicator yaitu koneksi dengan rekan atau perusahaan dan memiliki beberapa item yaitu; (1) Sudah terikat dengan perusahaan; (2) enggan meninggalkan perusahaan; (3) Dapat bekerja sama dengan baik diperusahaan; (4) Atasan memberikan instruksinya dengan baik di perusahaan; dan (5) Rekan-rekan kerja dapat memahami.

c. *Sacrifice* (Pengorbanan)

Sacrifice dapat diartikan bahwa apa yang harus dikorbankan seorang karyawan apabila mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka lebih banyak mendapatkan kerugian seperti meninggalkan pekerjaan yang menarik, semua fasilitas yang sudah diberikan perusahaan. Maka dengan hal tersebut karyawan akan mengurungkan niatan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka.²³

Pengorbanan atau *sacrifice* berhubungan dalam (*off-the-job*) karena dengan apa yang sudah dikorbankan seorang

²³ Garnita and Suana.

karyawan kepada perusahaan itu akan membuat kehidupan karyawan tersebut sedikit terganggu dengan kehidupannya yang selama ini sudah bisa dikatakan baik.²⁴ Mereka akan memulai dari awal lagi apa bila ingin meninggalkan pekerjaan. Mereka harus rugi karena jarak antara tempat tinggal ke tempat kerja yang baru sedikit lebih jauh.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *sacrifice* berhubungan pilihan atau keputusan yang harus diambil seorang pekerja jika akan meninggalkan pekejanya baik berupa *fit* ataupun *link* serta gaji atau biaya ketika mereka meninggalkan perusahaan lama untuk perusahaan baru.

Dilain pihak, keuntungan seperti gaji atau benefit lainnya yang didapat dari perusahaan (asuransi kesehatan atau rencana pensiun) menjadi pertimbangan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Semakin besar material atau non material yang akan dikorbankan ketika meninggalkan pekerjaannya maka semakin sulit bagi dia untuk memutuskan hubungan pekerjaan dengan organisasinya.

Sacrifice memiliki sub indicator yaitu kerugian materi atau moril jika meninggalkan pekerjaan yang memiliki beberapa item yaitu; (1) Terikat dengan lingkungan di perusahaan tempat bekerja; (2) Merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan; (3) Merasa tidak akan mendapatkan rekan kerja seperti di perusahaan; (4) Merasa tidak akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari perusahaan; dan (5) Merasa biaya akomodasi dan transfortasi akan lebih besar jika keluar dari perusahaan.²⁵

²⁴ Lutfi, Wahyuni, and Mardiana.

²⁵ Putri Rarasanti and Suana

F. Penelitian Terdahulu

Menguraikan tentang hasil penelitian terdahulu yang hampir serupa, serta untuk meyakinkan bahwa peneliti ini masih baru maka peneliti akan berusaha menelusuri dan menelaah yang terkait dengan judul ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu dari para peneliti yang berkaitan dengan judul dari penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil	Metode	Persamaan/ Perbedaan
Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> . ²⁶	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job embeddedness</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap <i>turnover intention</i> .	Mix Metode (data kualitatif dan kuantitatif) dengan teknik sensus	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Job Embeddedness</i> dan <i>Turnover Intention</i> . Sedangkan perbedaannya adalah metode penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan metode mix method sedangkan pada penelitian yang hendak dilakukan menggunakan metode kuantitatif
Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover</i>	Hasil pengujian mendapatkan <i>job embeddedness</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>	Kuantitatif dengan teknik <i>proportionate stratified random sampling</i> .	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Job Embeddedness</i> dan <i>Turnover Intention</i> .

²⁶ Garnita and Suana.

Judul Penelitian	Hasil	Metode	Persamaan/ Perbedaan
<i>Intention</i> Karyawan. ²⁷	<i>intention</i> karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan		Sedangkan perbedaannya adalah kajian dalam penelitian. Pada penelitian terdahulu variabel yang diukur terdiri dari job embeddedness, kepuasan karyawan, serta komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian yang hendak dilakukan mengkaji tentang pengaruh job embeddednes dengan 3 aspek (fit, link, sacrifice) terhadap turnover intention
Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Muji Motor. ²⁸	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di bengkel Muji Motor, persepsi dukungan	Kuantitatif berbentuk asosiatif dengan sampel jenuh.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukakan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Job Embeddedness</i> dan <i>Turnover Intention</i> . Sedangkan perbedaannya adalah subyek penelitian. Pada penelitian terdahulu subyek penelitiannya

²⁷ Putri Rarasanti and Suana.

²⁸ Bitha and Ardana.

Judul Penelitian	Hasil	Metode	Persamaan/ Perbedaan
	<p>organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di bengkel Muji Motor, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di bengkel Muji Motor.</p>		<p>adalah karyawan di bengkel motor, sedangkan pada penelitian yang hendak dilakukan menggunakan subyek karyawan toko kosmetik</p>
<p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Trunover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Trifa Sari Nusantara).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i></p>	<p>Kuantitatif jenis penelitian kausal dengan teknik <i>Simple Random Sampling</i></p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukakan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Job Embeddedness</i> dan <i>Turnover Intention</i>. Sedangkan perbedaanya adalah subjek, dan tempat penelitian</p>

Judul Penelitian	Hasil	Metode	Persamaan/ Perbedaan
	<p><i>intention</i>. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi (R^2) stress kerja dan kepuasan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> sebesar 57,1%.</p>		
<p>Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry.²⁹</p>	<p>Penyebab turnover adalah ketidakpuasan pekerjaan, gaji dan kondisi lingkungan pekerjaan</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Turnover Intention</i>. Sedangkan perbedaannya adalah subjek, dan tempat penelitian</p>
<p>Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya. European.³⁰</p>	<p>Masalah gaji adalah penyebab utama adanya keinginan berpindah karyawan, penyebab</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Turnover Intention</i>.</p>

²⁹ Ongory, H. 2015. A Review of the Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management* pp. 049-054. ISSN 1993-8233.

³⁰ Orwa, H. 2012. Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.9.

Judul Penelitian	Hasil	Metode	Persamaan/ Perbedaan
	selanjutnya adalah minimnya promosi, kondisi pekerjaan dan gaya kepemimpinan.		Sedangkan perbedaannya adalah subjek, dan tempat penelitian
The Turnover Intentions for Construction Engineers. ³¹	Faktor utama penyebab karyawan memiliki keinginan berpindah adalah gaji dan promosi serta komitmen terhadap perusahaan.	Kualitatif	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti terkait <i>Turnover Intention</i> . Sedangkan perbedaannya adalah subjek, dan tempat penelitian

G. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka tersebut menggambarkan hubungan antar konsep-konsep yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job embeddedness* sebagai faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* Karyawan Toko Kosmetik Aris Jaya.

Kelekatan kerja dan keterlibatan kerja menjadi topik yang sangat menarik untuk diteliti. Dimana kelekatan kerja (*job embeddedness*) merupakan sebuah konsep teori yang diperkenalkan oleh Mitchel, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez pada tahun 2001 yang berfokus pada retensi karyawan atau bagaimana cara mempertahankan karyawan agar tetap bersama organisasi/ perusahaannya. Salah satu tujuan dibentuknya teori mengenai *job embeddedness* adalah untuk mencegah terjadinya peningkatan pergantian karyawan. *Job embeddedness* merupakan koneksi/tautan yang dimiliki oleh

³¹ Shun, K. 2011. The Turnover Intentions for Construction Engineers. *Journal of Marine Science and Technology*, Vol. 19, No. 5, pp. 550-556.

seseorang di dalam organisasi yang akan sulit di gantikan oleh organisasi manapun. Selain itu, dimensi pengorbanan pada *job embeddedness* mencerminkan gagasan bahwa niat untuk mengubah pekerjaan akan sangat berisiko pada investasi yang telah di miliki oleh karyawan. Dimana investasi yang dimaksud adalah seperti rekan kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, jabatan, dan lain sebagainya. Sehingga, semakin besar pengorbanan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin rendah niatnya untuk meninggalkan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan tujuan kepustakaan dari penelitian ini dan mengacu pada penelitian terdahulu yang telah di uraikan oleh penulis, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

