

Intensi Keluar Kerja Ditinjau Dari *Theory of Planned Behavior*

Skolastika Meta Wedika Titiani¹, Rostiana²

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

Jl. Letjen S. Parman No. 1, Petamburan Jakarta Barat,

email:¹skolastikameta27@gmail.com,²dutaindah03@yahoo.com

Abstract. *This study aimed to explore the formation process of employees' intentions to leave viewed by Planned Behavior Theory during the Covid-19 Pandemic and to determine the factors that influence the formation of employees' intentions to leave. The intention to leave work is how much encouragement an employee has to leave the company. Based on theory of planned behavior, intention was formed by indirect belief factor and direct belief factor. The components of indirect belief were behavioral belief, normative belief, and control belief. The components of direct belief were attitudes toward behavior, subjective norms, and perceived behavioral control. The research method used was mixed method design. This research consisted of 2 stages research. First study (study 1) aimed to determine the subject's understanding toward components of indirect belief that contributed to form intention. Second study (study 2) aimed to test the measurement model through Confirmatory Factor Analysis (CFA) and structural model theory of planned behavior in the form of a Goodness of Fit test. The measurement used was the 'Lisrel' program. The results showed that work leave intentions were influenced by attitudes toward behavior, subjective norms and behavior control. The dominant predictor of intention to leave was subjective norms.*

Keywords: *Attitudes toward behavior, intention to leave, subjective norms, perceived control behavior*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses terbentuknya intensi keluar kerja ditinjau dari *theory of planned behavior* di masa pandemi Covid-19 dan mengetahui faktor yang mempengaruhi intensi karyawan keluar kerja. Intensi keluar kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk keluar dari perusahaan. Menurut *theory of planned behavior*, intensi dipengaruhi oleh faktor keyakinan tidak langsung dan faktor keyakinan langsung. Komponen dalam keyakinan tidak langsung meliputi: keyakinan perilaku, keyakinan normatif, dan keyakinan kontrol. Komponen dalam keyakinan langsung meliputi: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran. Penelitian ini terdiri dari 2 tahap. Tahap pertama (studi 1) bertujuan untuk menggali komponen-komponen pada keyakinan tidak langsung yang berperan dalam pembentukan intensi. Tahap kedua (studi 2) bertujuan untuk menguji model pengukuran melalui *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan uji model struktural *theory of planned behavior* berupa uji kecocokan model (*Goodness of Fit*). Pengukuran yang digunakan menggunakan program Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensi kerja dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan kontrol perilaku. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi intensi keluar kerja adalah norma subjektif.

Kata Kunci: Intensi keluar kerja, kontrol perilaku, norma subjektif, sikap perilaku

Turnover adalah suatu kondisi ketika karyawan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela dalam periode waktu tertentu (Khaidir & Sugiati, 2016; Hom et al., 2017; Mamun & Hasan, 2017; Arshad & Puteh, 2015). Secara umum *turnover* memiliki 2 jenis yaitu: berhenti secara sukarela (*Voluntary*) artinya karyawan secara sadar dan sukarela memutuskan untuk meninggalkan perusahaan; dan berhenti tidak sukarela (*Involuntary*) artinya kondisi ketika karyawan terpaksa harus meninggalkan perusahaan seperti: PHK, memutuskan pindah karena mengikuti suami pindah ke luar kota (Appollis, 2010; Ongori, 2007).

Berdasarkan survei Mercer tahun 2019, secara global tingkat *turnover* industri ritel dan *wholesale* rata-rata sebesar 8,5% (Mercer, 2019). Di Indonesia sendiri pertumbuhan bisnis ritel mengalami perlambatan selama 3 tahun terakhir. Hal ini salah satunya disebabkan oleh terjadinya perang dagang antara AS dan Cina, sehingga barang dari AS tidak dapat masuk ke Cina atau sebaliknya. Selain itu, faktor internal berkaitan dengan menurunnya daya beli masyarakat karena perlambatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, lahirnya bisnis ritel berbasis online (*e-commerce*), dan kebijakan pemerintah terkait pengadaan barang dan jasa (Kencana, 2019; Fauzie, 2019; Nurfadilah,

2018). Berbagai faktor tersebut menyebabkan industri ritel menjadi lesu, sebagai contoh: PT. Hero Supermarket telah menutup 26 gerai di Indonesia. Ritel lain seperti: Gap, Debenhams, Matahari Departement Store, Hypermart, Seven Eleven juga telah menutup beberapa gerai dan berdampak PHK pada karyawannya (Kencana, 2019).

Salah satu perusahaan ritel mengeluhkan tingginya *turnover* dengan presentase tahun 2019 sebesar 22%. Padahal tingkat *turnover* dalam 1 tahun tidak boleh lebih dari 10% (Khaidir & Sugiati, 2016; Prawitasari, Supriyanto dalam Ridlo, 2012). Dari hasil wawancara terhadap 52 karyawan yang keluar adapun alasan mereka keluar di antaranya: sebesar 35% merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi dan benefit, 13% menyatakan kurangnya dukungan dari atasan serta kurang pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, 13% karena alasan keluarga, 12% karena beban pekerjaan, dan sisanya dikarenakan faktor kondisi kesehatan, lokasi kerja, kinerja yang kurang baik, serta studi lanjut. Berdasarkan hasil survei Proximal Withdrawal State (PWS) pada tanggal 8 Maret 2020 terhadap 53 karyawan existing di perusahaan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut: *enthusiastic leaver* sebesar 30%, *reluctant stayers*

sebesar 30%, *enthusiastic stayer* sebesar 28%, dan *reluctant leavers* sebesar 12%. Survei tersebut menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut tergolong tipe *enthusiastic leaver* dan *reluctant stayers*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mitchell, et al. (2015) menunjukkan bahwa karyawan dengan tipe tersebut memiliki kepuasan kerja dan *job embeddedness* yang rendah. Bahkan karyawan dengan tipe *reluctant stayers* cenderung memiliki sikap yang negatif (Mitchell, et al., 2015).

Pada tahun 2020 yakni dari awal tahun hingga Juli 2020, presentase *turnover* di perusahaan tersebut sebesar 8%. Berbagai faktor yang melatarbelakangi keputusan mereka untuk keluar dikarenakan beban pekerjaan dan gaya kepemimpinan atasan. Padahal pada tahun 2020 Indonesia sedang mengalami pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 tentunya berdampak bagi perekonomian dan seluruh bidang usaha baik pariwisata, finansial, jasa, dan ritel. Namun di tengah kondisi tersebut, karyawan yang bekerja seharusnya memilih untuk tetap bertahan di perusahaannya. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tetap ingin keluar dari perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan pada tanggal 4 April 2020 di PT. X terhadap 23 karyawan existing, sebesar 57% karyawan

memiliki intensi untuk keluar sementara 43% menyatakan keinginan untuk bertahan di perusahaan. Berbagai faktor yang menyebabkan karyawan ingin keluar kerja di antaranya karena faktor kepemimpinan (dukungan dari atasan), beban kerja meningkat, jam kerja tidak jelas, alur kerja tidak jelas, dan sistem yang tidak mendukung untuk karyawan melakukan pekerjaan di rumah (*work from home*).

Berdasarkan data empiris di lapangan, faktor penyebab karyawan keluar serupa dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan. Faktor tersebut di antaranya ketidakpuasan dengan kompensasi dan benefit (Basak, et al., 2013; Pritchard dalam Ahmed et al., 2016; Mamun & Hasan, 2017; Prawitasari; Oh & Kim, 2019; Meyer & Tett, 1993; Cohen, Blake, & Goodman, 2016). Selain itu, karyawan keluar juga disebabkan karena kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, kurangnya kepedulian perusahaan untuk pertumbuhan dan pengembangan bagi karyawannya, serta faktor manajemen yang berkaitan dengan kondisi atau stabilitas perusahaan (Ahmed et al., 2016; Mamun & Hasan, 2017; Alzayed & Murshid, 2017; Meyer & Tett, 1993; Hayward et al, 2016; Rahman & Nas, 2013).

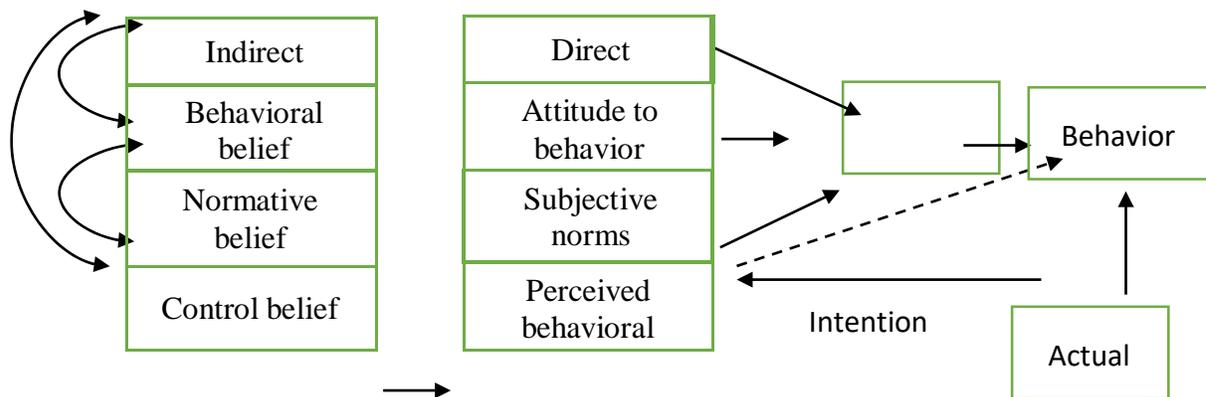
Faktor lain seperti: beban kerja dan karakteristik dari pekerjaan itu sendiri turut

andil dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar (Austin et al., 2016; Ahmed et al., 2016; Mamun & Hasan, 2017; Hayward, 2016; Arshad & Puteh, 2015; Cohen, Blake, & Goodman, 2016). Berbagai faktor tersebut pada akhirnya menimbulkan perasaan negatif pada karyawan berupa ketidakpuasan dan menyebabkan *turnover*.

Turnover pada dasarnya merupakan suatu perilaku aktual akibat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang menjadi prediktor paling kuat terhadap perilaku aktual *turnover* adalah intensi. Intensi keluar kerja dapat menjadi anteseden terhadap turnover (Meyer & Tett, 1993; Rizwan et al., 2014; Prawitasari; Halawi, 2014; Alzayed & Murshid, 2017; Arshad & Puteh, 2015; Mitchell, et al., 2015). Intensi keluar kerja didefinisikan sebagai dorongan di dalam diri seseorang yang dilakukan secara sadar dan sukarela untuk keluar dari perusahaan (Halawi, 2014; Rizwan et al., 2014; Oh & Kim, 2019; Cho, Johanson, & Guchait, 2009). Sejauh ini penelitian tentang turnover lebih banyak membahas mengenai penyebab karyawan keluar kerja, namun belum ada penelitian yang membahas tentang proses terbentuknya intensi. Padahal hal tersebut menjadi hal yang sangat penting mengingat karyawan keluar tidak terjadi

begitu saja namun ada faktor yang melatarbelakanginya. Semakin besar intensi seseorang, maka semakin besar pula perilaku tersebut akan terwujud (Ajzen, 1991 & 2006; Zhang, 2018).

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas mengenai proses terbentuknya intensi keluar kerja melalui *theory of planned behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen pada tahun 2006 (Gambar 1). Teori ini mampu memprediksi perilaku secara spesifik dan mampu menjelaskan proses terbentuknya intensi. Teori tersebut menekankan bahwa ada 2 aspek yang mampu mempengaruhi terbentuknya intensi seseorang, yaitu keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) dan keyakinan langsung (*direct belief*) (Ajzen, 2006; Zhang, 2018; Yang, et al., 2019; Sethi, 2018; Knabe, 2009). Keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) meliputi: keyakinan perilaku (*behavioral belief*), keyakinan normatif (*normative belief*), dan keyakinan kontrol (*control belief*); keyakinan langsung (*direct belief*) meliputi: sikap perilaku (*attitude to behavior*), norma subjektif (*subjective norms*), kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) (Ajzen, 2006; Zhang, 2018; Yang, et al., 2019; Sethi, 2018; Knabe, 2009).



Gambar 1. Theory of planned behavior (Ajzen, 2006)

Beberapa penelitian tentang TPB sudah pernah dilakukan sebelumnya. Hasil dari penelitian Sethi (2018) menunjukkan bahwa intensi seseorang turut mempengaruhi keputusan seseorang untuk membeli suatu produk. Prediktor terbaik dalam penelitian tersebut adalah sikap positif terhadap suatu produk (Sethi, 2018). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa norma subjektif dan kontrol perilaku mempengaruhi sikap untuk melakukan penghijauan (Yang, et al., 2019). Penelitian Knabe (2009) menunjukkan bahwa faktor berupa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku signifikan terhadap perilaku untuk belajar online. Namun dari ketiga faktor tersebut, faktor norma subjektif menjadi prediktor paling kuat. Penelitian tentang intensi karyawan keluar dijelaskan melalui TPB juga sudah pernah dilakukan sebelumnya. Hasil dari penelitian Salehudin & Mukhlis (2008) menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang negatif antara sikap dengan intensi untuk keluar. Sikap dalam hal ini ditentukan dari *job embeddedness*. Apabila pekerjaan tersebut memiliki aspek-aspek yang baik hal tersebut mampu menahan karyawan untuk keluar. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwa faktor norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku tidak berhubungan signifikan dengan intensi karyawan untuk keluar (*job switching*) (Salehudin & Mukhlis, 2008). Namun penelitian tersebut memiliki beberapa kelemahan di antaranya: subjek yang terlibat dalam penelitian adalah lulusan baru dan terbatas pada fakultas ekonomi saja. Penelitian ini ingin memperbaiki penelitian sebelumnya dengan melibatkan subjek dari berbagai macam latar belakang pendidikan dan jurusan, masa kerja yang bervariasi untuk melihat seberapa besar intensi mereka untuk keluar kerja. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan subjek yang

ingin keluar kerja secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*). Hal tersebut dikarenakan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah proses terbentuknya intensi keluar kerja pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed method design*) agar mampu menjelaskan proses terbentuknya intensi keluar kerja pada karyawan. Pendekatan kualitatif pada studi 1 digunakan untuk menggali aspek-aspek keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) berupa keyakinan-keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap perilaku melalui metode wawancara. Hasil dari wawancara pada studi 1 dijadikan dasar dalam pembuatan butir-butir pada kuesioner yang akan dibahas pada studi 2 dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur aspek-aspek pada keyakinan langsung (*direct belief*).

Metode

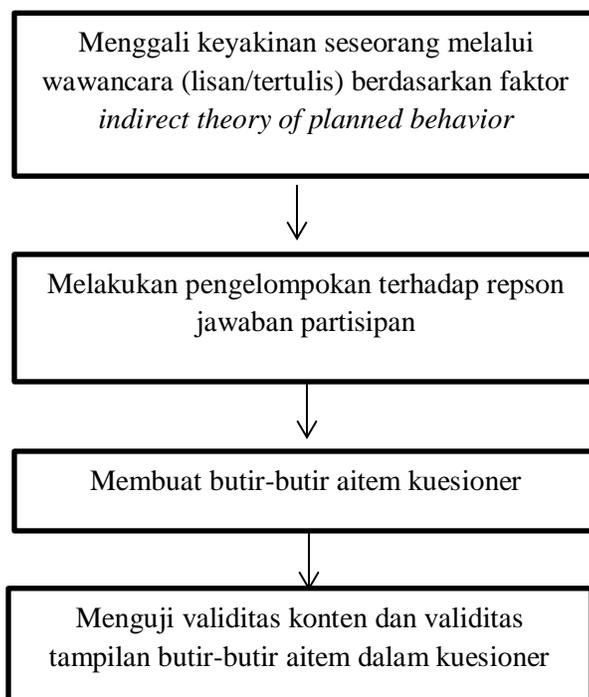
Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini melibatkan

aspek keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) dan keyakinan langsung (*direct belief*) (Ajzen, 2006; Zhang, 2018; Yang, et al., 2019; Sethi, 2018; Knabe, 2009). Keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) meliputi: keyakinan perilaku (*behavioral belief*), keyakinan normatif (*normative belief*), dan keyakinan kontrol (*control belief*); keyakinan langsung (*direct belief*) meliputi: sikap perilaku (*attitude to behavior*), norma subjektif (*subjective norms*), kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) (Ajzen, 2006; Zhang, 2018; Yang, et al., 2019; Sethi, 2018; Knabe, 2009). Penelitian ini melibatkan variabel laten berupa: sikap perilaku, norma subjektif, kontrol perilaku dan intensi keluar kerja.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini melibatkan studi kualitatif (studi 1) dan studi kuantitatif (studi 2): Tahapan penelitian dapat dilihat melalui gambar 2.



Studi 1: Instrumen penelitian pada studi 1 menggali aspek-aspek keyakinan tidak langsung (*indirect belief*) melalui wawancara terbuka (n=10 karyawan) berdasarkan faktor-faktor yang

mempengaruhikeputusan karyawan untuk keluar kerja menurut *Theory of Planned Behavior*. Pertanyaan tersebut meliputi: keuntungan dan kerugian yang diperoleh karyawan jika mereka keluar kerja (*behavioral belief*), keyakinan normatif yang mendukung dan tidak mendukung karyawan keluar kerja (*normative belief*), serta faktor pendukung dan penghambat karyawan keluar kerja (*control belief*). Respon subjek terhadap pertanyaan wawancara pada studi 1, diklasifikasi oleh peneliti dan dibuat

dalam butir-butir kuesioner untuk studi kuantitatif (studi 2). Studi 1 melibatkan validitas isi dan validitas tampilan. Validitas tahap I adalah validitas isi berupa perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) melalui pendapat dari *expert judgment* untuk menilai butir-butir kuesioner yang telah peneliti buat berdasarkan hasil wawancara. Pernyataan yang tidak relevan telah digugurkan dan tidak dimasukkan dalam butir kuesioner. Uji validitas isi tahap kedua dilakukan setelah penyebaran kuesioner (studi 2) kepada 3 partisipan dengan skor intensi keluar kerja tertinggi. Proses wawancara bertujuan untuk mengkonfirmasi butir-butir pertanyaan pada kuesioner. Tema-tema yang muncul pada studi 1 dapat

dilihat pada tabel 1. Pada studi 2, peneliti melakukan penyebaran kuesioner. Alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas sebagai berikut: sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) 0.920,

norma subjektif (*subjective norms*) 0.856, kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) 0.899, dan intensi keluar kerja (*intention to leave*) 0.862.

Tabel 1.
 Tema Hasil Wawancara

Subjek	Kategori	Tema
A	Fasilitas dan tunjangan Jenjang karir Pengembangan diri Suasana kerja Penghargaan bagi karyawan Fungsi jabatan Hilangnya kesempatan untuk berkembang	Kompensasi & benefit Jenjang karir Pelatihan dan pengembangan Apresiasi Beban kerja
ES	Jenuh karena pekerjaan Suasana tidak nyaman Kerja sama antar departemen Dukungan dari atasan Stres karena pekerjaan Keluhan fisik & psikologis <i>Work life balance</i> Harapan untuk keluar kerja	Beban kerja Stres kerja Hubungan kerja Dukungan sosial dari atasan Hubungan kerja <i>Work life balance</i>
RR	Jenuh karena suasana kerja Keluhan fisik & psikologis Pengembangan diri Jenjang karir <i>Job desc</i> tidak jelas Masalah dalam pekerjaan <i>Work life balance</i> Beban pekerjaan Suasana kerja Dukungan keluarga untuk keluar kerja Budaya perusahaan Kendala untuk keluar kerja	Beban kerja Stres kerja Pelatihan dan pengembangan Budaya organisasi Suasana kerja Dukungan atasan Dukungan keluarga Faktor penghambat keluar kerja <i>Work life balance</i>

Subjek Penelitian

Subjek yang terlibat dalam studi 1 (n=10 orang) yakni 5 karyawan aktif dan 5 karyawan nonaktif dari perusahaan ritel. Subjek yang terlibat dalam studi 2 (n=149 orang) adalah karyawan aktif yang bekerja

di perusahaan ritel berusia 22 -40 tahun.

Teknik Analisis

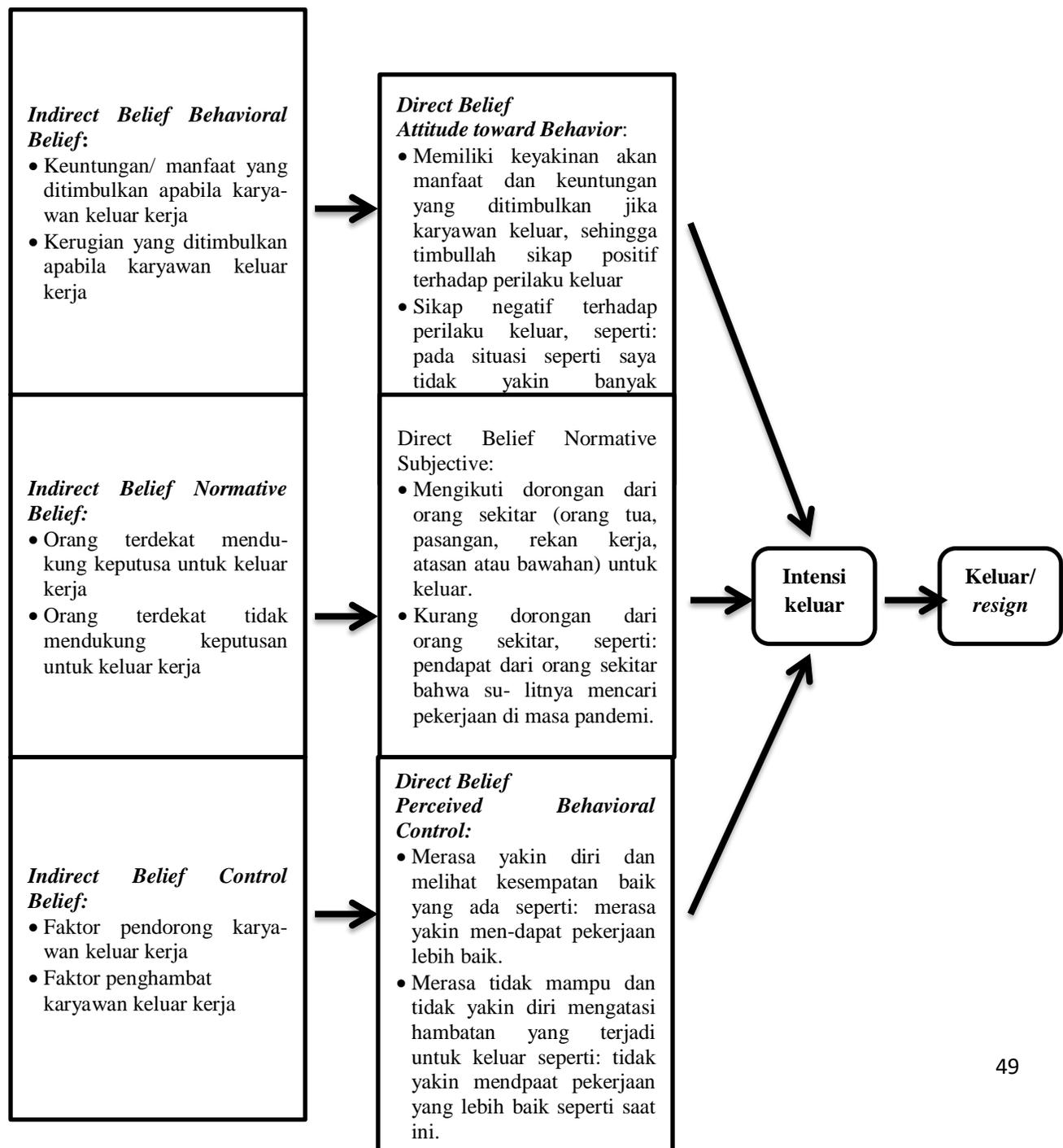
Teknik analisa yang digunakan dalam studi ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) pada Lisrel 8.80. Model pengukuran yang digunakan berupa

perhitungan konstruk reliabilitas (CR) dan faktor loading serta model struktural (*structural model*) berupa perhitungan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1: Intensi keluar

kerja dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku; H2: Intensi keluar kerja dipengaruhi oleh norma subjektif; H3: Intensi keluar kerja dipengaruhi oleh kontrol perilaku. Penjelasan mengenai model penelitian dapat dilihat melalui gambar 3 (model penelitian) berikut ini:



Hasil Penelitian

Statistika Deskriptif: Berdasarkan uji statistik deskriptif (tabel 2), variabel sikap terhadap perilaku memiliki nilai minimum 1.00 dan nilai maksimum 5.00 dengan mean empiris sebesar 3.19. Variabel sikap terhadap perilaku memiliki nilai titik tengah skalanya 3.00. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif diperoleh hasil mean empiris lebih tinggi dari titik tengah skala yaitu, sehingga sikap yang dimiliki partisipan terhadap perilaku tergolong tinggi atau positif. Pada norma subjektif, variabel tersebut memiliki nilai minimum 1.00 dan nilai maksimum 5.00 dengan mean empiris sebesar 2.52. Variabel norma subjektif memiliki nilai titik tengah skala 3.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mean empiris lebih kecil dari titik tengah skala ($2.52 < 3.00$), sehingga norma subjektif partisipan tergolong rendah atau dengan kata lain tidak banyak orang-orang di sekitar partisipan yang mendorong

partisipasi untuk keluar dari perusahaan. Pada variabel kontrol perilaku, nilai minimumnya adalah 1.14 dan nilai maksimumnya adalah 5.00, dengan mean empiris 3.57. Variabel kontrol perilaku memiliki range skala dari 1- 5, sehingga nilai titik tengah skalanya adalah 3.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kontrol perilaku yang dimiliki partisipan tergolong tinggi. Pada variabel intensi keluar kerja, nilai minimumnya adalah 1.00 dan nilai maksimumnya adalah 5.00 dengan titik tengah skala adalah 3. Mean empiris pada variabel ini sebesar 2.67. Mean empiris lebih kecil dari titik tengah skala ($2.67 < 3.00$), sehingga dapat disimpulkan bahwa intensi karyawan untuk keluar kerja tergolong rendah. Intensi keluar kerja yang rendah dapat dikaitkan dengan kondisi Pandemi Covid-19. Banyak perusahaan yang berusaha bertahan di saat situasi seperti ini, sehingga jika karyawan keluar tidak mudah bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan baru.

Tabel 2.
Data Deskriptif Variable Llaten

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Sikap perilaku	1.00	5.00	3.19	0.67
Norma subjektif	1.00	5.00	2.52	0.88
Kontrol perilaku	1.14	5.00	3.57	0.59
Intensi keluar kerja	1.00	5.00	2.67	0.81

Berdasarkan perhitungan uji korelasi, variabel demografi berupa jenis kelamin,

status, tingkat pendidikan dan pendapatan tidak memiliki hubungan yang signifikan

dengan intensi keluar kerja, sebab nilai p pada keempat variabel > 0.05. Nilai hasil uji

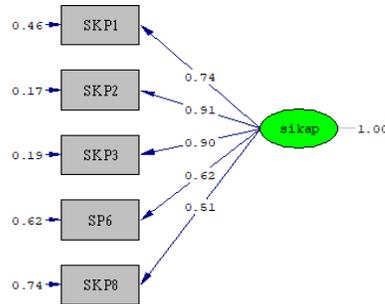
korelasi dapat dilihat melalui tabel 3.

Tabel 3.
 Uji Korelasi Data Demografi dengan Intensi Keluar Kerja

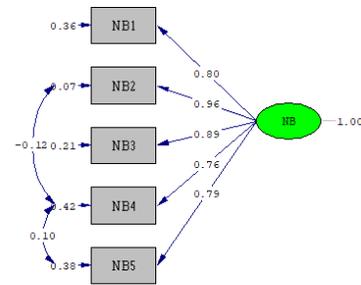
Variabel	Nilai Sig (p)	Jenis Kelamin	Status	Pendidikan	Pendapatan
Intensi keluar kerja		.283	.261	.259	.312

Hasil Uji Asumsi: Uji validitas konstruk dilakukan dengan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan Lisrel 8.80. Uji validitas konstruk dilakukan untuk mencari butir-butir yang valid mengukur dimensi berupa: sikap perilaku, normatif subjektif, dan kontrol perilaku. Indikator yang tergolong valid adalah indikator yang memiliki faktor loading di atas 0.50.

Berdasarkan uji validitas konstruk dimensi sikap perilaku terdapat 5 indikator yang valid (Gambar 4), dimensi norma subjektif memiliki 5 indikator yang valid (Gambar 5), dimensi kontrol perilaku memiliki 7 indikator yang valid (Gambar 6), dan dimensi intensi keluar kerja memiliki 5 indikator yang valid (Gambar 7).



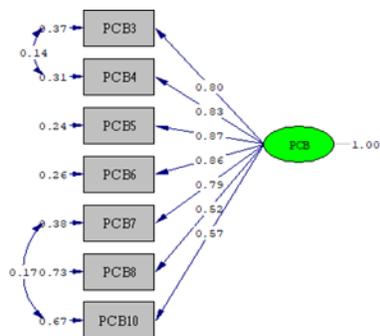
Chi-Square=4.98, df=5, P-value=0.41821, RMSEA=0.000



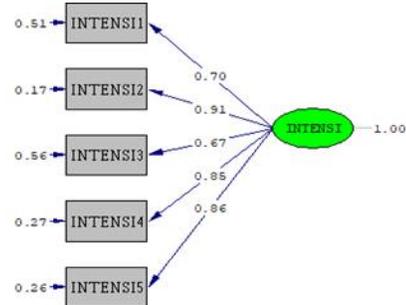
Chi-Square=0.27, df=3, P-value=0.96638, RMSEA=0.000

Gambar 4. Uji CFA sikap perilaku (sikap)

Gambar 5. Uji CFA norma subjektif (NB)



Chi-Square=17.80, df=12, P-value=0.12184, RMSEA=0.047



Chi-Square=10.50, df=5, P-value=0.06218, RMSEA=0.046

Gambar 6. Uji CFA kontrol perilaku (PCB)

Gambar 7. Uji CFA intensi keluar kerja

Uji reliabilitas konstruk (CR) telah dilakukan untuk setiap variabel laten. Variabel sikap perilaku memiliki nilai CR sebesar 0.861, variabel norma subjektif memiliki nilai CR sebesar 0.925, variabel kontrol perilaku memiliki nilai CR sebesar 0.903, dan nilai CR pada variabel intensi

sebesar 0.900. Suatu konstruk tergolong reliabel apabila memiliki nilai CR > 0.70 (Riadi, 2018). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten tergolong reliabel. Hasil uji validitas konstruk dan reliabilitas konstruk dapat dilihat melalui tabel 4.

Tabel 4.
Faktor Loading dan Reliabilitas Konstruk (CR)

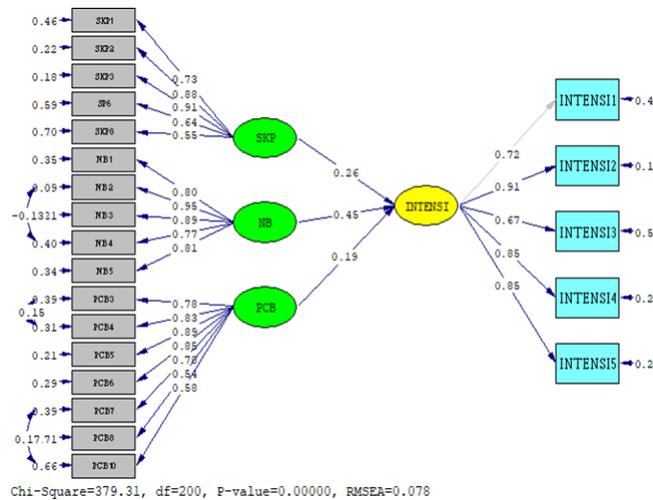
No	Variabel Laten	Variabel Manifest	Faktor Loading	Varian Error	Reliabilitas Konstruk
1	Sikap perilaku	Sikap 1	0.74	0.46	0.861
		Sikap 2	0.91	0.17	
		Sikap 3	0.90	0.19	
		Sikap 6	0.62	0.62	
		Sikap 8	0.51	0.74	
2	Normatif subjektif	NB 1	0.80	0.36	0.925
		NB 2	0.96	0.07	
		NB 3	0.89	0.21	
		NB 4	0.76	0.42	
		NB 5	0.79	0.38	
3	Kontrol perilaku	PCB 3	0.80	0.37	0.903
		PCB 4	0.83	0.31	
		PCB 5	0.87	0.24	
		PCB 6	0.86	0.26	
		PCB 7	0.79	0.38	
		PCB 8	0.52	0.73	
4	Intensi	Intensi 1	0.70	0.51	0.900
		Intensi 2	0.91	0.17	
		Intensi 3	0.67	0.56	
		Intensi 4	0.85	0.27	
		Intensi 5	0.86	0.26	

Berdasarkan hasil uji kecocokan model (goodness of fit), terdapat 2 parameter berkategori tidak fit dan 10 parameter berkategori fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan uji model ini tergolong fit, artinya data empiris yang diperoleh sesuai

dengan teori yang dikemukakan Ajzen (2006) bahwa intensi dibentuk oleh 3 faktor yaitu sikap perilaku, norma subjektif (NB), dan kontrol perilaku (PCB). Hasil uji kecocokan model dapat dilihat melalui tabel 5 dan gambar 8.

Tabel 5.
 Uji Kecocokan Model (Goodness of Fit)

Ukuran GOF	Hasil Estimasi	Kriteria	Kesimpulan
p – Value	0.00	$0.05 \leq X^2 \leq 1.00$ $0.01 \leq X^2 \leq 0.05$	Tidak Fit
RMSEA	0.078	RMSEA ≤ 0.08 RMSEA ≥ 0.05	Fit
NFI	0.94	NFI > 0.90	Fit
TLI atau NNFI	0.96	NNFI > 0.90	Fit
PNFI	0.81	Harus kecil	Fit
CFI	0.97	CFI > 0.97	Fit
IFI	0.97	IFI > 0.90	Fit
RFI	0.93	RFI > 0.90	Fit
SRMR	0.085	SRMR ≤ 0.05 $0.10 < SRMR < 0.05$	Fit
GFI	0.81	GFI > 0.90	Fit
AGFI	0.76	AGFI > 0.89 $0.80 < RFI < 0.89$	Tidak Fit



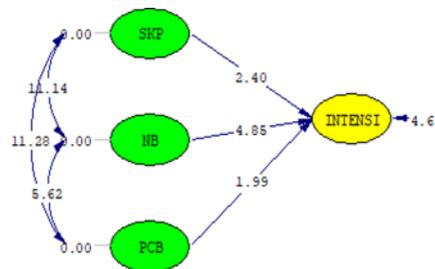
Gambar 8. Uji model struktural intensi keluar kerja

Hasil Uji Hipotesis; (Ho) pertama: Intensi keluar kerja tidak dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku. Koefisien pengaruh langsung sikap terhadap intensi keluar kerja sebesar 0.26 dengan nilai error (sep) sebesar 0.11. Jika nilai koefisien dibagi dengan (sep) diperoleh nilai T sebesar 2.40.

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai T > 1.96 (2.40 > 1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa intensi keluar kerja dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku atau dengan kata lain hipotesis null ditolak. (Ho) kedua: intensi keluar kerja tidak dipengaruhi oleh norma subjektif. Koefisien

pengaruh langsung normatif subjektif (NB) terhadap intensi keluar kerja sebesar 0.45 dengan nilai error (sepk) sebesar 0.092. Jika nilai koefisien dibagi dengan (sepk) diperoleh nilai T sebesar 4.85. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $T > 1.96$ ($4.85 > 1.96$), sehingga dapat disimpulkan bahwa intensi keluar kerja dipengaruhi oleh norma subjektif atau dengan kata lain hipotesis null ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan sekitar turut andil dalam pembentukan intensi dalam diri seseorang. (Ho) ketiga: intensi keluar kerja tidak

dipengaruhi oleh kontrol perilaku. Koefisien pengaruh langsung kontrol perilaku (PCB) terhadap intensi keluar kerja sebesar 0.19 dengan nilai error (sepk) sebesar 0.088. Jika nilai koefisien dibagi dengan (sepk) diperoleh nilai T sebesar 1.99. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $T > 1.96$ ($1.99 > 1.96$), sehingga dapat disimpulkan bahwa intensi keluar kerja dipengaruhi oleh kontrol perilaku atau dengan kata lain hipotesis null ditolak. Nilai T pada uji hipotesis juga dapat dilihat pada gambar 9.



Chi-Square=379.31, df=200, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Gambar 9. Uji hipotesis penelitian (T-value)

Diskusi

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ajzen (2006) bahwa faktor intenal dan eksternal turut membentuk intensi keluar kerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui uji kecocokan model (goodness of fit) (dapat dilihat pada tabel 5 dan gambar 8 sebelumnya). Uji tersebut

sekaligus untuk menguji *theory of planned behavior* milik Ajzen. Berdasarkan hasil uji kecocokan model dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah fit. Selain itu, pada gambar tersebut terlihat bahwa sikap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku turut andil dalam pembentukan intensi seseorang untuk keluar kerja.

Faktor internal dalam hal ini adalah keyakinan seseorang yang membentuk sikap terhadap perilaku. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sethi (2018) yang menyatakan bahwa sikap konsumen mempengaruhi niat konsumen untuk membeli produk ramah lingkungan. Menurut teori Ajzen (2006), sikap terbentuk dari keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Azwar (2010) sikap dapat dibentuk melalui interaksi sosial melalui pengalaman pribadi, faktor emosional, dan pengalaman orang lain. Sikap terbentuk karena adanya komponen kognitif dan afektif (Azwar, 2010). Komponen kognitif dalam hal ini adalah keyakinan terhadap perilaku seperti: partisipan A yang merasa karirnya stuck apabila tetap di perusahaan x. Berikut hasil kutipan wawancaranya

“Saya yakin kalau saya bertahan di sini 20 tahun saya bekerja disini ya gitu-gitu aja”.

Berbagai faktor tersebut pada akhirnya membentuk sikap terhadap perilaku dan keyakinan dalam diri seseorang. Ia mulai menimbang untung dan rugi terhadap keputusannya untuk keluar kerja. Hal tersebut juga dapat dilihat dari uji hipotesis variabel sikap perilaku dengan nilai $T > 1.96$ ($2,40 > 1,96$) yang berarti bahwa

intensi keluar kerja dipengaruhi oleh sikap perilaku.

Selain itu, sikap juga dapat terbentuk melalui pengalaman pribadi dan pendapat orang lain, dalam *theory of planned behavior* hal ini dikenal dengan norma subjektif yaitu dorongan dan tekanan dari lingkungan sekitar untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 2006; Ramdhani, 2011; Machrus & Purwono, 2010). Seperti yang dialami oleh partisipan ES, pengalaman pribadi ES yang bekerja di perusahaan X memberikan kesan tersendiri baginya. Ia mengalami stres kerja dan perasaan tidak nyaman bekerja di sana. Perasaan tidak nyaman dapat menjadi komponen afektif yang mempengaruhi sikap ES terhadap perilaku. Hal ini juga diperkuat dengan adanya dorongan dari keluarga untuk keluar (norma subjektif). Berdasarkan hasil wawancara, ES mengatakan bahwa keputusan untuk keluar terjadi karena dorongan dari keluarga. Pendapat dari orang terdekat tentunya menjadi penguat bagi ES untuk mengambil keputusan untuk keluar. Dalam penelitian ini, norma subjektif menjadi prediktor kuat terbentuknya intensi keluar kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Knabe (2009) yang menyatakan bahwa faktor yang menjadi prediktor kuat terbentuknya intensi

mengajar adalah komponen norma subjektif dalam hal ini lingkungan sekitar seperti: rekan kerja. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil perhitungan uji hipotesis dalam penelitian ini yang menjelaskan bahwa norma subjektif menjadi prediktor paling kuat dalam terbentuknya intensi keluar kerja dengan nilai $T > 1.96$ ($4.85 > 1.96$). Seringkali seseorang memutuskan untuk keluar kerja karena adanya dorongan dari lingkungan sekitar khususnya significant others seperti: keluarga, pasangan, yang berpengaruh kuat dalam kehidupan pribadinya.

Selain sikap dan norma subjektif, intensi keluar kerja juga dibentuk oleh kontrol perilaku. Hal ini dapat dilihat melalui uji hipotesis variabel kontrol perilaku dengan nilai $T > 1.96$ ($1.99 > 1.96$). Kontrol perilaku adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki berdasarkan sumber daya dan keyakinan diri seseorang (Ajzen, 2006; Ramdhani, 2011; Machrus & Purwono, 2010). Salah satu partisipan yaitu RR mengalami stres kerja karena beban pekerjaan yang terlalu banyak. Hal serupa juga dikemukakan oleh partisipan berinisial ES. Ia berpendapat beban kerja di kantor membuat ia stres. Ia beberapa kali sudah mencoba untuk memotivasi diri sendiri dan menyemangati diri sendiri, namun usahanya

juga tidak berhasil. Berikut hasil kutipan wawancara dengan ES

“Kayak susah tidur, jadi tidur itu pikirannya suka ingat kerjaan terus kayak di hantuin kerjaan jadi misalnya gini sabtu minggu tapi pengen ngejain males nih ngerjain tapi kalau gak di kerjain bakalan numpuk nih gitu sampai ada satu titik yang begitu buka laptop aja itu sudah eneg banget rasanya”.

Stres kerja muncul dari karakteristik suatu pekerjaan (Halawi, 2014). Namun stres tersebut muncul karena kurangnya keyakinan diri dan kontrol diri dalam mengelola stres tersebut. Hal ini serupa dengan hasil wawancara partisipan berinisial RR.

“Sebenarnya kan stres itu tergantung gimana cara kita mengaturnya yah”.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Shchuka (2010), partisipan RR dan ES mengalami stres kerja yang disebabkan oleh peran kerja berupa beban pekerjaan dan kurangnya dukungan dari atasan. Seringkali kurangnya dukungan sosial dari atasan menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan (Alzayed & Murshid, 2017; Hayward, 2016; Belete, 2018; Halawi, 2014). Padahal peran atasan dalam bekerja sangat dibutuhkan khususnya dalam hal coaching dan mentoring bagi karyawan yang mengalami stres kerja.

Stres didefinisikan sebagai kejadian di lingkungan yang melebihi dari kemampuan seseorang, sehingga menimbulkan kecemasan dan ketegangan yang ditandai dengan keluhan fisik dan psikologis (Baqutayan, 2015; Australian Psychological Society, 2012, Sandhu dalam Baqutayan, 2015). Ketidakmampuan RR dan ES dalam mengelola stresnya membuat mereka merasa tidak mampu apabila tetap bertahan di perusahaan tersebut, sehingga keluar kerja dianggap sebagai keputusan yang tepat. Hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong terhadap perilaku dan terbentuknya intensi keluar kerja. Dari hasil penelitian ini, peneliti tidak hanya mendapatkan alasan karyawan keluar saja, namun peneliti jadi lebih memahami kebutuhan setiap partisipan. Bagi partisipan A saat ini tujuannya bekerja adalah untuk mengejar karir. Jika dilihat dari teori Maslow, saat ini yang ia butuhkan adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi apabila kebutuhan fisiologi, kenyamanan, afeksi, dan harga diri telah terpenuhi (Jerome, 2013). Hal tersebut dapat dipahami mengingat usia A saat ini memasuki usia dewasa awal dan salah satu tugas perkembangan pada dewasa awal adalah mengejar karir. Namun, bagi partisipan RR dan ES yang paling penting

dalam bekerja adalah keseimbangan hidup atau work life balance (WFB) dan kenyamanan dalam bekerja. WFB lebih mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pribadi (keluarga), sosial dan pekerjaan. Jika dilihat dari teori Maslow, saat ini yang dibutuhkan oleh partisipan RR dan ES adalah kebutuhan akan rasa aman (Jerome, 2013).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis structural equation model (SEM) dapat disimpulkan bahwa intensi keluar kerja dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Prediktor yang paling dominan mempengaruhi intensi keluar kerja adalah norma subjektif. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel demografi berupa jenis kelamin, status, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan dengan intensi keluar kerja.

Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya, jumlah butir pernyataan dalam skala penelitian ini sebanyak 58 butir. Jumlah tersebut dinilai terlalu banyak oleh

partisipan, sehingga membutuhkan waktu agak lama bagi mereka untuk menyelesaikannya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat alat ukur atau butir dengan jumlah yang sedikit. Selain itu, proses pengambilan data berupa wawancara dilakukan melalui telepon (tidak tatap muka), sehingga peneliti tidak dapat melakukan observasi pada saat proses wawancara berlangsung. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara secara langsung namun tetap menjaga jarak dan *physical distancing* atau melalui *video call* agar proses observasi dapat dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian dan survei tipe *turnover* yang dilakukan, maka beberapa saran yang diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut: perusahaan diharapkan dapat membuat analisa beban kerja, perusahaan perlu melakukan *review salary* dengan perusahaan ritel sejenis, pelatihan berupa *stress management & time management* bagi karyawan, serta melakukan *engagement program* bagi karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan untuk membuat *talent mapping* yang jelas untuk setiap posisi, melakukan *training need analysis* agar pelatihan yang diberikan sesuai kebutuhan karyawan, serta memberikan pelatihan berupa *mentoring* dan *coaching* untuk level manajerial.

Kepustakaan

- Ahmed, Z., Sabir, S., Khosa, M., Ahmad, I., & Bilal, M. A. (2016). Impact of Employee Turnover on Organizational Effectiveness in Tele Communication Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management Ver. IV, 18(11)*, 88–96.
- Ajzen, I. (1991). *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Amherst: University of Massachusetts Academic Press.
- Ajzen, I. (2006). Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations. Retrieved June 27, 2011 from the World Wide Web: <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait. *Australian Journal of Business Science Design & Literature* *www.Raoaustralia.Org* ISSN, *10(12)*, 2414–3284.
- Appollis, V. (2010). *The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape*. November, 1–208.
- Arshad, H. & Puteh, F. (2015). Determinants of Turnover Intention among Employees. *Journal of Administrative Science*, *12(2)*.

- Austin, C. L., Saylor, R., & Finley, P. J. (2016). *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy Moral Distress in Physicians and Nurses: Impact on Professional Quality of Life and Turnover Moral Distress in Physicians and Nurses: Impact on Professional Quality of Life and Turnover*.
- Australian Psychological Society. (2012). What Is Stress? What Are the Signs of Stress? Tips on How to Manage Everyday Stress. *Psychological, 11*, 2.
- Azwar, S. (2010). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baqutayan, S. M. (2015). Stres and Coping Mechanisms: A Historical Overview. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6*(21), 479- 488.
- Basak, E., Ekmekci, E., Bayram, Y., & Bas, Y. (2013). Analysis of factors that affect the intention to leave of white-collar employees in Turkey using structural equation modelling. *Lecture Notes in Engineering and Computer Science, 2*, 1058–1062.
- Belete, A. K. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 7*(3), 3-7.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management, 28*(3), 374–381.
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration, 36*(3), 240–263.
- Fauzie, Y. Y. (2019). Meneropong Masa Depan Ritel di Tengah Badai Gulung Tikar. Diunduh dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190625115907-92-406174/meneropong-masa-depan-ritel-di-tengah-badai-gulung-tikar> pada tanggal 3 April 2020.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and Effect of the Intention to leave the Organization. *European Scientific Journal, 1*(June), 1857–7881.
- Hayward, D., Bungay, V., Wolff, A. C., & Macdonald, V. (2016). A qualitative study of experienced nurses' voluntary turnover: Learning from their perspectives. *Journal of Clinical Nursing, 25*(9–10), 1336–1345.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 530–545.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online, 2*(3),

- 23198028).
- Kencana, M. R. B. 2019. Sektor Ritel Masih Tertekan pada 2019, ini Pemicunya. Diunduh <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3871533/sektor-ritel-masih-tertekan-pada-2019-ini-pemicunya> pada 3 April 2020.
- Khaidir, M.& Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intension Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175-185.
- Knabe, A. (2009). Applying Ajzen's Theory of Planned Behavior to a Study of Online Course Adoption in Public Relations Education. *Faculty of the Graduate School, Doctor of*, 256.
- Machrus, H. & Purwono, U. (2010). Pengukuran Perilaku Berdasarkan Theory of Planned Behavior. *Insan*, 12(1), 64-72.
- Mamun, C. A. Al, & Hasan, M. N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71.
- Mercer, Talent. (2019). Workforce Turnover Around the World Sample. Diunduh dari https://www.imercer.com/uploads/mipg/W_TAW_Sample.pdf pada tanggal 03 Maret 2020
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- dari
- Mitchell, T. R., Li, J., Lee, T., Hom, P., & Griffeth, R. (2015). "The Effects of Proximal Withdrawal State on Attitudes, Job Search, Intent to Quit and Turnover." *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 12265-12265.
- Nurfadilah, P. S. (2018). Tantangan ini Dihadapi oleh Pengusaha Ritel di Indonesia. Diunduh dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/08/30/193900826/tantangan-ini-dihadapi-oleh-pengusaha-ritel-di-indonesia> pada tanggal 4 April 2020.
- Oh, S., & Kim, H. (2019). Turnover intention and its related factors of employed doctors in korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14).
- Ongori, H. (2007). A Review of the Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, ISSN 1993-8233, 049-054.
- Prawitasari, A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Bengkulu: Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen.
- Rahman, W. & Nas, Z. (2013). Employee Development and Turnover

- Intention: Theory Validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564-579.
- Ramdhani, N. (2011). Penyusunan Alat Ukur Berbasis Theory of Planned Behavior. *Buletin Psikologi*, 19(2), 55-69.
- Ridlo, I. A. (2012). Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement Indonesia.
- Rizwan, M. et al. 2014. Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 1-18.
- Salehudin, I., & Mukhlis, B. M. (2008). Application of Planned Behavior Framework in Understanding Factors Influencing Intention to Leave among Alumnae of the Faculty of Economics University of Indonesia Year 2000-2003. *Ssrn*, August.
- Shchuka, A. 2010. Stres at Work Stres Management. University of Applied Sciences Haaga-Helia. Diunduh pada 7 Mei 2020 dari [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12299/Shchuka_Aljona.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12299/Shchuka_Aljona.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sethi, V. (2018). Determining Factors of Attitude towards Green Purchase Behavior of FMCG Products. *IITM Journal of Management*, 9(2), 10–25.
- Yang, S., Su, Y., Wang, W., & Hua, K. (2019). Research on developers’ green procurement behavior based on the theory of planned behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 11(10), 1–23.
- Zhang, K. (2018). Theory of Planned Behavior: Origins, Development and Future Direction. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 7(5), 76–83.

