

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang amat penting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja diukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya.

Menurut Luthans (2009) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hal yang dinilai penting bagi diri sendiri.

Menurut Robbins dan Judge dalam Eddy M. Sutanto (2013) Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut Handoko (2004:193) kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana parakaryawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan

salahsatu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspeklainnya.

Menurut As'ad (2001:57) bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum yang merupakan hasil dari sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Robbins & Judge (2015:49) bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik – karakteristik secara luas.

Menurut beberapa pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sebuah keadaan emosional dari seorang individu atau karyawan dari sebuah perusahaan yang bisa berupa keadaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:118) :

- a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan. Pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pekerjaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan. Karyawan cenderung menyukai dengan pekerjaan-pekerjaan yang memberi

mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya pekerjaan mereka. Hal ini merupakan kepuasan karyawan terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya.

b. Kepuasan Kepada Sistem Penghargaan. Kepuasan kepada sistem pekerjaan dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu:

1. Pengupahan dan Penggajian. Gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Bila kompensasi dalam bentuk gaji dan upah diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Promosi. Promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Pada umumnya, promosi juga diikuti oleh peningkatan income dan fasilitas-fasilitas lain. Promosi juga mempunyai nilai lain karena promosi merupakan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja. Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Kondisi kerja yang tidak terbatas hanya pada kondisi kerja

ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, dll.

### **2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Pengukuran variabel kepuasan kerja menurut Luthans (2009) terdiri dari 5 indikator, yang meliputi:

#### **1. Gaji/Upah**

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

#### **2. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Pegawai akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar,

kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi.

### 3. Promosi

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

### 4. Atasan

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

### 5. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai.

Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

#### **2.1.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, menurut Rivai (2004:480) yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu :

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini merujuk terhadap perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan kera merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga dirasakan untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsifungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam pengukurannya dapat digunakan berbagai cara. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan (Mangkunegara, 2007:126). Dalam penggunaan ukuran ini, karyawan diberikan pertanyaan mengenai pertanyaan mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk. Dalam skala ini diukur sikap dari lima area, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengawasan

3. Promosi jabatan
4. Co-worker/rekan kerja
5. Gaji/Upah

## **2.1.2 Keterlibatan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja**

Karyawan sebagai roda perusahaan harus diperhatikan perkembangannya sehingga selalu mendapatkan hasil yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan keterlibatan kerja, karena keterlibatan kerja menyangkut masalah keaktifan berpartisipasi dalam pekerjaan dan menganggap kinerja yang karyawan lakukan penting yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:377) Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja di pekerjaannya adalah sesuatu yang penting bagi dirinya sendiri.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246) keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri.

Menurut Robbins & Judge (2013:74) Keterlibatan kerja merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi,

mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut beberapa pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja merupakan tingkatan dimana seseorang mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaannya dengan cara berpartisipasi aktif dalam melaksanakan pekerjaannya dan ikut serta dalam hal pengambilan keputusan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

##### 1. Variabel Personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap



karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi *turnover*.

## 2. Variabel Situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan organisasi, dan lingkungan social budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervise*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

### 2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2012) indikator keterlibatan kerja ada tiga, yaitu:

#### 1. Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

#### 2. Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut ambil alihnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

#### 3. Kerja Sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

#### **2.1.2.4 Karakteristik Keterlibatan Kerja**

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (Job Involvement) yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain:

1. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :
  - a. Menghabiskan waktu untuk bekerja
  - b. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
  - c. Puas dengan pekerjaannya
  - d. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
  - e. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
  - f. Tingkat absen dan intensi turnover rendah
  - g. Memiliki motivasi yang tinggi
2. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah :
  - a. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
  - b. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
  - c. Tidak puas dengan pekerjaan
  - d. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
  - e. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
  - f. Memiliki motivasi kerja yang rendah
  - g. Tingkat pengunduran diri yang tinggi

- h. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup bagi perusahaan tersebut. Komitmen adalah sebuah kesepakatan atau persetujuan antara individu – individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Steers dalam Roziq Humala (2014) bahwa komitmen organisasi sebagai rasa indentifikasi (kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kebaikan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) yang dinyatakan oleh seorang karyawan kepada perusahaan.

Menurut Salacik dalam Roziq Humala (2014) komitmen dimana keadaan individu menjadi terikat oleh tindakannya terhadap keyakinan, yang mendukung kegiatannya dan keterlibatannya sendiri.

Menurut beberapa pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sebuah tindakan seseorang yang merasa

terikat kepada suatu organisasi karena adanya rasa kepercayaan, keterlibatan dan loyalitas kepada organisasi tersebut.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers (dalam Supriyanto, 2000) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan dalam organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi job expectation, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya

alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

- a. Faktor personal;
- b. Faktor organisasional;
- c. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi;

### **2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Tiga indikator mengenai komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) yaitu:

1. Affective commitmen (komitmen afektif)

Yaitu berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

2. Continuance commitmen (komitmen berkelanjutan)

Yaitu berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Normative commitmen (komitmen normatif)

Yaitu menggambarkan keterlibatan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi untuk melakukan tindakan tertentu dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan

kewajiban yang harus dibalas. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.4 Niat keluar**

##### **2.1.4.1 Pengertian Niat keluar**

Niat untuk keluar (*Turnover intentions*) dapat diartikan sebagai suatu pergerakan tenaga kerja untuk keluar dari organisasinya. *Turnover intentions* dapat berbentuk pengunduran diri seorang karyawan dari sebuah perusahaan dia bekerja, perpindahan unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), Niat keluar adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya niat keluar, diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Robbins dan Judge (2015), Niat keluar adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain .

Menurut Mobley (2011:15), Niat keluar adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Menurut beberapa pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa niat keluar adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan serta perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi niat keluar**

Mobley (2011:121), Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan.

Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

4. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan berperilaku dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa memedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator niat keluar**

Menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa indikator niat keluar sebagai berikut:



1. Keinginan untuk keluar:

mencerminkan individu berkeinginan untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. Pencarian pekerjaan:

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. Pikiran untuk keluar

mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

### 2.1.5 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Iqraa Saeed, Momina Waseem, Sidra Sikander (2014).	<b>Judul:</b> The relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader member exchange, Emotional Intelligence and Organizational zommitment <b>Metode:</b> Analisis Regresi Linnier <b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 200 responden	Kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, pertukaran keanggotaan pemimpin, kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap	<b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisas terhadap <i>Turnover intentions</i> . <b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu melakukan pengukuran kinerja pekerjaan, pertukaran keanggotaan pemimpin, dan kecerdasan emosi,

			<i>Turnover Intention.</i>	sedangkan penulis hanya mengukur kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intentions.</i>
2.	Ramesh Kumar, Charles Ramendran, Peter Yacob (2012).	<p><b>Judul:</b> A Study on Turnover Intention in fast food industry: Employees fit to the organizational Culture and Important of Their Commitment.</p> <p><b>Metode:</b> Regresi berganda</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 278 responden</p>	Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kecocokan orang pada organisasi memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intentions.</i>	<p><b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur komitmen organisasi terhadap <i>Turnover intentions.</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu mengukur Budaya organisasi dan kecocokan orang pada organisasi terhadap <i>Turnover intentions</i>, Sedangkan penulis mengukur Komitmen organisasi terhadap <i>Turnover intentions</i></p>
3.	Novita Sidartha, Meily Margaretha (2011).	<p><b>Judul:</b> Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> :Studi Empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan Garment di Cimahi.</p> <p><b>Metode:</b> Analisis korelasi dan regresi</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel Jenuh sebanyak 150 responden</p>	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap <i>Turnover Intentions.</i>	<p><b>Persamaan:</b> sama-sama mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intentions.</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Metode yang digunakan penulis dengan peneliti terdahulu berbeda.</p>
4.	Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardana (2015).	<p><b>Judul:</b> Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intentions.</i></p> <p><b>Metode:</b> Analisis linier berganda</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 75 responden.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>	<p><b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions.</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i>, sedangkan penulis mengukur kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i></p>

5.	Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim (2013)	<p><b>Judul:</b> The influences of job satisfaction and Organizational commitment on turnover intentions</p> <p><b>Metode:</b> Skala Likert</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 85 responden</p>	kepuasan kerja dengan faktor-faktor pada kepuasan dengan gaji dan dukungan pengawasan memiliki niat turnover yang rendah. komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap turnover di antara karyawan dalam organisasi.	<p><b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i>.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu menggunakan metode skala Likert sedangkan penulis menggunakan metode analisis linier berganda.</p>
6.	Eddy M. Sutanto, Carin Gunawan (2013)	<p><b>Judul:</b> Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan <i>Turnover intentions</i>.</p> <p><b>Metode:</b> Skala Likert</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 130 responden</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>turnover intentions</i>	<p><b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i>, sedangkan penulis mengukur kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i>.</p>
7.	Lita Hairiah, Roni Faslah (2017)	<p><b>Judul:</b> The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction Toward Turnover Intentions on Employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang</p> <p><b>Metode:</b> Analisis linier berganda</p> <p><b>Sampel:</b> sampel jenuh sebanyak 68 responden</p>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan	<p><b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti melakukan penelitian terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja, <i>turnover intentions</i> sedangkan penulis melakukan pengukuran terhadap 4 variabel yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi</p>

				terhadap <i>turnover intentions</i>
8.	Anders Sjoberg, Magnus Sverke (2000)	<p><b>Judul:</b> <i>The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention</i></p> <p><b>Metode:</b> Skala Likert</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 92 responden</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intentions</i>	<p><b>Persamaan:</b> Sama-sama mengukur keterlibatan kerja, komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> peneliti menggunakan metode penelitian skala likert, sedangkan penulis menggunakan metode analisis linier berganda</p>
9.	Sulhan Hadi, Nurul Hidayati, Lalu Hendra Maniza (2019)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover intentions</i> di Pt. Sumber Purnama Sakti Mataram</p> <p><b>Metode:</b> Analisis linier berganda</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 120 responden</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> secara simultan	<p><b>Persamaan;</b> Peneliti dan penulis sama-sama meneliti kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover intention</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Metode yang digunakan penulis dan peneliti terdahulu berbeda</p>

## 2.2 Kerangka pemikiran

*Turnover intention* merupakan sebagai suatu pergerakan tenaga kerja untuk keluar dari organisasinya. *Turnover* dapat berbentuk pengunduran diri karyawan, perpindahan unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi di sebuah perusahaan. *Turnover intention* menjadi salah satu fenomena yang sering terjadi di sebuah perusahaan ketika kinerja suatu perusahaan sedang berjalan dengan baik tiba – tiba mengalami kendala karena adanya *turnover intention* tersebut (Niat untuk keluar) sehingga menghambat kinerja perusahaan tersebut.

*Turnover* yang tinggi bisa disebabkan karena adanya faktor sikap kerja karyawan dalam perusahaan. Ada tiga sikap kerja yang utama dalam kehidupan di

dalam berorganisasi yaitu : kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen karyawan pada organisasi dimana tempat mereka bekerja, faktor – faktor tersebut bisa membuka jalan evaluasi positif serta negatif bagi seorang karyawan, dengan kata lain kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dapat menentukan terjadinya keputusan untuk pindah (*Turnover Intentions*) seorang karyawan di sebuah perusahaan.

## **2.2.1 Keterkaitan antar variabel**

### **2.2.1.1 Keterkaitan kepuasan kerja dengan niat keluar**

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang menyenangkan atau perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang tidak menyenangkan atau perasaan emosional yang negatif terhadap pekerjaannya. Hubungan kepuasan kerja berhubungan Positif terhadap *Turnover Intention*, Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat oleh seorang karyawan di sebuah perusahaan maka akan semakin rendah keinginan untuk pindah (*Turnover Intentions*) karyawan dikemukakan oleh Jadongan Sijabat (2011).

### **2.2.1.2 Keterkaitan keterlibatan kerja dengan niat keluar**

Menurut Lita Hairiah (2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja berhubungan kuat dengan *Turnover Intentions* pada diri karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan pekerjaannya tentu akan sering masuk kerja dan karyawan akan setia dan bersemangat dalam menjalankan

pekerjaannya serta karyawan akan lebih rajin untuk masuk kerja dikarenakan mereka memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya atau memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan tidak berkeinginan untuk pindah (*Turnover Intentions*). Oleh karena itu apabila karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi maka akan semakin rendah tingkat untuk berpindah kerja (*Turnover Intentions*)

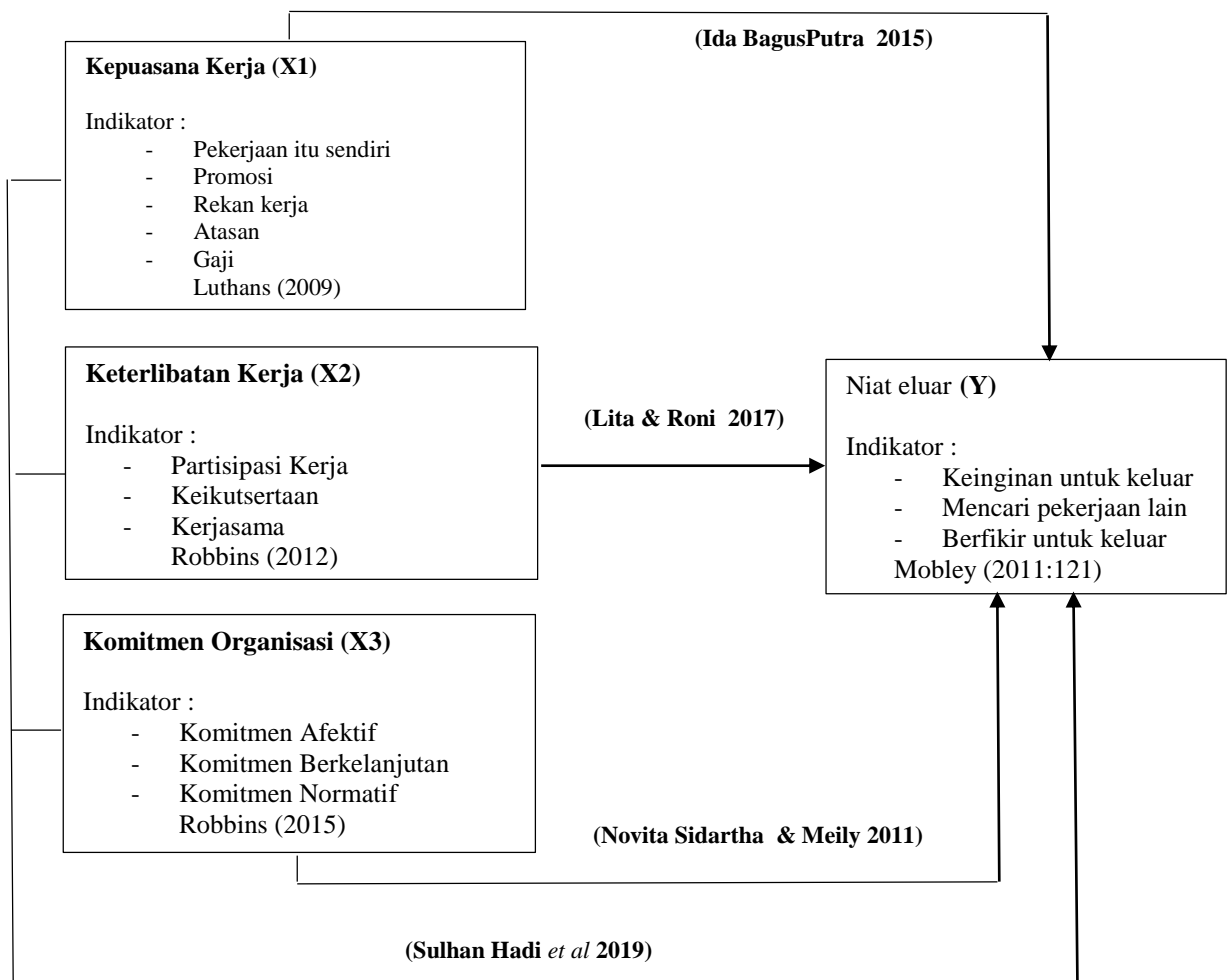
#### **2.2.1.3 Keterkaitan komitmen organisasi dengan niat keluar**

Menurut Robbins (2001) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen seseorang terhadap perusahaan akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dilakukan tanpa mempertimbangkan suatu imbalan. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intentions* berpengaruh negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang karyawan maka akan semakin rendah pula keinginan karyawan untuk pindah kerja ke perusahaan lain sesuai yang dikemukakan oleh Novita Sidharta *et al* (2011).

#### **2.2.1.4 Keterkaitan kepuasan kerja keterlibatan kerja komitmen organisasi dengan niat keluar**

Menurut Robbins (2007) berpendapat bahwa variabel Kepuasan kerja, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi bisa menjadi pembuka jalan evaluasi positif maupun negatif bagi seorang karyawan atau dengan kata lain keputusan

untuk pindah atau bertahan di suatu perusahaan ditentukan oleh faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi mempengaruhi *Turnover Intentions*. (Sulhan Hadi *et al* 2019).



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu hasil jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Umi Narimawati (2008:73) “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.”

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka ringkasan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap niat keluar.

H2 : Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap niat keluar.

H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat keluar.

H4 : Diduga Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat keluar.