BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menuru Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah “Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja Menurut Edy Sutrisno (2010:74) “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya”.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: “pengertian kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaanya”.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009:856), teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equety Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaanya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/ perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaanya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaanya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfieas* atau motivator dan *dissatisfieas*. *Satisfieas* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memeperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfieas (Hegein Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri darigaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan . Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Menurut Edy Sutrisno (2010:80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja,bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja , keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan,penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja.

7. Kondisi pekerjaan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:80), faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalamkerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor Pegawai

   Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendididkan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.1.5 Pengukuran Kepuasan Keja

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara untuk mengukur kepuasan kerja apat digunakan digunakan skala indeksdeskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja minnesota.

a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

   Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendal dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaanya, pegawai ditanyamengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawaboleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawabanyang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

2.1.1.6 Korelasi Kepuasan Kerja

Korelasi kepuasan kerja menurut Wibowo (2007, 304) adalah :

1. Motivasi

Penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

   Pelibatan kerja mununjukan kanyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

3. *Organizational citizenship behavior*

   Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. Komitmen organisasi

   Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

5. Kemangkiran

   Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

6. *Turnover*

   Turnover sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif mederat antara kepuasan dan *turnover*. Dengan kata lain kekuatan hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuaan kerja pekerja.

7. Perasaan stres

   Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap prilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner dan pemeriksaan virus.

8. Prestasi kerja

   Kontroversi tersebar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Porter (1998:27) Oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan "Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi"

hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi.

Selanjutnya Stephen P. Robbins & Timothy A Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah "Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi".

Sedangkan menurut Sopiah (2008:156), "Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi". Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan

terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Adapun Menurut Meyer dan Allen (2002), oleh Ummi Narimawati (2005:17) :

> "Karyawan yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan penuh waktu atau mungkin lebih menjaga aset perusahaan, berbagi dalam mencapai tujuan perusahaan"

2.1.2.2 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Adapun model pengukuran komitmen organisasi menurut Ummi Narimawati (2005:19) menyatakan bahwa:

> "Komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi, b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi".

Sedangkan menurut Sopiah (2008:165) menyatakan bahwa:

> "mengembangkan suatu skala yang disebut *self report scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi yang merupakan penjabaran daritiga aspek komitmen, yaitu a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi, b. Keinginan untuk bekerja keras, c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:101) membedakan tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitmen*) adalah nilai ekonomi yang dirasa bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.2.4 Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Menurut Zainuddin (2002:19): "Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan organisasinya".

1. Identifikasi

   identifikasi yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan

keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuat keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesedian seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

2.1.2.5 Membangun Komitmen Organisasi

Herwan Abdul (2005:31) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai berikut :

1. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan)
2. *Job Security* (kemanan kerja)
3. *Organizational Comprehension* (organisasi secara keseluruhan)
4. *Employee Involmen* (keterlibatan karyawan)

5. *Trusteeng Employee* (kepercayaan karyawan)

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat terus ditingkatkan Herwan Abdul (2006:31) mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen keryawan terhadap organisasi :

1. Berusaha meningkatkan input karyawan kedalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif.
2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Hal ini tidak berarti bahwa peruasaan harus dirubah menjadi kelompok tanggung jawab sosial.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Komitmen Organisasi adalah “keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dan memajukan organisasi”.

2.1.2.6 Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:166) mengemukakan komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada:

1. Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu diorganisasi atau perusahaan,
2. Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll

2.1.3 Keinginan Berpindah *(Turnover Intention)*

Tingkat keinginan berpindah yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Keinginan berpindah menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Penyebab keinginan berpindah antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain, dalam Rita Andini (2006:2).

2.1.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

intensi turnover menurut Cascio, 1987 dalam Ferry Novliadi (2007:9) mendefinisikan " turnover sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya".

Menurut Harninda (1999:27): "*Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Harnoto (2002:2) menyatakan:

> "*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik."

Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan keluar dari perusahaan.

Berdasarkan pada teori tersebut penulis berpendapat bahwa pengertian keinginan berpindah, adalah niat, kemauan atau kehendak individu untuk keluar dengan sendirinya dari organisasi atau perusahaan dengan harapan dapat pekerjaan yang lebih baik di tempat lain"

2.1.3.2 Indikasi *Turnover Intention*

Indikasi *turnover intention* menurut Harnoto (2002:2):

> "*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain(1) absensi yang meningkat,(2) mulai malas kerja, (3) naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, (4) keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, (5) maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya."

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan keinginan berpindah karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai Malas Bekerja

   Karyawan yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

   Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan keinginan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

   Karyawan yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.1.4 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja sangat berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karyawan akan loyal dan merasa betah serta tidak ingin meninggalkan perusahaan karena telah merasa puas dengan apa yang diterima dari perusahaan

tersebut. Sehingga dampaknya akan terlihat dalam komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di dukung oleh pendapat Edy Sutrisno (2009:82) menyatakan bahwa:

> "Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi *"*.

Adapun menurut pendapat Stum (1998) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan :

> "ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional : (1) Budaya Keterbukaan (2) Kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan".

2.1.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah

Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diterima serta dengan kerjaanya dari perusahaan maka cenderung betah dan tidak ingin meninggalkan perusahaan tersebut. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah di dukung oleh pendapat Stephen P Robbins dan Timonthy A Judge (2008:111-112) :

> "Ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka atau konsekuensi dari ketidakpuasan menunjukan empat respons, respons tersebut salah satunya keluar yaitu prilaku yang ditunjukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri"

2.1.4.3.Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap keinginan berpindah

Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan terhadap perusahaan akan mengurungkan niatnya untuk berpindah, karena dengan perasaan memiliki dan

keikutsertaannya terhadap perusahaan membuat karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan tersebut.

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah di dukung oleh pendapat menurut Sopiah (2008:167) :menyatakan bahwa:

> "Dampak dari komitmen organisasional yang tinggi adalah rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi".

2.1.4.4 .Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

Keinginan untuk mengakhiri kerja atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. Keinginan berpindah menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Adapun menurut Hackett, Guinon dan Spector dalam Sopiah (2008:166):

> "Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaanya, tingkat absensinya menurun dan karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi"

Adanya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah di dukung oleh pendapat Maertz dan Champion, dalam Mitchell dkk, (2001:1102) "Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan alternatif kerja"

Hasil Penelitian Terdahulu
Tabel 2.1

NO	PENULIS	TAHUN	JUDUL	KESIMPULAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Lia Witasari	2009	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja danKomitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)	Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara independen mempunyai kontribusi besar terhadap *turnover intentions* karyawan dan akhirnya membuat karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan	Vaiabel dependenya: menggunakan variabel keinginan berpindah.	Sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi karyawan dan keinginan berpindan (*intensi turnover*.)
2.	Abdul Rohman Jurnal Akuntansi FE Unsil, Vol. 4, No. 1, 2009	2009	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah)	Komitmen memilikipengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan Komitmen *continuance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Semakin seorang akuntan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya, maka semakin berkurang keinginan untuk berpindah dari organisasi tempat dia bekerja.		
2.	Sumarto	2009	Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk	Semakin tinggi kepuasan kerja ternyata diikuti oleh	Vaiabel dependenya: menggunakan variabel keinginan	Sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja

			Menyurutkan Niat Keluar	semakin tinggi komitmen organisasi, dan semakin tinggi komitmen organisasi diikuti oleh semakin rendah niat keluar.	berpindah.	komitmen organisasi karyawan dan keinginan berpindan(*intensi turnover*.)
3.	Ferry Novliadi	2007	Intensi *turnover* karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja	Perusahaan dan kepuasan kerja berhubungan dengan intensi *turnover* karyawan bersifat negatif, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerj a karyawan dan semua perusahaan maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* karyawan	Vaiabel dependenya: menggunakan variabrel bebas yaitu budaya perusahaan.	Sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja karyawan dan intensi turnover.
4	Hendra Reza	2007	Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pekerja (Studi Empiris pada Pekerja INdonesia	Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh pekerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional . Semakin tinggi komitmen organisasional pekerja maka akan semakin rendah keinginan berindah.	Vaiabel dependenya: menggunakan variabel keinginan berpindah.	Sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi karyawan dan keinginan berpindan (*intensi turnover*.)
5.	Rita Andini	2006	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)	dengan program AMOS 5. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = 6,066. Kepuasan gaji	Vaiabel dependenya: menggunakan variabrel Turnover intention	Sama-sama meneliti pengaruh kepuasan, komitmen organisasi kerja karyawan dan intensi turnover.

				berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,308. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,875 serta komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -2,852.		
6.	Fahrudin Js Pareke	2004	Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai variabel Pemediasi	Upaya untuk mengendalikan dan menurunkan tingkat perpindahan karyawan dapat dimulai dengan menurunkan tingkat keinginan berpindah mereka. Untuk tujuan tersebut aspek, aspek-aspek keadilan distributif, prosedural maupun kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius. Karyawan mendapatkan kepuasan kerja merupakan langkah awal dalam upaya untuk menciptakan dan menumbuhkan komitmen organisasional serta menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawan.	Vaiabel dependenya: menggunakan variabel keinginan berpindah.	Sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi karyawan dan keinginan berpindan (*intensi turnover*.)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) adalah "Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Menurut Veithzal Rivai (2009:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan,penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

Dengan kepuasan kerja yang dialami karyawan maka akan tercapai komitmen organisasi yang baik sehingga tercapai pula tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun menurut pendapat Stum (1998) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan :

> “ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional : (1) Budaya keterbukaan (2) Kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan”.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan.

Stephen P. Robbins & Timothy A Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:101) membedakan tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitmen*) adalah nilai ekonomi yang dirasa bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah di dukung oleh pendapat menurut Sopiah (2008:167) menyatakan bahwa: “Dampak dari komitmen organisasional yang tinggi adalah rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi”.

Keinginan berpindah menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Devinisi turnover menurur Harnoto (2002:2) menyatakan:

> “*Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

Indikasi keinginan berpindah Menurut Harnoto (2002:2):

Keinginan berpindah ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain :

1. Absensi yang meningkat,
2. Mulai malas kerja,
3. Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja,

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia yang bertanggung jawab, mempunyai keterampilan, sikap dan tingkah laku yang baik.

Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja maka karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan perkerjaannya dan tidak berusaha

mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan juga akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Menurut Mathiew dan Zajak dalam Yulianto (2001: 35) menyatakan bahwa:

> "dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover"*.

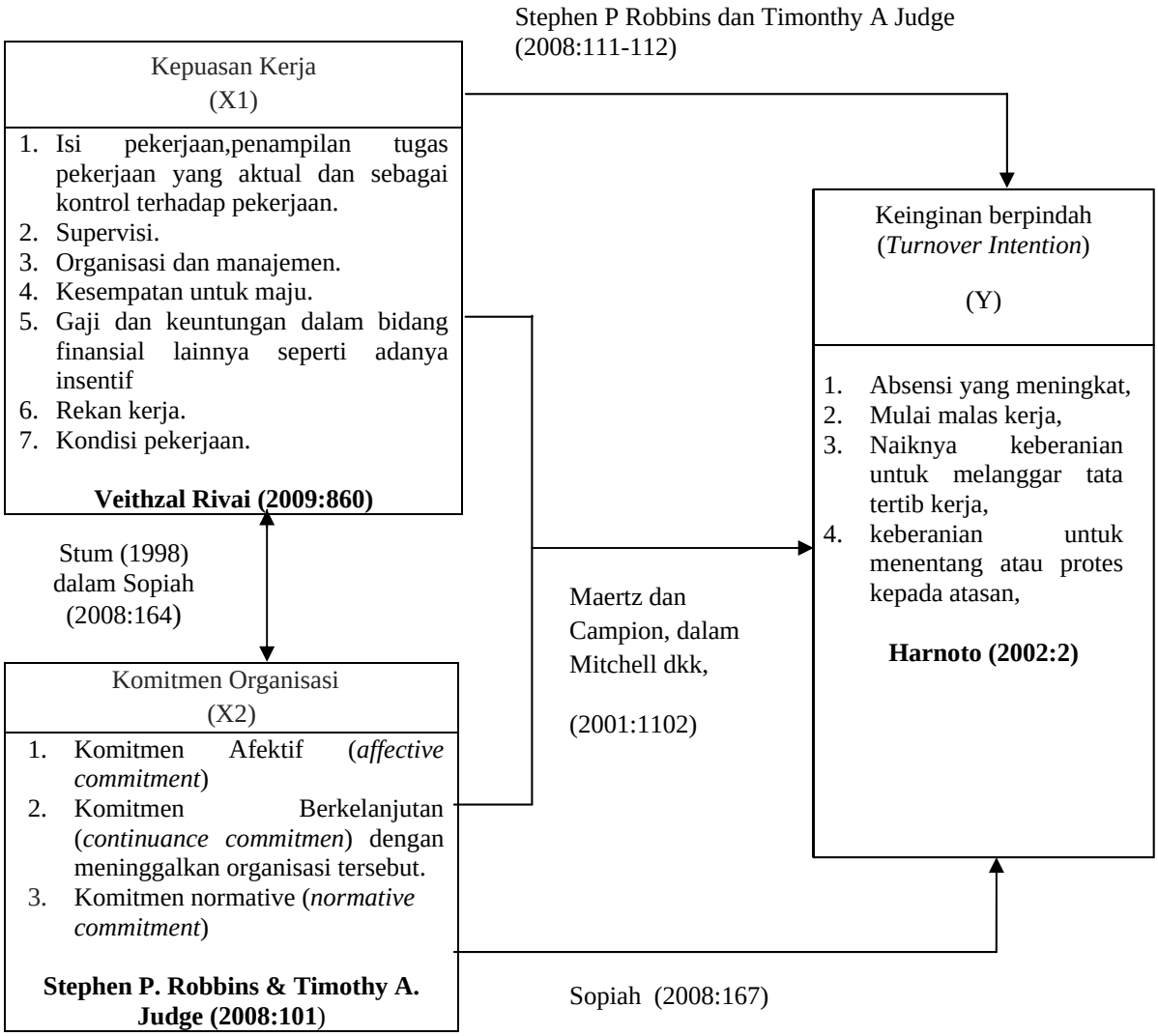
Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah di dukung oleh pendapat Anwar Prabu (2009:117-119) bahwa: "Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan".

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam bekerja dan loyalitas serta terhadap perusahaan. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Pernyataan ini sesuai dengan menurut (Maertz & Campion, dalam Mitchell dkk.,2001:1102): "Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan alternatif kerja"

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dengan mengungkapkan perhatiannya terhadap perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah atau *turnover intentions* karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi dampaknya terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 : Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Analisis Kepuasan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah pada Karyawan PT. Asia Paragon Bandung.

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2000:161) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian."

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dibuat sebuah hipotesis yaitu terdapat "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung" baik secara parsial maupun secara simultan.