BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam bab II diuraikan mengenai dasar-dasar teori mengenai Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Keinginan Berpindah Karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:856) menyatakan :

"Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut".

Locke dalam Utami (2006:27) mendefinisikan kepuasan kerja adalah : "Sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya".

Menurut Maryoto (2000:142) kepuasan kerja adalah :

"Keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya tersebut.

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2007:58) antara lain:

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *inputoutcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka

karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori A. H. Maslow, dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari *"Human Science Theory"* Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan meteriil dan non-materiil. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika

suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergatung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Pengharapan (*Ecpentancy Theory*).

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan ini berhubungan dengan rumus dibawah ini:

Valensi X Harapan = Motivasi

Keterangan:

a) Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
c) Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

6) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1950). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors)* dan faktor pemotivasian (*motivational factors)*. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:860) indikator kepuasan kerja adalah :

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

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menunjukkan agar manejer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manejer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:837-838), motivasi kerja adalah :

> "Sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan Sesutu, karena dapat memuaskan keinginan mereka".

Menurut Robbin (2002:55), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai berikut ;

"Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Heidyrachman dan Husnan (2000 : 93), mengemukakan motivasi kerja sebagai berikut :

"Suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya."

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas diketahui bahwa setiap tindakan pimpinan dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi pada para karyawannya, maka ia tidak mempunyai pilihan apakah ia memotivasi mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana ia melakukan, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif sehingga pihak karyawan bekerja secara menguntungkan bagi organisasi atau karyawan bekerja tidak efektif sehingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini adalah tiga teori spesifik yang merupakan penjelasan yang paling baik untuk motivasi karyawan yang dikutip oleh Robbins (2006:209-216)

1). Teori Motivasi Klasik.

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Frederick Winslow menyatakan bahwa : "Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka".

Adanya teori ini, maka pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para karyawannya, semakin banyak karyawan berproduksi, maka

semakin besar penghasilan mereka. Pimpinan perusahaan mengetahui bahwa kemampuan karyawan tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian karyawan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

2). Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory*/*A Theory of Human Motivation* atau teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berprilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul

kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

a) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

   Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berprilaku dan bekerja dengan giat.

b) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).

   Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

c) *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

   Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi social, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada asarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan) adalah kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasik

e) *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

3). Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua factor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan *(factor Higienis).* Menurut Frederick Herzberg orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan

hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

b) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik. Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

4). Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Mc Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil

kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.2.3Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Arep Tanjung (2003: 51), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi antara lain:

1. Absensi

   Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2. Kerjasama

   kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman-teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3. Disiplin

   Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberkan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:850), indikator motivasi kerja adalah :

1. Penghargaan Terhadap Pekerjaan
2. Komunikasi dan Informasi
3. Persaingan, Partisipasi, dan Kebangaan

2.1.3 Keinginan Berpindah

2.1.3.1 Pengertian Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna keinginan berpindah.

Pendapat Pasewark dan Strawser (1996:104) dalam Umi Narimawati (2006:14), menyatakan bahwa : "Keinginan berpindah mengacu pada niat seorang pekerja di tempat lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata".

Mathis & Jackson (2001:78) "*Turnover Intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya".

Simamora (2006:27) "*Turnover Intentions* merupakan perpindahan *(movement)* melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan *(avoidable voluntary turnover)* dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan *(unavoidable voluntary turnover)"*

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat terjadi secara sukarela *(voluntary)* dan tidak sukarela *(involuntary).* Pada umumnya sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan *(avoidable voluntary turnover)* dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, pembisik kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan pindah kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Keinginan untuk keluar organisasi yang dibahas pada penelitian ini adalah dalam konteks model *voluntary turnover* dan dilihat sebagai suatu fungsi kepuasan kerja.

2.1.3.2Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

1. Kepuasan kerja

   Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Studi yang menggunakan keseluruhan aspek kepuasan kerja juga menemukan hubungan negatif yang

konsisten. Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2. Komitmen organisasi dari karyawan

   Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *turnover* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut. Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. Kepercayaan terhadap organisasi

   Pasewark dan Strawser dalam Suwandi dan Indriartoro (2005:6-7), menguji model *turnover* dengan menggunakan konstruk kepercayaan organisasional. Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.

4. *Job insecurity.*

Studi yang dilakukan oleh Probst (2001:139-143), menunjukkan adanya kaitan antara *job insecurity* dan *turnover intention.*

2.1.3.3 Indikator Keinginan Berpindah

Pasewark dan Strawser (1996:104) dalam Umi Narimawati (2006:73), indikator keinginan berpindah adalah :

1. Seberapa menarik pekerjaan yang saat ini
2. Tersedianya alternatif pekerjaan lain dalam waktu dekat dan
3. Tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain di masa mendatang

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat disajikan tabel tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain sehingga dapat membedakan keoriginalitasan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Nama & Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Umi Narimawati Vol 5 No 1 Juni 2006	Pengaruh Kesesuaian Individu Pekerjaan (Person Job, Fit), Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar (Survei Pada Dosen Tetap Universitas Swasta di Propinsi Jawa Barat)	Secara simultan dan parsial Kesesuaian Individu Pekerjaan (Person Job, Fit), Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah	Metode analisis yang digunakan deskriptif dan verifikatif	Hasil pengujian dengan menggunaka analisis SEM
2	Sumarto Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 9 No. 1 Maret 2009	Meningkatkan Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk mengurangi labor turnover intention	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan	Meneliti kepuasan kerja dan motivasi kerja	Hasil pengujian dengan menggunaka analisis SEM
3	Fajar Apriani Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16 No 1	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja	kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas beberapa hal disarankan demi kemajuan pelaksanaan Perguruan Tinggi bagi dosen di Universitas Mulawarman. *Pertama*, kompetensi dosen Universitas Mulawarman perlu ditingkatkan melalui upaya studi lanjut yang didukung dengan pemberian beasiswa, pelaksanaan kegiatan peningkatan	Meneliti motivasi kerja dengan mengunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian yang digunakan adalah penelitian atau penjelasan

			keterampilan (pekerti, magang/pencangkokan, dan pelatihan) dan sosialisasi peran pendidikan di masyarakat secara periodik. *Kedua*, motivasi dosen Universitas Mulawarman perlu ditingkatkan melalui penyediaan ruang dosen, penambahan dan pemeliharaan fasilitas belajar mengajar yang baik, pemberian penghargaan dan peningkatan kompensasi atas prestasi kerja dan masa kerja dosen		
4	Yasemin Oraman *African Journal of Business Management Vol. 5(8), pp. 3361-3368, 18 April, 2011*	*Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees*	*The aim of the study was to evaluation of the dynamics effective over work motivation and satisfaction of textile employees. It analyzes the psycho-social, economic, organizational and managerial tools effective over individuals' motivation in terms of maintenance of work motivation and satisfaction of the employees in the enterprise. Analysis has shown a close relationship between several dimensions of work motivation and satisfaction.*	*Regression model with the dependent variable representing the level of job satisfaction has the same four independent variables*	*The significant part of the material used in the research consists of the data about the employees of a textile enterprise active within the borders of Tekirdag province. There are 150 employees working in the enterprise and the name list of the employees is determined as the framework from which the sample is to be selected..*
5	Aida Vitayala S. Hubeis September 2007, Vol. 3 No. 2	Motivasi, Kepuasan Krja dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapangan Kasus Kabupaten Sukabumi	Hasil uji korelasi rank spearman menunjukkan bahwa semua faktor internal (prestasi, pengakuan, pekerjaan, dan tanggungjawab) berkorelasi positif dengan produktivitas kerja PPL; Faktor eksternal yang berkorelasi positif dengan produktivitas kerja penyuluh yaitu status	Menggunakan variabel dependen yang sama yakni motivasi kerja dan kepuasan kerja dan menggunakan analisis jalur	Variabel bebas pada peneliti sebelumnya variabel independen yang berbeda kecuali kepuasan kerja sedangkan rencana penelitian ini selain motivasi juga menjadikan

			penyuluh dan hubungan interpersonal. Sedang faktor administrasi dan kebijakan, supervisi, gaji dan imbalan, dan kondisi kerja berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja PPL. Hasil uji korelasi rank spearman menunjukkan bahwa tiga dari empat unsur kepuasan kerja (psikologis, sosial, dan fisik) berkorelasi positif dengan produktivitas kerja PPL. Dan hanya unsur finansial yang berkorelasi negatif.		kepuasan karyawan sebagai variabel intervening dengan variabel terikat keinginan berpindah
6	S.Md.Azash, Ramesh Safare, Dr.N.Thirupalu, Bande Subhan ***International Journal of Business and Management Tomorrow Vol. 2 No. 1***	*Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees*	*The job characteristics were also successful in demonstrating a statistically significant predictive model of extrinsic motivation (see table 5). A closer scrutiny of the results, however, revealed that the job characteristics were only able to explain 26.5% of the variance on extrinsic motivation in comparison with 3% in case of intrinsic motivation.*	*Skill variety identified as significant and positive predictor of the job satisfaction whereas task identity, task significance, autonomy and feedback are negative predictor of job satisfaction.*	*The multiple regression analysis in the table 3 demonstrated job characteristics was statistically significant in predicting job satisfaction*
7	Anwar Prabu (2005)	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim	Secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. 2. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% 3. Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja	Meneliti hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai	Variabel bebas pada peneliti sebelumnya melibatkan satu variabel yakni motivasi sedangkan rencana penelitian ini selain motivasi juga menjadikan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening dengan variabel terikat keinginan berpindah

			pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan pegawai.		
8	Siti Zawiah Md. Dawal Zahari Taha *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* (*JOSE*) 2006, Vol. 12, No. 3, 267–280	*The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*	*There is significant correlation between job satisfaction, job and environmental factors. The results highlight that skill variety is an outstanding factor in the study of job satisfaction for automotive industries..*	*of job satisfaction and were more committed to co-operative effort than younger, single and less experienced ones*	*stated that job satisfaction was one of the outputs in work design model that could be determined by job factors. Results from the study support this statement, suggesting that job factors are predictors of job satisfaction in work design.*
9	Agus Arianto Toly Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, November 2001: 102 - 125	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik*	Hasil penelitian yang ditunjukkan oleh analisis terhadap data ternyata tidak mendukung semua hipotesis yang ditawarkan. Terdapat beberapa hipotesis yang terpaksa ditolak setelah koefisien korelasi Pearson tidak menunjukkan arah hubunganseperti yang dihipotesiskan. Hipotesis *yang ditolak adalah Hipotesis 1, 4, 5, 6, 7, 8, dan 10. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak sepenuhnya mendukung penelitian lainnya*	Meneliti hubungan yang sama sama posotif signifikan antara kepuasan dan keinginan berpindah	Jumlah minimum responden yang berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga dan menurunkan intensi karyawan untuk berpindah pekerjaan. Motivasi merupakan perilaku yang ditunjukan pada sasaran yang tepat dan motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar

suatu tujuan. Motivasi berkitan dengan kepuasan pegawai dan performansi pekerjaan. Kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik

Turnover Intention mempengaruhi keefektifitasan organisasi, turnover yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumberdaya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidak stabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat turnover yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan gaji dan kepuasan kerja yang rendah serta komitmen organisasional yang kurang dari karyawannya.

Keinginan berpindah di kalangan karyawan juga telah menarik perhatian banyak kalangan, dan menempati posisi yang sangat penting dalam struktur kebijakan-kebijakan MSDM, baik dalam perspektif teoritis maupun praktis. Memahami hal-hal yang menjadi pendorong timbulnya keinginan berpindah dan bagaimana cara mengendalikannya, menghasilkan perdebatan panjang dari perspektif teoritis. Sementara pada sisi praktis, keterampilan dan keahlian serta kebijakan-kebijakan yang dapat diterapkan untuk menekan keinginan berpindah di kalangan karyawan menjadi sangat dibutuhkan. Keinginan berpindah adalah kecenderungan atau keinginan (*intention*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah

karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas dapat keoriginalitasan dalam keterkaitan antar variable

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu motivasi kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Menurut Strauss dan Syales dalam Handoko (2002;196), pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja :

> "Bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja yang tercermin dari cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja".

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginanan Berpindah

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi

positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar *(turnover)* tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja adalah :

"Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu".

Handoko (2003:49), menyatakan bahwa :

> "Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan, kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka yang kepuasan kerjanya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain".

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Keinginan Berpindah

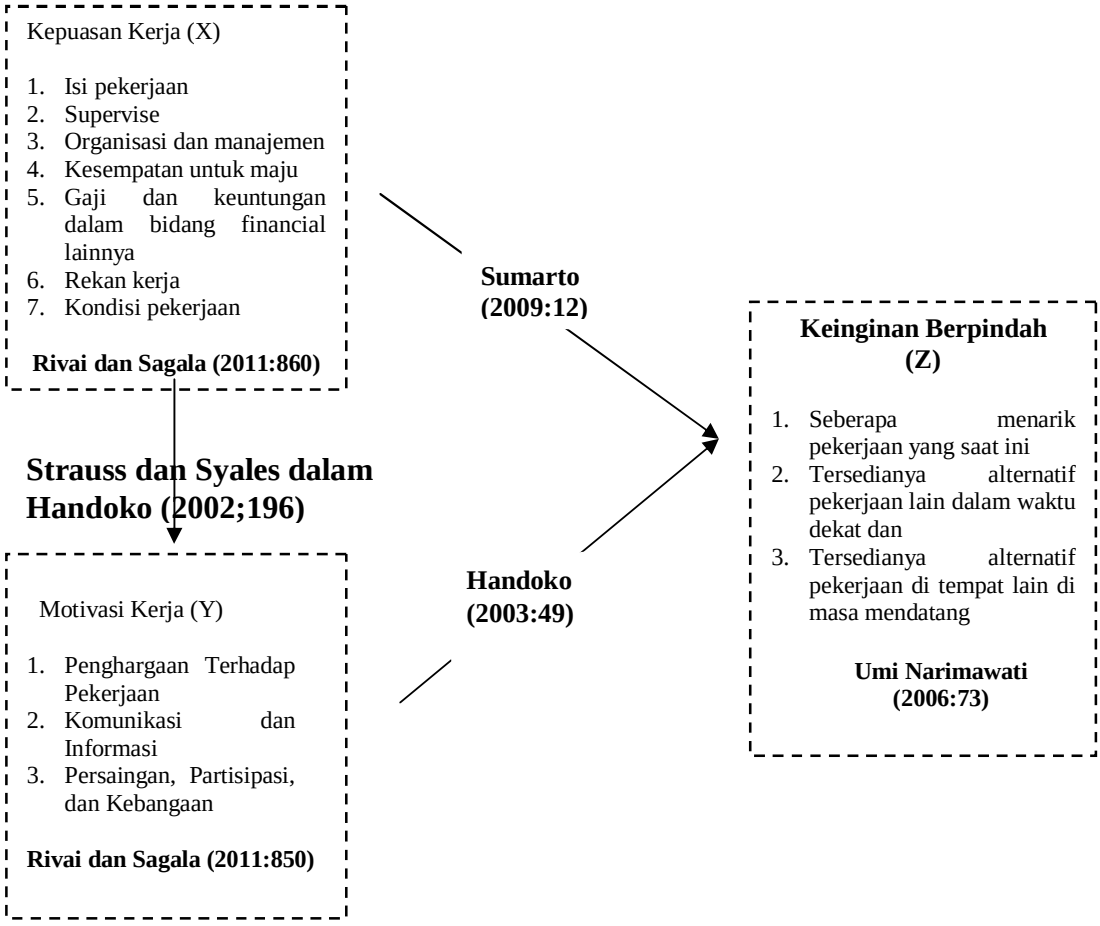
Motivasi merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi, atau dalam bentuk dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Untuk secara efektif memotivasi dan mempertahankan karyawan seorang manager perlu berhubungan langsung dengan setiap orang dalam organisasi pada waktu-waktu tertentu.

Menurut Sumarto (2009:12),mengemukakan bahwa :

> "Motivasi di tempat kerja secara luas dipercaya menjadi prediktor penting terhadap niat untuk meninggalkan tempat kerja. Artinya ada mata rantai

antara ketidakpuasan pekerjaan, ketiadaan motivasi dan niat untuk berhenti".

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu serta dengan melandaskan pada teori-teori dari berbagai pendapat para ahlinya, maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent.*

Menurut Sugiyono (2012:64) dalam Narimawati (2010) berpendapat bahwa:

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Sedangkan menurut Umi Narimawati (2007:73)

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

Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penlitian ini sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kerja Karyawan kontrak PT. Primarindo Infrastructure Tbk cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya

H2 : Motivasi kerja karyawan kontrak PT. Primarindo Infrastructure Tbk cukup kuat untuk meningkatkan pekerjaannya

H3: Keinginan pindah karyawan PT. Primarindo Infrastructure Tbk cukup kuat untuk pindah ke perusahaan lain

H4: Kepuasan kerja karyawan kontrak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT. Primarindo Infrastructure Tbk

H5: Motivasi kerja karyawan kontrak berpengaruh terhadap keinganan berpindah pada PT. Primarindo Infrastructure Tbk

H6: Kepuasan kerja karyawan kontrak berpengaruh secara langsung dan tidak lansgsung terhadap keinginan berpindah pada PT. Primarindo Infrastructure Tbk