BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 . Kajian Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan kerja dinyatakan sebagai beraneka ragam konstruk yang terdiri dari dua elemen yaitu elemen instrinsik dan elemen ekstrinsik. baik perasaan *(afeksi)* maupun pikiran *(kognisi)* merupakan hal yang penting, sebagaimana dikemukakan oleh Saari dan Judge (2004), seseorang cenderung merasakan tentang apa yang mereka pikirkan dan berfikir apa yang mereka rasakan. Ketika seseorang mengevaluasi pekerjaan meraka berfikir tentang proses yang melibatkan perasaan.

Menurut Handoko (2000;193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008;202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja,kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Spector dalam Rezky (2013;2) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins dalam Habibullah (2011;157) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Vroom dalam Habibullah (2011;157) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap terhadap pekerjaan.

Sikap positif terhadap pekerjaan secara konseptual berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti jika seseorang memiliki orientasi positif terhadap pekerjaannya maka ia puas dengan pekerjaannya, namun jika ia memiliki orientasi negatif terhadap pekerjaannya maka dia tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Kumar, Bakhshi, dan Rani dalam Habibullah (2011;157) Membagi kepuasan kerja menjadi tiga komponen. Komponen-komponen tersebut antara lain komponen evaluatif, komponen afektif, dan komponen kognitif. Komponen evaluatif berkaitan dengan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap organisasi. Komponen kognitif berkaitan dengan persepsi, pendapat, harapan mengenai organisasi.

Dari pernyataan-pernyataan diatas Berry dalam Habibullah (2011;158) Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara sederhana merupakan reaksi individu terhadap pengalaman pekerjaan secara keseluruhan yang ditentukan oleh berbagai komponen atau variabel yang memepengaruhi perasaan individu tentang lingkungan pekerjaan mereka.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap puas terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu dalam segi beban kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji/ upah yang diterima, dan kebebasan dalam mengembangkan karir pegawai tersebut.

2.1.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawyer yang dikenal dengan *equity model theory/*teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh pegawai lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan pegawai, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar pegawai.
2. Memenuhi harapan pegawai sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
3. Memenuhi keinginan pegawai dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2004:480), 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 kerja 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 sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas&peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan,&kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori 2 faktor (*Two Factor Theory)*

   Menurut teori ini kepuasan kerja&ketidak puasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan & ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang continue. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu

satisfieas/motivator & dissatisfieas. Satisfieas adalah faktor-faktor/situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan & 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 dari gaji/upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja & status.

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

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Pegawai

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

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

Menurut Vroom dalam Habibullah (2011;158), Mengidentifikasi 6 faktor yang memungkinkan terjadinya kepuasan kerja, yaitu :

1. supervisor.
2. kelompok kerja.
3. deskripsi pekerjaan.
4. gaji.
5. kesempatan untuk di promosikan.
6. beban kerja.

Sedangkan menurut Locke dalam habibullah (2011l;158) mengidentifikasi tujuh kondisi penting yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. pekerjaan yang secara mental menantang dan berhasil dilakukan.
2. kepentingan terhadap pekerjaan.
3. pekerjaan yang secara fisik tidak terlalu melelahkan.
4. imbalan atas kinerja yang adil, transparan dan sejalan dengan aspirasi pribadi.
5. kondisi kerja yang kompatibel dengan kebutuhan fisik dan dapat memfasilitasi tujuan kerjanya.
6. penghargaan terhadap pegawai.
7. perubahan di tempat kerja yang dapat membantu pegawai mencapai nilai-nilai kerja seperti pekerjaan yang menarik, gaji, dan promosi, serta nilai-nilai dasar yang dapat meminimalkan konflik dan ambiguitas.

Beberapan teori lain menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kombinasi dari berbagai imbalan kerja. Menurut Herzberg dalam Habibullah (2011;159) menyatakan dua kelompok dasar dari imbalan kerja, yaitu :

1. faktor instrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, serta kemajuan
2. faktor ekstrinsik seperti gaji, konsisi kerja dan keselamatan kerja.

Dengan mengacu pada beberapa pendapat yang dikemukakan dapat di simpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang, antara lain faktor pribadi, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, serta imbalan yang diperoleh.

2.1.1.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Biswas dalam Habibullah (2011;159) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dengan tiga dimensi yaitu instrinsik, ekstrinsik, dan kepuasan sosial. Kepuasan juga dapat diukur dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

Menurut Habibullah (2011;159) MSQ adalah instrumen yang mengukur kepuasan dengan menggunakan beberapa aspek lingkungan kerja yang berbeda. Pernyataan tersebut diperjelas oleh Swafford (2009; 164) Bahwa MSQ didasarkan pada *Theory of Work Adjustment*yang menyatakan bahwa penyesuaian dapat diprediksi dengan pencocokan kepribadian dan lingkungan dalam pengaturan pekerjaan.

Menurut Gould dalam Habibullah (2011;160)Untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan istilah *Job Desciptive Index*(JDI), JDI mengukur lima segi kepuasan pegawai, termasuk kepuasan kerja itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P.Robbins (2008:110) indikator kepuasan kerja terbagi atas beberapa bagian diantaranya :

1. Pembayaran gaji atau upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Promosi
5. Penyelia (atasan)

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Pegawai merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang

diberikan. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa keberhasilan pegawai untuk mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Steers dalam Habibullah (2011;160) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Lenny (2012;61) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasi.

Sedangkan Scot, Corman, dan Cheney dalam Habibullah (2011;160) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kelompok besar konstruk yang menjelaskan hubungan organisasi dan individu yang terdiri dari identifikasi organisasi, loyalitas kerja, kesukaan terhadap pekerjaan dan keterlibatan kerja.

Pernyataan diatas dilengkapi oleh Mowday dalam Lenny (2012;61) Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keyakinan dan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Komponen Komitmen Organisasional

Menurut Mathew dan Zajac dalam Habibullah (2011;161) mengidentifikasi beberapa bagian komitmen organisasional, yaitu karakteristik personal (umur, masa jabatan, jenis kelamin, dan kemampuan), peran negara (peran ambiguitas, konflik, serta beban kerja), karakteristik pekerjaan (otonomi tugas, tantangan, cakupan tugas), kelompok pimpinan (inisiatif pimpinan, kepemimpinan partisipatif) dan karakteristik organisasi (ukuran dan sentralisasi).

Selain itu menurut Batemen dan Strasser dalam Habibullah (2011;161) terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah sistem imbalan, kesempatan bagi pekerja, dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai, kesempatan untuk kemajuan karier, keamanan kerja, nilai serta tujuan.

Ada pula pendapat menurut Porter dalam Habibullah (2011; 162) mengidentifikasi tiga faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasional, yaitu (1) keyakinan yang kuat terhadap nilai serta tujuan organisasi; (2) keinginan untuk membangun organisasi, (3) kematian yang kuat untuk menjaga keanggotaan pada suatu organisasi.

2.1.2.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Minner dalam Leny (2012;63) membagi proses terjadinya komitmen organisasional, dalam tiga bentuk yaitu:

1. *Initial Commitment* (komitmen awal)

   Pada fase awal terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal (pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia) karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, umpan balik, stress kerja,

identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab). Interaksi tersebut akan membentuk harapan pegawai tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap komitmennya pada organisasi. Tahapan-tahapan diatas menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen pegawai pada organisasi berbeda. Pada fase awal

2. *Commitment During Early Employment* (komitmen selama bekerja)

   Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini pegawai sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada oraganisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaiman gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen kerja pegawi tersebut pada organisasi.

3. *Commitment During Later Carrer* (komitmen selama perjalanan karir)

   Tahap yang ketiga yang diberi nama *commitment during later carrer*. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama pegawai meniti karir dalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, pegawai telah banyak melakukan berbagai tibdakan, seperti hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasional seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stum dalam Leny (2012;64) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasional:

1. Budaya keterbukaan.

   perusahaan dan pegawai harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.

2. Kepuasan.

   perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan pegawai dalam bekerja agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

3. Kesempatan personal untuk berkembang.

   pegawai harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.

4. Disiplin.

   pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

5. Penghargaan kerja yang sesuai.

perusahaan harus memberikan pernghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai, agar pegawai mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer dalam Robbins (2008: 101) membagi indikator komitmen organisasional atas tiga komponen, yaitu :

1. **Komitmen Afektif**

   berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.

2. **Komitmen Normatif**

   merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi

3. **Komitmen Continuance**

   berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi

2.1.3 Intensi Turnover

2.1.3.1 Pengertian Intensi Turnover

Intensi *Turnover* pada dasarnya telah didefinisikan oleh beberapa ahli salah satunya menurut Harninda dalam Wendi (2009;5) yang mendefinisikan sebagai keinginan berpindahnya pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Selain itu Harnoto dalam Wendi (2009;5) juga mengartikan intensi keluar

adalah kadar intensitas perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* (keluar) ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Mobley dalam Rezky dan Nursalim (2013;1) *Turnover* ialah penghentian kenggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Rezky dan Nursalim (2013;1) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana pegawai meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Selain itu Lyson dalam habibullah (2011;162) mendefinisikan intensi *turnover*(keluar) sebagai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Sedangkan menurut Park dan Kim dalam Habibullah (2011;162) Niat untuk meninggalkan pekerjaan termasuk berfikir untuk berhenti dari suatu organisasi, serta pernyataan yang dikeluarkan oleh pegawai untuk benar-benar meninggalkan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Intensi Turnover

Menurut Harninda dalam Wendi (2009;5) indikator intensi keluar terbagi menjadi empat bagian, yaitu :

1. Faktor eksternal

   ketersediaan pekerjaan.

2. Faktor organisasional

   gaji, imbalan, penghargaan, gaya pengawasa, pekerjaan serta lingkungan kerja.

3. Faktor Individu yang Tidak Berhubungan dengan Pekerjaan pertimbangan antara keluarga dengan karir.
4. Faktor Individu yang Berhubungan dengan Pekerjaan seperti pekerjaan yang tidak menarik atau tidak menantang.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Habibullah Jimad (2011)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi *Turnover*	Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap Intensi *Turnover.* dan Kepuasan kerja faktor yang paling berpengaruh terhadap Intensi *Turnover.*	Objek penelitiannya berbeda	Variabel (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Komitmen Organisasional, (Y) Intensi *Turnover.*
2.	Rezky Yulia safitri dan M.Nursalim (2013)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi *Turnover*Pada Guru	Hubungan kepuasan kerja dengan Intensi *Turnover*sangat kuat, sedangkan hubungan antara komitmen organisasi dengan Intensi *Turnover* hanya kuat. berarti lebih rendah dari kepuasan kerja.	Yang diteliti sekolah menengah pertama swasta, sedangkan penulis meneliti perusahaan.	Sama-sama meneliti kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensi keluar
3.	Lenny Hasan (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap	Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Variabel (x2) merupakan disiplin,seda	Variabel (x1) sama dengan Kepuasan kerja.

		Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang	dikategorikan kurang baik, sedangkan Dislipin dikategorikan cukup baik. Maka Disiplin lebih mempengaruhi Komitmen Organisasi dibandingkan dengan Kepuasan Kerja	ngkan peneliti menetapkan komitmen organisasi sebagai (x2). Variabel(Y) adalah komitmen organisasi sedangkan peneliti menetapkan Intensi *Turnover*seb agai variabel dependent.	
4.	Wendi Amsuri Nasution (2009)	Pengaruh Kepuasan Kerja pegawai Terhadap Intensi *Turnover*Pada *Call Center* Telkomsel di Medan	Kepuasan Kerja Sangat Berpengaruh Terhadap Intensi *Turnover*	Hanya meneliti 2 variabel, yaitu variabel Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*	Variabel dependent adalah Intensi *Turnover*dan Kepuasan kerja sebagi variabel independentn ya.
5	Feny Candra Wijayanti STMIK AMIKOM Yogyakarta	pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar (intensi keluar) dari suatu organisasi pada perawat di rsi hidayatullah yogyakarta	kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh besar terhadap intensi keluar, organisasi tersebut dapat disarankan untuk lebih mengupayakan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.	Objek penelitiannya berbeda	Sama-sama meneliti kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensi keluar
6	Agung Wahyu Handaru	Pengaruh kepuasan gaji dan Komitmen	Kepuasan gaji dan komitmen organisasi di PT	Objek penelitiannya berbeda	Sama-sama meneliti kepuasan

	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek	JAMSOSTEK cukup rendah karena adanya peningkatan *turnover* pegawai setiap tahunnya.		kerja, komitmen organisasional dan intensi keluar
7	Astri Wulandari, Fanny Martdianty, S.E., MM	pengaruh *employer brand* terhadap intensi *voluntary turnover* pegawai dengan mediasi dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja studi kasus: pt. asuransi jiwa xyz	Pengaruh *employer brand* terhadap intensi *voluntary turnover* pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi, dimana persepsi pegawai terhadap *employer brand* perusahaan yang positif akan membuat komitmen pegawai terhadap organisasi atau perusahaan akan meningkat sehingga intensi *voluntary turnover* pegawai di perusahaan tersebut menjadi lebih rendah.	Variabel (Y) Kepuasan Kerja	Sama-sama meneliti kepuasan kerja(x1), komitmen Organisasiona (x2)dan intensi keluar (y)
8	Rita Andini	analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi Kasus	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,875, dimana nilai ini	Objek penelitiannya berbeda	Sama-sama meneliti kepuasan kerja(x1), komitmen organisasional (x2)dan intensi keluar (y)

		Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)	memenuhi syarat CR ≥ 2,0 pada tingkat signifikansi 5% dan nilai p = 0,000 memenuhi syarat < 0,05.		

2.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan sikap puas pegawai terhadap beban kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kebebasan dalam mengembangkan karir.

Kepuasan kerja tidak saja bermanfaat bagi organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga di rasakan manfaatnya oleh pegawai sebagai salah satu upaya dari organisasi untuk meningkatkan kebutuhan kehidupannya.

Komitmen organisasional adalah suatu perjanjian antara pegawai dan organisasi guna mencapai cita-cita organisasi.

Dalam perusahaan tekstil pegawai merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan konsumen, maka pegawai dalam menjalankan tugasnya harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Intensi keluar adalah tingkat keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Alasan yang menyebabkan timbulnya intensi keluar adalah pegawai tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan berkemungkinan besar untuk mencari pekerjaan pada organisasi yang lain

keterikatan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intensi Keluar yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan hal yang terpenting dalam terjadinya suatu intensi keluar.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Menurut Lenny Hasan (2012 : 87) tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya seperti kesetiaan pegawai pada organisasi, serta kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian di organisasi, serta besar dari pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui disiplin yaitu sebesar 8,14%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat di tingkatkan secara langsung melalui kerja.

2.2.1.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover

Menurut Locke 1969; Robins 2003 dalam Jadongan Sijabat Pegawai yang puas dengan pekerjanya memilki perasan yang menyenangkan atau perasan emosional yang positf terhadap pekerjanya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjanya memilki perasan yang tidak menyenangkan atau perasan emosional yang negatif terhadap pekerjanya

2.2.1.3 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Intensi Turnover

Penelitian akuntansi yang selalu secara konsisten menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi (berdasarkan OCQ) dan maksud *turnover* (Gregson, 1992) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003). Beberapa indikasi menunjukkan bahwa komitmen *affective* mengurangi maksud *turnover* ke tingkat yang lebih besar dibandingkan komitmen *continuance*. Contohnya, hasil penelitian Meyer *et al.* (1993) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen *affective* dan maksud *turnover* dan demikian pula antara komitmen continuance dan maksud *turnover*.

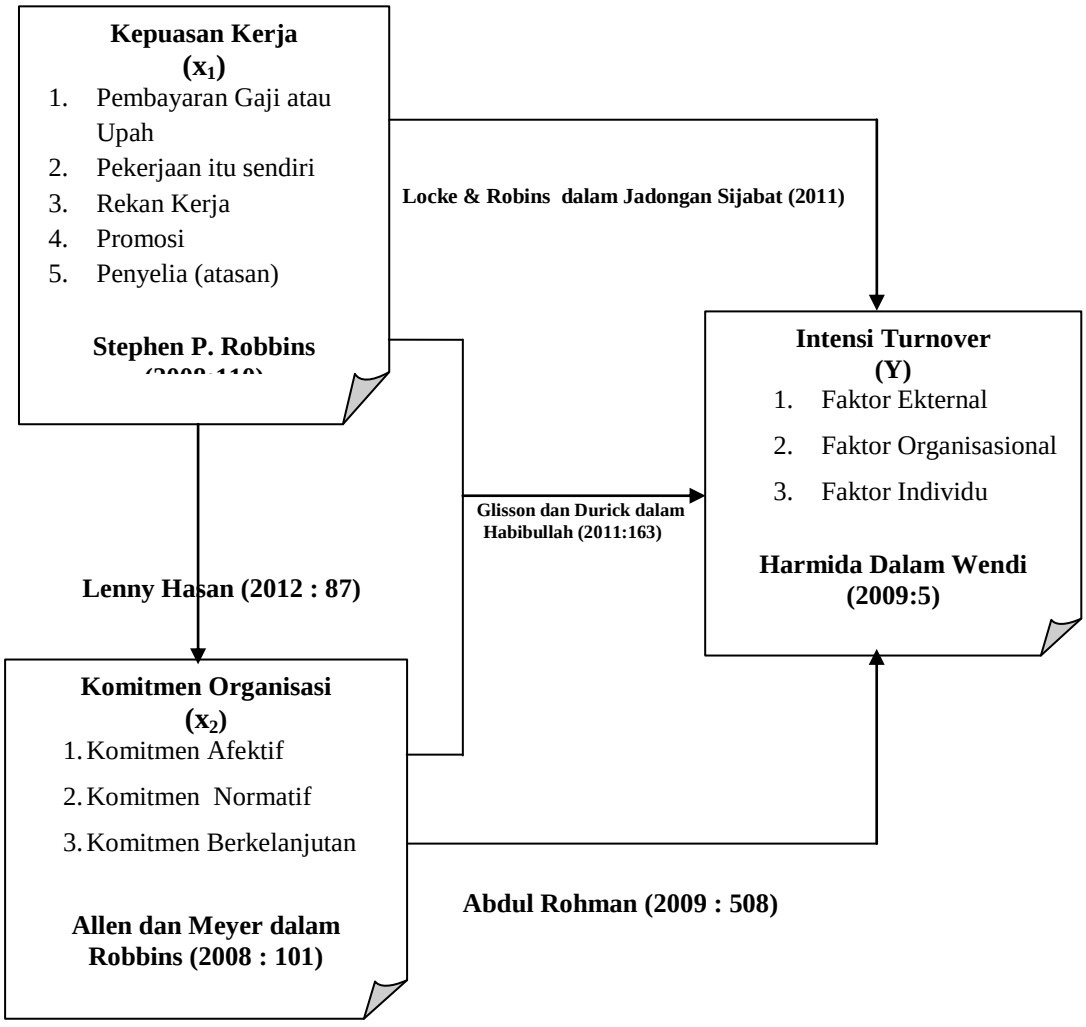
2.2.1.4 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Turnover

Glisson dan Durick dalam Habibullah (2011:163) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen memegang peranan kunci pada terjadinya *turnover*. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan mengurangi intensi *turnover* (Falkenburg dan Schyns, 2007;711). Dapat dikatakan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Pada dasarnya apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara langsung pegawai tersebut mempunyai rasa cinta terhadap organisasinya maka keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intensi turnover*) akan berkurang. Seperti yang telah dikemukakan oleh Huning dan Thomas dalam Habibullah (2011;163) kepuasan kerja berhubungan sangat erat dengan intensi

turnover(keluar) dan pengaruh kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh komitmen organisasional.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang menentukan keinginan pegawai untuk keluar (intensi *turnover*) atau bertahan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Sedangkan Kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasional, dan komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap keinginan keluar, walaupun faktor kepuasan kerja lebih besar pengaruhnya terhadap intensi keluar daripada komitmen organisasional.



Gambar 2.1
Bagan Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan persyaratan sementara atau dugaan jawaban sementara yang paling memungkinkan dan masih harus dibuktikan melalui penelitian. Dugaan jawaban ini bermanfaat bagi penelitian agar proses penelitian lebih terarah. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2007:73), mengemukakan bahwa:

"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."

Menurut Sugiyono (2012:64) dalam Umi Narimawati (2010) dikatakan bahwa:

"Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusanma salah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

1. Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA.
2. Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.

3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
4. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasioanl berpengaruh terhadap intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.