

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dari hasibuan (2013) menyebutkan “Kepuasan kerja artinya sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan suatu perasaan puas dan dinikmati di dalam pekerjaan dengan cara memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan serta suasana lingkungan kerja yang baik

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan “Kepuasan kerja (job satisfaction) artinya suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan berasal suatu penilaian berasal ciri karakteristik-karakteristiknya”, “bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan, dan dengan sesama karyawan.”

2.1.1.3 Teori Kepuasan Kerja Karyawan

A. Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali di kemukakan pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya di dapatkan dengan kenyataan yang di rasakan oleh karyawan

B. Equity Theory

Teori ekuitas berfokus pada menentukan apakah distribusi sumber daya adil untuk kedua mitra relasional. Ekuitas diukur dengan membandingkan rasio kontribusi (atau biaya) dan manfaat (atau imbalan) untuk setiap orang. Dianggap sebagai salah satu teori keadilan, teori keadilan pertama kali dikembangkan pada 1960-an oleh J. Stacy Adams, seorang [psikolog tempat kerja](#) dan [perilaku](#) , yang menyatakan bahwa karyawan berusaha menjaga kesetaraan antara input yang mereka bawa ke pekerjaan dan hasil yang dicapai. yang mereka terima darinya terhadap input dan hasil yang dirasakan orang lain (Adams, 1963). Menurut Equity Theory, untuk memaksimalkan imbalan individu, kami cenderung membuat sistem di mana sumber daya dapat dibagi secara adil di antara anggota kelompok. Ketidaksetaraan dalam hubungan akan menyebabkan orang-orang di dalamnya tidak bahagia sampai tingkat yang sebanding dengan jumlah ketidaksetaraan.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006), kelima dimensi itu adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Kerja, ialah sesuatu yang terkait dari ciri pekerjaan dan tingkat kompleksitas yang di jalankan terasa menyenangkan juga memuaskan dan menyampaikan tantangan pekerjaan pada para karyawan
2. gaji /honor, yaitu sejumlah upah yang di terima dan pada hal ini di lihat sebagai sesuatu hal yang bisa di sebut pantas dibandingkan orang lain pada suatu organisasi atau perusahaan dan honor ialah imbalan yang tetap dibayarkan secara berkala berupa uang atau biasanya menggunakan metode yang permanen
3. Kesempatan untuk kenaikan pangkat, ialah cara perubahan berasal dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain pada tingkat kewenangan dan responsibility yang lebih tinggi dari keweangan dan tanggung jawab yang sudah di beri pada masa sebelumnya
4. Atasan, ialah korelasi antara para karyawan yang dipimpin oleh beberapa orang dengan jabatan yang lebih tinggi
5. rekan bekerja, ialah teman sekerja pada organisasi atau perusahaan dan interaksinya bekerja sama dalam mencapai suatu target di dalam pekerjaan

2.1.2 Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

2.1.2.1 Pengertian Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Rasa ingin pindah yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan dampak negative terhadap perusahaan/organisasi, dengan tingginya jumlah karyawan yang memilih untuk berhenti bekerja menimbulkan masalah yaitu dengan tidak kepastiannya kondisi tenaga kerja dan meningkatnya biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan dan waktu yang sudah di lakukan pada karyawan sampai pelatihan dan rekrutmen kembali.

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 intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Handoko (2000:322) menyatakan: “Perputaran (turnover) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan [sumber daya manusia](#). karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.”

2.1.2.2 Indikator Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Menurut Harnoto (2002:2): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan dimensi turnover intention menurut Mobley dalam Mahdi (2012) sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar (*Thinking of quitting*), ialah pemikiran seseorang karyawan untuk bisa keluar dari organisasi atau perusahaan dan adanya pikiran untuk karyawan tersebut tidak bisa bertahan lagi di dalam perusahaan.
2. Pikiran untuk mencari pekerjaan (*Intent to search*) ialah sikap seseorang dari karyawan agar mencari alternative perusahaan lain
3. Niatan untuk keluar (*Intent to quit*) ialah sikap dari seseorang karyawan yang menunjukkan ciri-ciri untuk keluar dari perusahaan seperti mengurangi usaha dalam bekerja dan mengabaikan pekerjaan penting.

2.1.2.3 Dampak Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Bagi Perusahaan

Turnover merupakan petunjuk kestabilan karyawan, semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar maka akan semakin banyak dan sering pergantian karyawan terjadi dan tentunya akan merugikan perusahaan, dampak terjadinya keinginan berpindah menurut Mobley (2011:42) mengungkapkan dampak terjadinya keinginan berpindah:

1. Biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan
2. Biaya pergantian karyawan
3. Biaya proses pengunduran diri
4. Rusaknya struktur social dan komunikasi
5. Hilangnya produktifitas
6. Hilangnya para pemestrasi kerja yang tinggi
7. Hilangnya kepuasan terhadap mereka yang tinggal
8. Merangsang pengendalian pergantian yang kaku

2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Keinginan Berpindah (Turnover Intention)

Karyawan akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif apabila karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang didupatkannya. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin	Ada kesamaan variabel bebas dan variabel selain terikatnya	Objek penelitian dan variabel lain selain kepuasan kerja
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express Ida Bagus Dwihana Parta Yuda1 I Komang Ardana2	Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.	Persamaan pada variabel x dan variabel y (kepuasan kerja)	Objek penelitian dan variabel lain selain kepuasan kerja
3	Pengaruh Kepuasan	Kepuasan kerja memiliki	Persamaan pada	Objek penelitian

- Kerja Dan Stres Kerja pengaruh negatif dan variabel x dan terdapat variabel Terhadap Turnover signifikan terhadap turnover variabel bebas lainnya Intention Pada intention karyawan PT. terikatnya Karyawan Pt. Unitex Unitex di Bogor. Di Bogor
- 4 Pengaruh Kepuasan dapat disimpulkan bahwa Kesamaan Objek penelitian Kerja Dan Stres Kerja variabel bebas mempunyai variabel bebas terdapat variabel Terhadap Turnover pengaruh yang signifikan (X1) dan variabel bebas lainnya Intention (Studi Pada terhadap turnover intention terikatnya (stress kerja) Karyawan Departemen secara simultan dan parsial Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, Tbk
- 5 Dampak Komitmen Kepuasan kerja memiliki Persamaan pada Terdapat dua Organisasi Dan hubungan yang negatif variabel x variabel Kepuasan Kerja terhadap turnover intention, (kepuasan kerja) x(komitmen Terhadap Turnover komitmen organisasi dan variabel y organisasi) Intention: Studi mempunyai hubungan (turnover Empiris Pada negatif terhadap kepuasan intention) Karyawan Bagian kerja Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi
- 6 Pengaruh Kepuasan Hasil pengujian Persamaan pada Perbedaan pada Kerja dan Motivasi menunjukkan bahwa secara variabel x variabel y dan ada

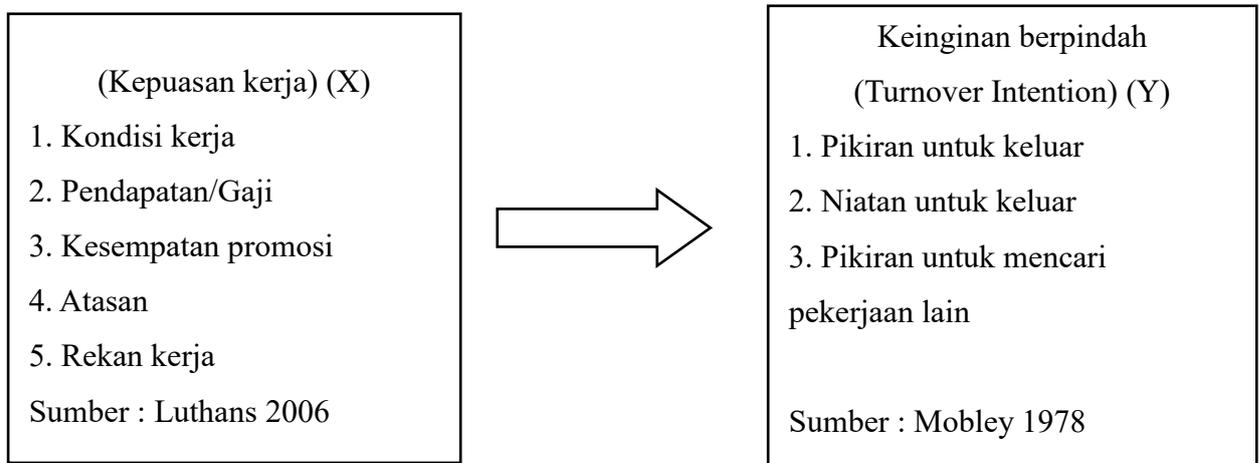
Kerja terhadap simultan bahwa upaya variabel tambahan
 Komitmen Organisasi kepuasan yang berpengaruh di jurnal ini
 dan Perilaku terhadap motivasi kerja dan
 Kewarganegaraan kepuasan kinerja
 Organisasional di BNI berpengaruh terhadap
 di Wilayah Kerja Bank komitmen organisasi dan
 Indonesia motivasi kerja tidak
 Lhokseumawe berpengaruh terhadap
 komitmen organisasi dan
 kemudian motivasi kerja dan
 komitmen organisasi.

8. Pengaruh Kepuasan menunjukkan bahwa Variabel X : Objek penelitian
 Kerja Terhadap variabel kepuasan kerja kepuasan Kerja
 Turnover Intention berpengaruh negatif dan dan Variabel Y :
 Pada Karyawan Di signifikan terhadap *turnover* Turnover
 Indonesia. (Pawesti *intention* karyawan. Intention
 and Wikansari 2016)

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori-teori dan faktor tentang variabel kepuasan karyawan dan kinerja mereka di perusahaan ada pengaruh antara kedua variabel tersebut

Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat di buat bagian alur yang menggambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *Turnover intention* pada PT. BRILIO VENTURA INDONESIA.