

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari cara kerjanya diperusahaan, karena kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul dari dalam diri individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan senantiasa bekerja sesuai dengan bagaimana mestinya, berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, mereka cenderung kurang optimal dalam bekerja. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila apa yang dilakukan terhadap perusahaan sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, dengan kata lain karyawan memperoleh hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah diberikannya kepada perusahaan.

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 (Handoko, 2001). Menurut (Hasibuan, 2008) kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan karena dengan

senang hati dalam menjalankan pekerjaan tersebut, namun jika seseorang memiliki kepuasan kerja rendah mereka akan cenderung berdampak negatif dan merugikan. (Hasibuan, 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik di perusahaan.

2.1.1.2. Faktor Pendorong Kepuasan Kerja karyawan

Menurut Robbins (1998) dalam Widodo (2010:64) ada lima faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang.

Seorang karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik betapa baik mereka bekerja.

2. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi jabatan yang adil yang sesuai dengan harapan mereka.

3. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas.

4. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja dijadikan sebagai mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu memilih rekan kerja yang ramah dan mendukung akan terciptanya kepuasan kerja.

5. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerjaan akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan.

2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Luthans, 2006) menyatakan terdapat terdiri atas lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik.
2. Pembayaran gaji atau upah, dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan sesuai dengan harapan.
3. Promosi, dengan promosi kemungkinan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.
4. Pengawasan / supervisi, atasan mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
5. Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, dimana setiap perusahaan yang baik dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang baik pula, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi di perusahaan maka semakin kecil keinginan karyawan keluar atau meninggalkan perusahaan. Komitmen karyawan di perusahaan dapat dilihat dari sikap dan respon yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaan apakah karyawan tersebut mendukung atau menolak setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan, disamping komitmen karyawan dapat di cermati dari sejauhmana kontribusi yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaannya. Seorang karyawan berperan untuk memihak perusahaan dan memiliki niat baik untuk tetap bertahan di perusahaan sebagai sikap tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi (*Organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Komitmen yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari keterkaitan dan keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan (Maryanto, 2006). Mathie dan Zajac dalam Ermawan (2007) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turnover. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang diciptakan oleh perusahaan maka akan semakin rendah

resiko karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan, hal ini tentu sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dan harapan dari perusahaan.

Komitmen organisasi yang baik akan membawa dampak yang baik pula bagi karyawan yang ada didalam perusahaan, karyawan sudah mengetahui tugas dan fungsi yang harus dijalankan tanpa merasa berat dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa definisi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap keterikatan dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi untuk tetap bersama menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Demiray et al. (dalam Prihantoro, 2012:934) menyebutkan bahwa untuk mengukur komitmen organisasi dari karyawan dapat diukur dengan:

1. *Affective commitment* yaitu keterlibatan emosi pekerja dengan organisasi.
2. *Continuence commitment* merupakan keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi.
3. *Normative commitment* keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi.

2.1.3. Ketidakamanan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang memiliki dampak negatif bagi psikologis karyawan, hal ini dapat memicu timbulnya penurunan kinerja, penurunan kreativitas, maupun penurunan kepuasan kerja dari seorang karyawan, fenomena tersebut bahkan dapat memndorong keinginan karyawan untuk keluar

dari perusahaan karena karyawan merasa tidak terjamin keamanannya dalam bekerja. Selain itu, tingginya tingkat rotasi karyawan juga dapat membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja, mereka akan merasa cemas karena jabatan / posisi yang saat ini dimiliki tidak menjamin kelangsungannya bekerja di perusahaan.

Job insecurity merupakan keadaan dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford, S.J., 1989). Menurut (Passewark, W.R. & Strawser, 1996) *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memilih bertahan dengan pekerjaannya atau tidak. Smithson dan Lewis (2000) *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Berdasarkan penjelasan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja / *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang / karyawan yang menunjukkan kekhawatiran dalam bekerja dan menjadi keputusannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

2.1.3.2. Indikator Ketidakamanan Kerja

(Adkins, Cheryl, L., James D. Webel, 2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan di tempat kerja.

2. Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada karyawan kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan.
3. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

2.1.3.3. Aspek-Aspek Ketidakamanan Kerja

Menurut Sengenberger (1995) dalam Kurniasari (2004) ada 3 aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (*three inter-relate aspects of work based insecurity*) yakni:

1. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama.
2. *Employer insecurity* merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama.
3. *Employment insecurity* merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Berdasarkan uraian yang ada, *job insecurity* / ketidakamanan kerja lebih mengarah kepada tindakan negatif seorang karyawan, dimana hal tersebut akan mengakibatkan munculnya karyawan untuk keluar dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan situasi keamanan kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Ketidakamanan kerja yang tinggi akan

memunculkan banyak masalah yang timbul dalam perusahaan seperti keluar masuknya karyawan yang disebabkan karena singkatnya masa kerja karyawan, hal ini akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan juga menghambat tujuan perusahaan.

2.1.3.4. Pengelompokan Ketidakamanan Kerja

Menurut Bryson dan Harvey (2000) dalam wijaya (2010) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni:

1. Obyektif, umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*.
2. Subyektif, umumnya relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.1.4. *Intention to Quit* Karyawan

2.1.4.1. Pengertian *Intention to Quit* Karyawan

Karyawan adalah bagian penting dalam perusahaan, tanpa adanya seorang karyawan maka perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatannya. Oleh karenanya perusahaan harus mampu menjaga an memelihara karyawan yang dimilikinya, perusahaan dituntut untuk mampu mengurangi jumlah karyawan yang keluar. Pada kenyataannya karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, mereka akan lebih mudah untuk keluar meninggalkan perusahaan dibandingkan mereka yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan. Keluarnya karyawan dari perusahaan akan menimbulkan masalah baru bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Semakin banyak karyawan yang keluar atau berpindah dari perusahaan maka hal tersebut akan mengganggu kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengurangi tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan dengan cara berusaha memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan seperti pemberian gaji, menjamin keamanan kerja karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang baik dan lain sebagainya.

Intention to quit memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi (Petri Bockerman & Pekka Ilmakunnas, 2007). Mobley et al., (1979) dalam mendefinisikan *intention to quit* sebagai pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari perusahaan tersebut. (Adkins, Cheryl, L., James D. Webel, 2001) mendefinisikan *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan pendapat yang ada maka dapat disimpulkan bahwa *intention to quit* merupakan niat individu atau seseorang untuk keluar meninggalkan pekerjaannya secara sukarela.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Intention to Quit

Menurut Riley (2006) adapun faktor yang berpengaruh sehingga terjadi *intention to quit* meliputi:

1. Faktor eksternal, yakni pasar ketenagakerjaan
2. Faktor intuisi yakni keadaan ruangan, ketrampilan dalam bekerja, karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kecerdasan emosional, jenis kelamin, dan pengalaman kerja, minat, umur, serta sikap karyawan dalam pekerjaannya.

2.1.4.3. Indikator Intention to Quit

Variabel *intention to quit* diukur dengan empat dimensi (obley et al, 1978) yaitu:

1. Kecenderungan meninggalkan organisasi, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan meninggalkan organisasi, yaitu kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
4. Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik, yaitu kemungkinan meninggalkan organisasi apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik

2.1.4.4. Sebab-Sebab Terjadinya Keinginan Keluar

intention to quit siagan (Siagian, 2003) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar karyawan adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang:

1. Penghasilan rendah atau dirasa kurang memadai.
2. Kondisi kerja yang kurang memuaskan.
3. Hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja.
4. Pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut data yang diperoleh dari jurnal terdahulu sebagai referensi, dapat disimpulkan ada beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

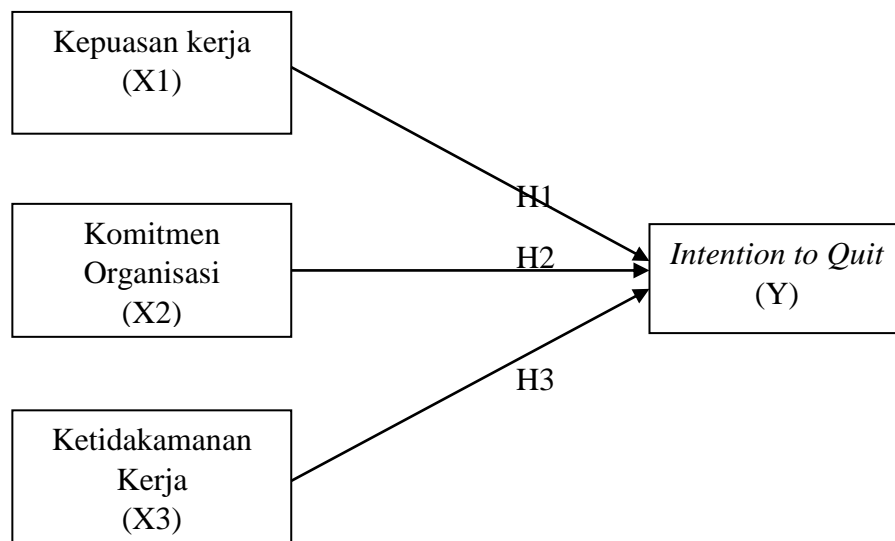
No	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Keadilan Organisasional dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Quit Intention</i> di PT Bali Chippendale Furniture (Agus & Anggara, 2016).	X1: Keadilan Organisasional X2: <i>Job Insecurity</i> Y: <i>Quit Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>quit intention</i> karyawan PT Bali Chippendale Furniture. 2. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap <i>quit intention</i> karyawan PT.Bali Chippendale Furniture. 3. Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap <i>quit intention</i> karyawan PT.Bali Chippendale Furniture 4. Keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap <i>quit intention</i> karyawan PT.Bali Chippendale Furniture.
2	Pengaruh Stress kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Intention to Quit</i> Karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan (Pratiwi & Ardana, 2015).	X1: Stress kerja X2:Komitmen Organisasional Y: <i>Intention to Quit</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap intention to quit karyawan BPR.Tish Batubulan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap <i>intention to quit</i> karyawan PT. BPR Tish Batubulan.
3	<i>Job Insecurity</i> , Komitmen Organisasi Karyawan dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya	X1: <i>Job Insecurity</i> X2:Komitmen Organisasi Karyawan X3:kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan PT.PLN area Manado.

	Terhadap <i>Intention to Quit</i> pada PT. PLN Area Manado (Mawei, 2016).	Kerja Y : <i>Intention to Quit</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Komitmen Organisasi karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan PT.PLN area Manado. 3. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan di PT.PLN area Manado
4	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (<i>Intention to Quit</i>) dengan komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Perkebunan kelapa Sawit Teladan Prima Group (Setyanto et al., 2013).	X1:kepuasan kerja X2:Iklim organisasi Y: <i>Intention to Quit</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan Teladan Prima Group. 2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan di perusahaan Teladan Prima Grup. 3. Iklim organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan Teladan Prima group.
5	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi Studi pada CV. Putra Tama Jaya	X1:kepuasan kerja X2:kepemimpinan transformasional Y: keinginan keluar karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan CV.Putra Tama Jaya. 2. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan CV.Putra

	(Sartika, 2014).		Tama Jaya.
6	<p>Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza (Agustina, 2017).</p>	<p>X1:keadilan organisasi X2:ketidakamanan kerja Y1: Kepuasan kerja Y2: keinginan Keluar Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk samarinda central Plaza 2. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan kontrak PT. Ramayana lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. 3. Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. 4. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza.
7	<p>Hubungan antara <i>job insecurity</i>, kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Riana <i>et al</i>, 2017)</p>	<p>X1:<i>job insecurity</i> X2: kepuasan kerja Y: keinginan berpindah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan pindah

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dari landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu maka, kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Perumusan Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Diduga terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel *intention to quit* karyawan (Y).

H2 :Diduga terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel *intention to quit* karyawan (Y).

H3 :Diduga terdapat pengaruh variabel ketidakamanan kerja (X3) terhadap variabel *intention to quit* karyawan (Y).