

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian mendefinisikan perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Career Development</i> Terhadap <i>Intention To Stay</i> Dengan <i>Organizational Commitment</i> Sebagai Variabel Mediasi (Pada Perawat Berstatus THL Di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen) (Ciptadi, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Sample: 87 orang</li> <li>• Teknik Analisis : Regresi linier berganda</li> <li>• Teknik Sampling: Sampling jenuh</li> <li>• Jenis Penelitian : Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitmen</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i></li> <li>• <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i></li> <li>• <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> yang di mediasi oleh <i>organizational commitment</i></li> </ul>

2	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>(Triwibowo &amp; Arsanti, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Sample: 75 orang</li> <li>• Teknik Analisis : path analisis</li> <li>• Teknik Sampling: Sampel jenuh</li> <li>• Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi</li> <li>• Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></li> <li>• Komitmen Organisasi menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Komitmen Organisasi</li> </ul>
3	<p>Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Intention To Stay</i> Relawan Di Organisasi Non Profit (Studi Pada Turuntangan Malang)</p> <p>(Shalihah &amp; Azzuhri, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Sample: 55 orang</li> <li>• Teknik Analisis : Regresi Linier Berganda</li> <li>• Teknik Sampling Jenuh</li> <li>• Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>Intention to Stay</i></li> <li>• Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i></li> <li>• Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i></li> </ul>
4	<p>Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keterikatan Kerja Dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Sample: 81 orang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja memberikan pengaruh langsung dan</li> </ul>

	Manajemen Karir terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal Di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar Di Akademi (ATCKR) (Kemie & Purba, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik Analisis : path analisis</li> <li>• Teknik Sampling : non probably sampling</li> <li>• Jenis Penelitian: kuantitatif</li> </ul>	positif terhadap <i>intention to stay</i> .
5	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Intention To Stay Pada Karyawan Toko M2 Fashion Kabupaten Magetan (Sambora, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Sample: 41 Orang</li> <li>• Teknik Analisis : Regresi Linier Berganda</li> <li>• Teknik Sampling : Sampling jenuh</li> <li>• Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to stay</i></li> <li>• Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i></li> </ul>

### 1. Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama sama menggunakan variabel *intention to stay*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk perbedaannya

yaitu variabel di penelitian terdahulu ini beberapa ada yang menggunakan regresi serta objek penelitian yang berbeda :

## **B. Kajian Pustaka**

### **1. *Intention to Stay***

Makna intention adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, *intention to stay* dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Siahaan, 2014). Sedangkan menurut Widyawati et al., (2013) *intention to stay* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal diperusahaan.

#### **a. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Intention to Stay***

Menurut Castle et al., (2007) faktor yang mempengaruhi *intention to stay* yaitu:

##### 1) Karakteristik personal

Variabel personal yang memiliki keterlibatan adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki dan kepuasan kerja.

##### 2) Karakteristik yang berhubungan dengan peran dalam perusahaan

Peran karyawan dalam suatu perusahaan merupakan element yang sangat penting. Tidak sembarang orang bisa menjalankan suatu perusahaan, perlu adanya sinergi yang baik antara para karyawan dan juga para pengurus. Memang terkadang cukup sulit untuk menjaga eksistensi suatu bisnis, dibutuhkan beberapa karakter yang seharusnya ada dalam suatu perusahaan. Beberapa peran itu yaitu: *Intelligence, Leadership Ability, Integrity, Likability, Competence, Courage, Inner Strength*

##### 3) Karakteristik fasilitas perusahaan

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan

kesejahteraan karyawan. Contoh fasilitas adalah fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.

#### **b. Indikator- Indikator Intention to Stay**

Pengukuran variabel *intention to stay* dikembangkan oleh Mowday (1984) dalam Sambora, (2019) yang indikatornya meliputi :

- 1) Karyawan tidak pernah berniat atau memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya karena puas dengan pekerjaannya
- 2) Karyawan tidak pernah memikirkan untuk mencari secara aktif perusahaan lain untuk pindah bekerja
- 3) Karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan ini
- 4) Bila karyawan memperoleh tawaran pekerjaan yang sama dengan kondisi pendapatan yang sama di perusahaan lain, karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan atau terikat secara emosional

#### **2. Kepuasan Kerja**

S. Robbins & Judge, (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima “Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup” (Johan, 2002). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini.

#### **a. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut P. S. Robbins, (2006) indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Promosi mampu memuaskan karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4) Supervisor

Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

#### 5) Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

### 3. Komitmen Organisasi

Mowday et al. (1982) dalam Utaminingsih (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kecenderungan seorang pegawai bertahan sebagai anggota organisasi. Luthans (2006) mengatakan komitmen organisasional diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

#### a. Indikator yang mempengaruhi Komitmen Organisasi :

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Mayer & Allen (1991). bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

##### 1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut

2) **Komitmen Kontinuan**

Komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain

3) **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

**C. Hubungan Antar Variabel**

**1. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Intention to Stay***

Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil keinginannya untuk meninggalkan organisasi yang bersangkutan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sudita (2015), terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Chandradewi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan niat untuk tetap bertahan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tetap bertahan, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ciptadi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*

**2. Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zakiah et al. (2020) hasil yang ditemukan dan kepuasan kerja berkaitan erat dan komitmen organisasi. Memiliki kepuasan kerja yang tinggi pengaturan komitmen tinggi. Penelitian lain terjadi Ginanjar & Riyanti (2015) memperoleh hasil bahwa peluang masih terbuka memperkuat komitmen dan organisasi bagi para *freelancer* dan mengelola



kepuasan kerja mereka, yang memang benar adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Tribowo & Arsanti (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

### **3. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Intention to Stay***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi negatif dan keinginan untuk keluar karena banyak karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai efek tetap di kantor. Menurut Shalihah & Azzuhri (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian yang dilakukan Ciptadi (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*

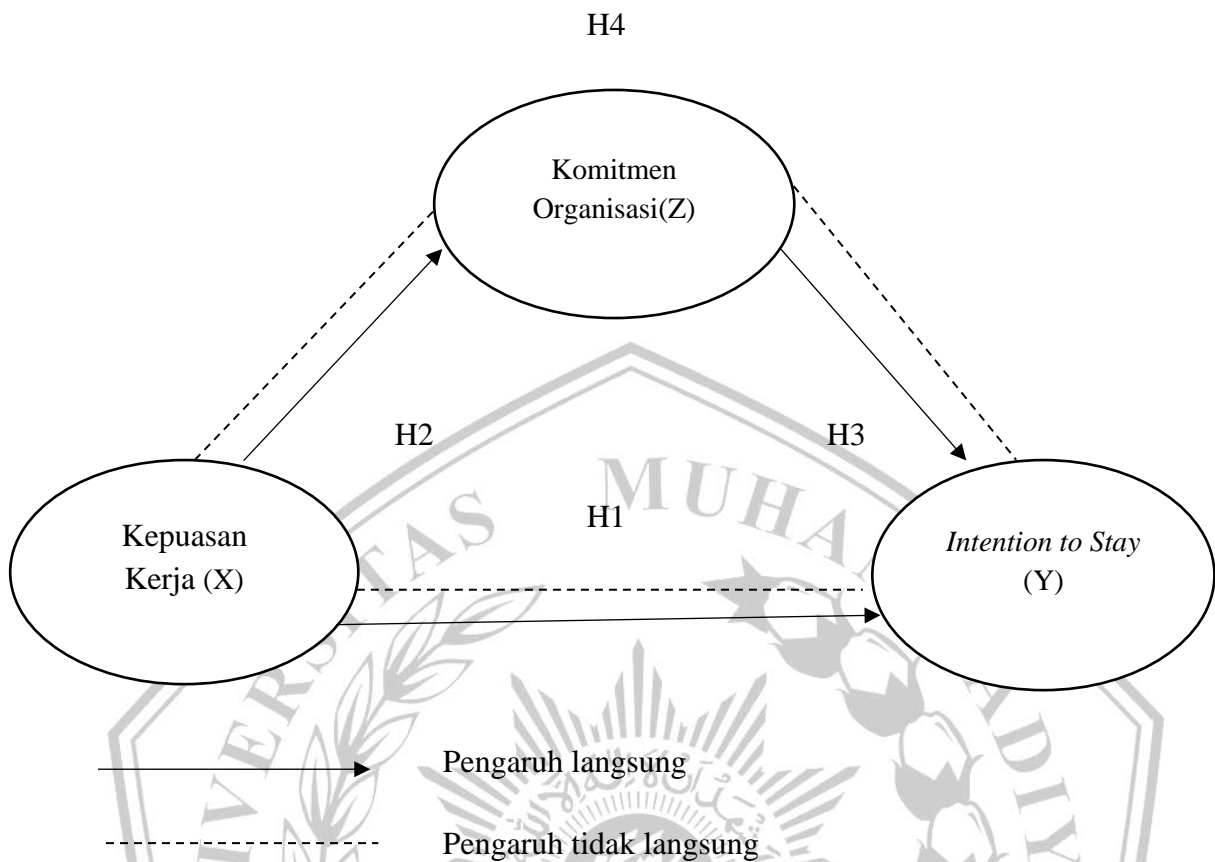
### **4. Hubungan antara Kepuasan kerja dengan *Intention to Stay* melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan komitmen organisasi Sebuah penelitian yang dilakukan Pradhiptya (2013) menyatakan bahwa terdapat bukti bahwa komitmen organisasi merupakan mediator antara kepuasan kerja dengan niat untuk tinggal. Temuan lain dari Dewi & Suwandana (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat bertahan melalui komitmen organisasi sebagai penyelenggara. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan tinggi memperkuat komitmen organisasi terhadap rasa memiliki tetap di kantor. Hasil yang dilakukan oleh Ciptadi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh komitmen organisasi

## **D. Kerangka Pikiran**

Kerangka pikir adalah uraian pemecahan masalah yang dirumuskan serta dapat digunakan untuk menghubungkan variabel-variabel yang diteliti secara teoritis. Adapun variabel yang akan diteliti ialah kepuasan kerja (X) sebagai variabel independen, *intention to stay* (Y) sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi.

Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Pikir



#### E. Perumusan Hipotesis

1. Hasil penelitian Sudita (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi intention to stay. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ciptadi (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu :

**H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay***

2. Hasil penelitian Putri & Prasetyo (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Triwibowo & Arsanti (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu:

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen Organisasi**

3. Menurut penelitian dari Pristiyanti (2012) dan Setyadi & Budiyono (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Shalihah & Azzuhri (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu

**H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay***

4. Hasil penelitian Rahmatulloh (2018), Riyanti (2011) dan Trimurni (2021) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus Ciptadi Parmin (2021) menunjukkan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi *Job Satisfaction* terhadap *Intention to Stay*. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu

**H4: Komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap *intention to stay*.**