



UNIVERSITAS INDONESIA

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*

Karyawan *outsourcing* PT XYZ Kantor Pusat Jakarta

SKRIPSI

IRINA ANDESTIA
NPM : 1006816836

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
DEPOK
JUNI 2012**



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM SARJANA

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Irina Andestia

NPM : 1006816836

Judul Tugas Karya Akhir : Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*
Pada Karyawan *outsourcing* PT XYZ Kantor Pusat Jakarta.

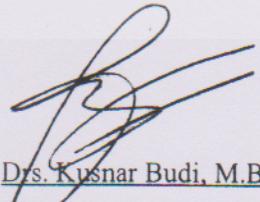
Telah diperiksa oleh Ketua Program Sarjana dan Pembimbing serta dinyatakan layak untuk diajukan ke sidang Skripsi Program Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Disetujui Oleh,

Ketua Program Sarjana,

Pembimbing,

Drs. Asrori, MA, FLMI
NIP. 195202181979021002


Drs. Kusnar Budi, M.Bus
NIP. 195907111990031001

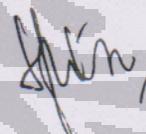
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk,
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Irina Andestia

NPM : 1006816836

Tanda Tangan :



Tanggal : 29 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:
Nama : Irina Andestia
NPM : 1006816836
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* Pada Karyawan *outsourcing* PT XYZ Kantor Pusat Jakarta.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekstensi pada Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Waluyo Iman Isworo M.Ec (PA) (.....)

Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si (.....)

Pembimbing : Drs. Kusnar Budi, M.Bus (.....)

Sekretaris Sidang : Drs. Heri Faturahman, M.si (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 29 Juni 2012

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademis Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irina Andestia
NPM : 1006816836
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

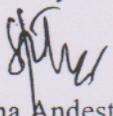
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* Pada Karyawan *outsourcing* PT XYZ Kantor Pusat Jakarta” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan semestinya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 29 Juni 2012

Yang menyatakan,


(Irina Andestia)

ABSTRAK

Di dalam era globalisasi, persaingan antara industri baik itu industri sejenis maupun tidak sejenis semakin ketat, dengan menerapkan strategi bersaing yang tepat dan akurat, maka perusahaan dapat memenangkan persaingan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap konsumen. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover intentions* muncul karena karyawan tidak mendapati kepuasan di tempat kerja. Perusahaan harus senantiasa menempatkan orientasi kepuasan karyawan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan karyawan sangat memengaruhi pelayanan dari jasa yang diberikan oleh perusahaan. Karena dengan sumber daya manusia yang tidak mencapai kepuasan kerja maka ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Tujuan dasar dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah dari karyawan *outsourcing* PT XYZ. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (Edisi SPSS-16) digunakan untuk operasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Atasan, dan Rekan kerja, memiliki hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Implikasi penelitian ini berguna bagi pihak perusahaan itu sendiri agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, *turnover intentions*.

ABSTRACT

In the era of globalization, the competition between the industry either similar or not similar industry becomes more intense, competitive strategy by applying a precise and accurate, then the company can win the competition and improve the quality of services provided to consumers. Human resources is seen as an important corporate asset, because the man is a dynamic resource and is needed in every process of production of goods and services. The turnover is a matter that is not desired by the company. Turnover intentions arise because employees do not find satisfaction in the workplace. Companies must always put the orientation of employee satisfaction as the cornerstone of the company, because it greatly affects employee satisfaction service from the services rendered by the company. Because the human resources that do not achieve the job satisfaction of employees can be expressed dissatisfaction in various ways. The basic objective of this study was to determine the factors that have a significant impact on job satisfaction and the desire of the employee outsourcing move XYZ. Data were collected through a questionnaire. Statistical Package for Social Sciences (SPSS Edition-16) is used for data operations. The results showed that the job itself, salary, promotion, supervisor, and coworkers. have a negative relationship with turnover intentions. The implications of this study is useful for the company itself in order to further enhance employee job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, turnover intentions.

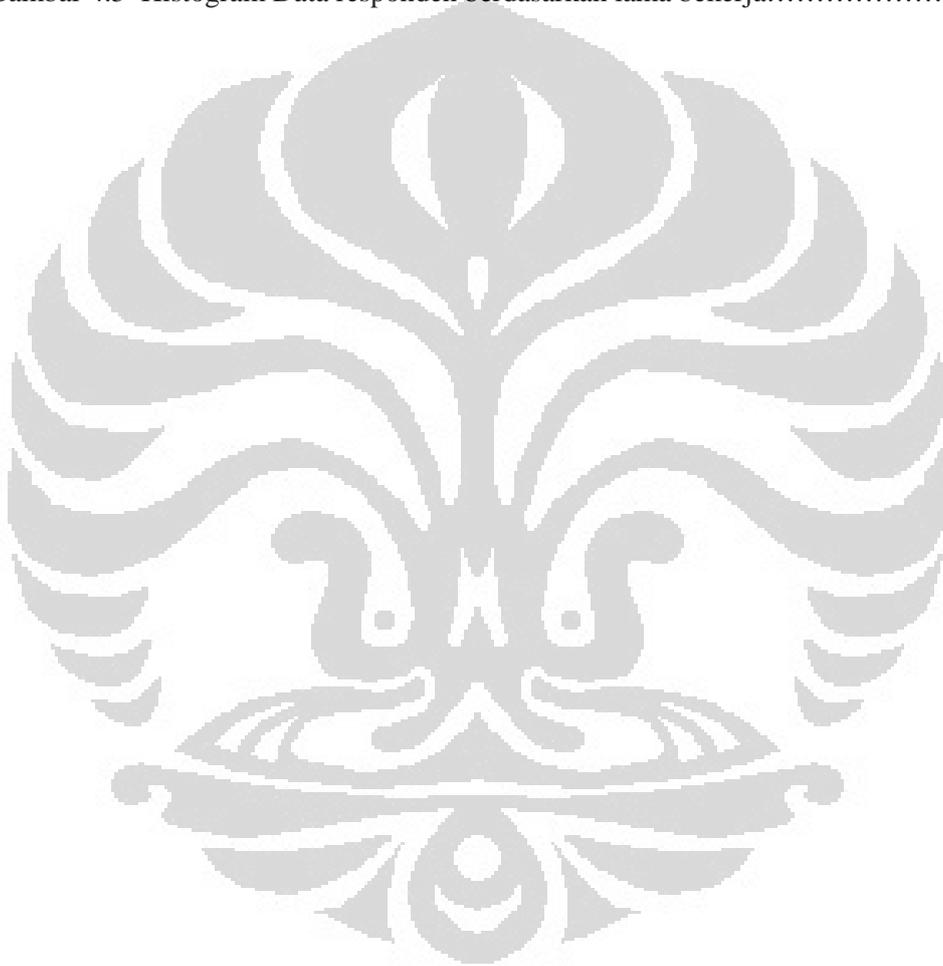
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
KATA PENGANTAR	
Bab 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penelitian.....	7
Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kerangka Teori.....	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.2.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	11
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2.2.4. Dampak Kepuasan Kerja.....	15
2.2.5. Pengertian <i>turnover intention</i>	16
2.2.6. Faktor yang Mempengaruhi <i>turnover intention</i>	18
2.2.7. Dampak <i>Turnover Intention</i> bagi Perusahaan.....	19
2.2.8. Pengertian <i>outsourcing</i>	19
2.3 Model Analisis.....	20

2.4 Hipotesis.....	21
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	22
Bab 3 METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Paradigma Penelitian.....	23
3.2 Pendekatan Penelitian.....	23
3.3 Jenis Penelitian.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Populasi dan Sampel.....	25
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	26
3.7 Analisa Data.....	26
3.8 Uji Validitas dan Reabilitas.....	27
Bab 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	34
4.2 Hasil <i>Pre test</i>	35
4.2.1 Uji Validitas <i>Pre test</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	35
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.3 Data responden.....	40
4.4 Analisis deskriptif hubungan kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	45
4.5 Analisis korelasi kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	67
4.5 Analisis korelasi kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	67
4.6 Uji Hipotesis kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	68
Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Keterbatasan penelitian.....	72
5.3 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Hubungan antar variabel.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT XYZ	34
Gambar 4.2 Data responden berdasarkan jenis kelamin	41
Gambar 4.3 Histogram Data responden berdasarkan usia	42
Gambar 4.4 Data responden berdasarkan pendidikan	43
Gambar 4.5 Histogram Data responden berdasarkan lama bekerja.....	44



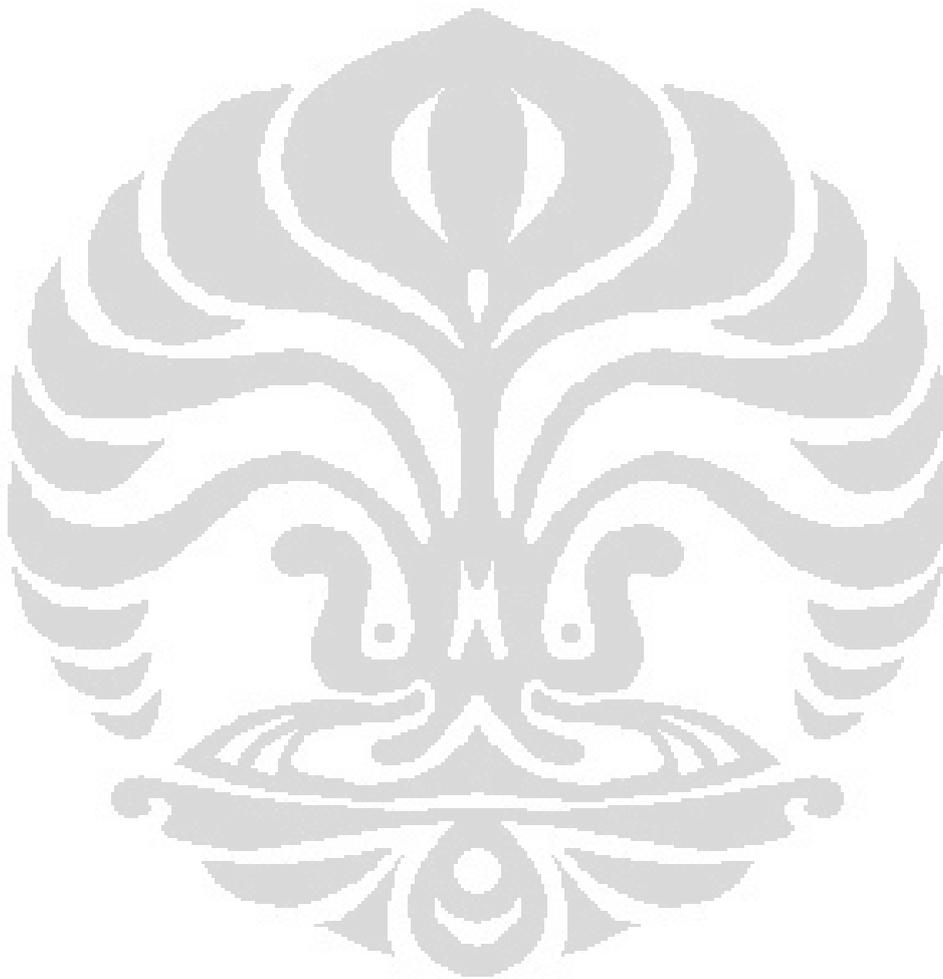
Daftar Tabel

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep	2
Tabel 3.1 Jenis Penelitian	4
Tabel 3.2 Pedoman ukuran validitas.....	8
Tabel 4.1 Nilai KMO <i>Measure Sampling Adequacy</i> , <i>Barlett's Test of Sphericity</i> pada <i>Pre Test</i>	36
Tabel 4.2 Nilai anti image correlation untuk setiap indikator dari variabel kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	37
Tabel 4.3 Hasil uji pre test reabilitas kepuasan kerja	39
Tabel 4.4 Hasil uji <i>pre test</i> reabilitas <i>turnover intention</i>	40
Tabel 4.5 Skor jawaban responden	45
Tabel 4.6 Jawaban responden pekerjaan saya sangat menarik	46
Tabel 4.7 Jawaban responden saya merasa senang dengan belajar hal baru dalam pekerjaan saya	47
Tabel 4.8 Jawaban responden saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab saya	48
Tabel 4.9 Jawaban responden saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saya	48
Tabel 4.10 Jawaban responden saya puas dengan pekerjaan saya karena dapat membuat kemajuan	49
Tabel 4.11 Jawaban responden gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya	50
Tabel 4.12 Jawaban responden saya merasa senang dengan belajar hal baru dalam pekerjaan saya	51
Tabel 4.13 Jawaban responden saya puas perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik dari pesaing	51
Tabel 4.14 Jawaban responden saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima	52
Tabel 4.15 Jawaban responden setiap tahun ada kenaikan gaji di perusahaan Ini.....	53

Tabel 4.16 Jawaban responden saya puas dengan tingkat kemajuan saya pada perusahaan ini	54
Tabel 4.17 Jawaban responden saya puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan ini	55
Tabel 4.18 Jawaban responden saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	55
Tabel 4.19 Jawaban responden saya merasa senang dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji	56
Tabel 4.20 Jawaban responden promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja	57
Tabel 4.21 Jawaban responden para manajer tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya	57
Tabel 4.22 Jawaban responden para manajer tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi	59
Tabel 4.23 Jawaban responden para manajer tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab	59
Tabel 4.24 Jawaban responden para manajer tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja	60
Tabel 4.25 Jawaban responden para manajer tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya	61
Tabel 4.26 Jawaban responden saya puas dengan tim kerja saya	62
Tabel 4.27 Jawaban responden saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.....	63
Tabel 4.28 Jawaban responden teman kerja saya sangat kooperatif	63
Tabel 4.29 Jawaban responden orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya	64
Tabel 4.30 Jawaban responden saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.....	64
Tabel 4.31 Jawaban responden saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja	65
Tabel 4.32 Jawaban responden saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini.....	66
Tabel 4.33 Jawaban responden saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan berpikir untuk pindah ke perusahaan lain	67

Tabel 4.34 Jawaban responden saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status saya tidak jelas67

Tabel 4.35 Uji korelasi spearman kepuasan kerja dengan *turnover intentions*.....68

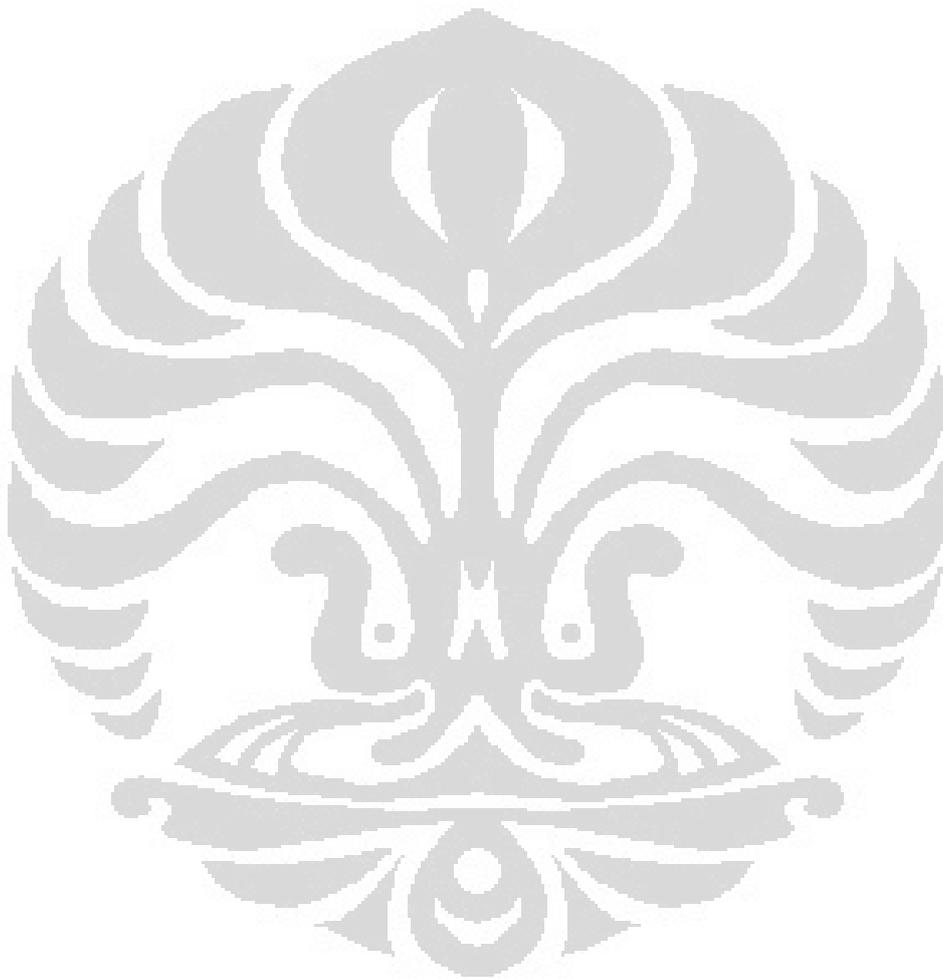


DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Tabel Z



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada karyawan outsourcing PT XYZ kantor pusat Jakarta*. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana dari Program Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari beberapa pihak, yang penulis yakin bahwa tanpa bantuan tersebut skripsi ini tidak akan terwujud. Penghargaan yang tinggi dan rasa terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada Bapak Drs. Kusnar Budi M,Bus,. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, serta memberi dorongan semangat dan pengarahan kepada penulis dalam upaya penyusunan skripsi ini. Selain itu Beliau telah membuka wawasan penulis dan menambah pengetahuan yang sangat berharga.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. DR. Bambang Shergi Laksmono, Msc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Fibria Indriati, S.Sos, M.si selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI.
4. Seluruh dosen pengajar Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI terima kasih atas ilmunya yang sangat berharga.
5. Keluargaku tersayang Papa Alm.H.Asman Wijaya (makasih supportnya pa di saat penyusunan skripsi ini ,tapi sayang pp nggak ada saat irin wisuda nanti) dan mama Hj.Ellawati Usman , Uni Lia, Abang Ruli,de'Bay, Mama

dan Papa mertua atas segala dukungan, dorongan, perhatian, dan kasih sayang yang tiada henti, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua.

6. Buat suamiku tercinta Natal Legawa,ST dan *my beauty little princess* Najla Deiraluna Legawa, Makasih *my sunshine* yang jadi penyemangat, atas kesetiaan, kesabaran, motivasi, dan kasih sayang dalam menghadapi segala keluhan, rintangan dan halangan untuk menyelesaikan skripsi ini. luv u my darling..
7. Semua pihak di PT. XYZ yang tak mungkin penulis sebut satu persatu, yang telah memberikan informasi tentang data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Administrasi Niaga Ekstensi 2010 terutama penyeteraan 63,makasih atas semuanya terutama buat Mala,Yanti dan Metha teman seperjuangan,makasih yagh cantik.
9. Narasumber dan responden beserta pihak-pihak yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan riset ini

Besar harapan dari penulis, bahwa skripsi ini akan dapat membawa manfaat yang diinginkan bagi semua pihak yang meluangkan waktu untuk membacanya. Walaupun penulis sadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dalam penyelesaiannya, penulis berharap skripsi ini mampu memberikan sedikit masukan bagi penelitian ini baik dari segi praktek maupun untuk penelitian selanjutnya. Penulis berharap kritik dan saran dari para pembaca skripsi ini untuk menjadikan hasil akhir dari skripsi ini menjadi lebih sempurna.. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini berguna dalam memperluas cakrawala pengetahuan kita semuaAmien.

Jakarta, Juni 2012

Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam era globalisasi, persaingan antara industri baik itu industri sejenis maupun tidak sejenis semakin ketat. Hal ini dapat dilihat dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang memberikan pelayanan jasa yang serupa dengan berbagai keunikan tersendiri. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus berusaha agar dapat lebih unggul dalam persaingan tersebut. Perkembangan dunia teknologi informasi yang semakin cepat dan pesat juga mengakibatkan persaingan dalam dunia bisnis semakin rumit dan kompleks. Untuk menghadapi persaingan tersebut dibutuhkan suatu strategi yang tepat, cepat dan akurat sehingga dapat menjamin agar perusahaan dapat terus beroperasi.

Dengan menerapkan strategi bersaing yang tepat dan akurat, maka perusahaan dapat memenangkan persaingan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap konsumen. Perusahaan harus senantiasa menempatkan orientasi kepuasan karyawan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan karyawan sangat memengaruhi pelayanan dari jasa yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu pengenalan pelayanan jasa kepada konsumen merupakan faktor penentu yang penting bagi perusahaan karena sebaik apapun kualitas suatu jasa yang ditawarkan apabila konsumen tidak pernah mendengar dan tidak mengetahui manfaat jasa yang ditawarkan tersebut, maka konsumen menjadi ragu apakah jasa itu akan berguna bagi mereka atau tidak.

Karena dengan sumber daya manusia yang tidak mencapai kepuasan kerja maka ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka (Robbins:2008).

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Menurut Cascio (1987) bahwa manusia adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi. Dewasa ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar ekonomi dan sosial, karena di tinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian (Cawsey dan wedley 1987). Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover perusahaan merupakan masalah klasik yang sering dihadapi para pengusaha sejak masa era revolusi industri. Kondisi kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas, serta tiada jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu (McKinnon :1979).

Kesuksesan organisasi atau kegagalan organisasi pada ketersediaan atau keberlanjutan jenis yang tepat dari sumber daya manusia pada saat yang tepat dan tempat yang tepat. Oleh karena itu staf dan memelihara terlatih dan berkomitmen karyawan dalam organisasi apapun adalah ciri khas dari manajemen. Hubungan jangka panjang karyawan dengan organisasi tidak hanya memastikan kontinuitas / keberlanjutan budaya organisasi di tempat kerja, tetapi juga membantu dalam mengendalikan biaya organisasi seperti, seleksi rekrutmen dan pelatihan karyawan di satu sisi dan memberikan tanda motivasi di tempat kerja di sisi lain. Jika dilihat sepintas banyak organisasi gagal karena manajemen yang buruk dari sumber daya manusia dan banyak lainnya berhasil karena manajemen sumber daya manusianya juga baik. Salah satu masalah yang paling kritis dari organisasi adalah saat dapat menghadapi turnover karyawan. Keinginan berpindah muncul karena karyawan tidak mendapati kepuasan di tempat kerja. Oleh karena itu salah satu masalah penting bagi manajemen terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi apapun dapat menangkap penyebab utama untuk pekerjaan ketidakpuasan dan karenanya menimbulkan sikap yang ditandai dengan keinginan berpindah (Ali :2010).

Stres dan kurangnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap niat orang untuk berhenti dari pekerjaan mereka (Moore,

2002), dalam Lucy *et al* (2004), penting baik dari manajer dan perspektif individu untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk berhenti. kepuasan kerja itu dapat menekan keinginan untuk berhenti dari para pekerja terutama kepuasan promosi dan gaji yang sangat berpengaruh pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan lama (Shun:2011).

Apapun bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpidah karyawan, banyak perusahaan sekarang ini berusaha untuk mengurangi angka tingkat berpindahnya karyawan perusahaan tersebut. Tingginya tingkat *turnover* atau keinginan berpindah di antara para karyawan menyangkut dan berdampak pada biaya secara langsung contohnya penerimaan karyawan baru dan biaya yang tidak berhubungan secara langsung seperti kehilangan keahlian pegawai dan penurunan kualitas pelayanan (Tracey and Hinkin 2008; Davidson *et al*, 2009).

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat, lingkungan yang sangat kompetitif menuntut PT. XYZ sebagai pelaku usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu PT. XYZ melakukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Itu merupakan salah satu penyebab PT. XYZ melakukan *outsourcing* terhadap pekerjaannya.

Bila merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Outsourcing (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing.

Awalnya, perusahaan outsourcing menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Seperti operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau cleaning service. Namun saat ini, penggunaan outsourcing semakin

meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Dengan menggunakan tenaga kerja outsourcing, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan outsourcing itu sendiri.

Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk karyawan outsourcing. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Bayangkan, presentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen, sebagai jasa bagi perusahaan outsourcing. Celakanya, tidak semua karyawan outsourcing mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan outsourcing atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu.

Pelaksanaan outsourcing banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk skripsi, untuk itu maka penulis memilih judul :

“ Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* Pada Karyawan *Outsourcing* PT. XYZ di Kantor Pusat Jakarta“.

1.2 Pokok permasalahan

Mengapa kepuasan kerja penting untuk di pelajari, ini di karenakan ketidakpuasan karyawan akan menjadi masalah yang serius bagi perusahaan yang memakai jasa karyawan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kurang puasnya karyawan yang masih bertahan di perusahaan, perilakunya akan kontraproduktif seperti pencurian, pelayanan yang buruk Spector (1997) dalam ali nazim (2010).

Low *et al* (2001).Keinginan untuk pindah (*Turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan

perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang. Sikap lain yang muncul dalam individu ketika keinginan berpindah adalah keinginan mencari lowongan pekerjaan yang lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk berpindah itu tidak tersedia atau pilihan untuk pindah ke tempat yang baru tersebut tidak lebih menarik dari pekerjaan yang dijalani sekarang maka biasanya secara mental dan emosional karyawan tersebut menjadi negatif ke perusahaan yang sekarang di jalani, misalnya sering datang terlambat, sering bolos, kurang berusaha dengan baik (Russ *et al*:1995) sehingga ketidakstabilan akan terjadi, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif.

Jika faktor-faktor dimana karyawan merasa tidak puas, tidak diidentifikasi, mereka dapat menimbulkan masalah berat yaitu untuk perusahaan, karyawan akan menunjukkan gangguan fisik seperti yang disebutkan di atas, mereka mungkin mengeluh dari kekakuan pada otot dan sendi atau mereka mungkin meninggalkan organisasi yang sangat merugikan bagi perusahaan dalam bentuk dari biaya langsung dan tidak langsung. Jadi faktor-faktor ini harus diidentifikasi sehingga dapat mengatasi masalah dari ketidakpuasan karena berbahaya bagi kelancaran dari perusahaan. Ali nazim (2010).

Mengapa *turnover intention* penting bagi sebuah perusahaan untuk dipelajari lebih lanjut? Ini dikarenakan: Tingginya *turnover intention* membawa kehancuran kepada perusahaan dalam bentuk dari biaya langsung dan tidak langsung. Menurut Staw (1980) Pengeluaran yang terjadi pada seleksi, perekrutan, pelatihan induksi dan dari baru karyawan adalah biaya langsung. Menurut Des & Shaw (2001) dari belajar, semangat berkurang, tekanan pada ada karyawan dan hilangnya dari modal sosial adalah biaya tidak langsung yang dikeluarkan oleh sebuah organisasi karena tingginya *turnover*. (Ali nazim:2010).

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan pokok penelitian, yaitu : “apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT XYZ”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk menjawab masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* pada karyawan *outsourcing* PT XYZ kantor pusat Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pengetahuan mengenai *turnover intention* dan hubungannya dengan kepuasan kerja, sehingga dapat memperkaya kepustakaan di bidang organisasi dan Administrasi Niaga di Universitas Indonesia khususnya.
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan, dimana dengan penelitian ini perusahaan dapat mengetahui gambaran kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan PT XYZ serta hubungan di antara keduanya. Hal ini kemudian juga dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen SDM perusahaan untuk melakukan suatu tindakan bagi karyawannya mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian.

Mengingat luasnya ruang lingkup obyek penelitian dan agar penelitian ini dapat berfokus pada pokok permasalahan yang ingin diteliti, maka peneliti menetapkan batasan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menetapkan batasan penelitian pada kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi (*Independent variable*) dan *turnover intention* sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) pada karyawan *outsourcing* PT. XYZ Kantor Pusat Jakarta Batasan ini

juga dimaksudkan agar penelitian ini menjadi lebih jelas permasalahannya, sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai sebagaimana mestinya

1.6 Sistematika Penulisan

Tulisan ini disusun dalam lima bab. Masing-masing bab memuat materi sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN. Bab ini memuat secara umum hal-hal yang berhubungan dengan penelitian yaitu latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA. Berisi tentang teori-teori yang mendasari konsep-konsep penelitian yang akan dilakukan.

BAB 3 METODE PENELITIAN. Berisi tentang penjelasan mengenai pendekatan dan tipe penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, alat bantu penelitian, prosedur penelitian.

BAB 4 ANALISA DAN PEMBAHASAN. Berupa data dan analisis dari hasil kuesioner yang telah di sebarakan oleh peneliti kepada para partisipan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN. Berisi kesimpulan hasil penelitian baik itu kelebihan maupun kekurangannya serta saran yang berasal dari peneliti.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.

Penelitian ini bukan merupakan penelitian baru. Banyak penelitian dilakukan sebelumnya untuk menguji kepuasan kerja dan *turnover intentions*. Penelitian-penelitian tersebut bertujuan untuk mengembangkan ilmu Sumber Daya Manusia dan berguna dalam mengembangkan organisasi. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada jurnal *online* (internet).

Penelitian mengenai kepuasan kerja dan *turnover intentions* yang dilakukan peneliti terdahulu antara lain:

Lucy *et al* (2004) melakukan penelitian *How can managers reduce employee intention to quit?* Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memprediksi niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan menguji model yang memasukkan variabel mediasi. Kesimpulan dari jurnal penelitian tersebut adalah niat untuk berhenti sebagian besar dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen kepada organisasi dan perasaan stres.

Dalam hasil studi Amah,(2009) yang menekankan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intentions* atau *turnover intentions*, hasil dari studinya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* terhadap *turnover* dapat ditingkatkan dengan 2 cara yaitu ketika karyawan menemukan kesesuaian antara pekerjaan dan identitas atau kepribadian dan ketika keterlibatan pada pekerjaan tersebut memperbaiki kepuasan hidup mereka secara keseluruhan.

Ali,Nazim (2010) melakukan penelitian dengan judul *Job satisfaction and employees turnover intentions (case study of NWFP Pakistan Based Banking Sector)* Tujuan dasar dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor

yang memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intentions* dari bankir KPK, Pakistan. Hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intentions*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Tujuan
1	Lucy et al (2004)	<i>Turnover intentions, job satisfaction, job stress.</i>	How can managers reduce employee intention to quit	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memprediksi niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan menguji model yang memasukkan variabel mediasi
2	Amah, Okechu kwu E (2009)	Kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i>	<i>Job satisfaction and turnover intentions relationship: the moderating effect of job role centrality and life satisfaction</i>	kepuasan kerja memiliki hubungan dengan <i>turnover intentions</i> atau <i>turnover intentions</i> , hasil dari studinya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i> terhadap <i>turnover</i> dapat ditingkatkan dengan 2 cara yaitu ketika karyawan menemukan kesesuaian antara pekerjaan dan identitas atau kepribadian dan ketika keterlibatan pada pekerjaan tersebut memperbaiki kepuasan hidup mereka secara keseluruhan.

NO	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Tujuan
3	Ali,Nazim 2010	Kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i>	<i>Job satisfaction and employees turnover intentions (case study of NWFP Pakistan Based Banking Sector)</i>	Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan <i>turnover intentions</i> .

Sumber : Data diolah, Maret 2012

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Oliver (1997 : 10) mendefinisikan :

“satisfaction can be likened to an individual pursuit, a goal to be attained from the consumption of products and the patronization of services.”

Robbins (2006:45) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Adapun defnisi kepuasan kerja dari Kreitner dan Kinicki (2010:170):

“Job Satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job.”

Graham (1982:68) dalam Ali nazim (2010) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai pengukuran dari perasaan seseorang dan sikap terhadap pekerjaannya. Hoppock (1935:47) dalam Ali nazim (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur untuk mengatakan, 'saya puas dengan pekerjaan saya'.

Hasibuan (2007:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya (Rivai:2004).

2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini deimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Dispositional/ generic compones\ (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.

Job descriptive index dalam Luthans (1998) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. *Job descriptive index* dalam Luthans (1998) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti

seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesaling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 1998)

Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1979) dalam Dayong Wang (2011).

2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja.

Robbins dan Judge (2009) mengungkapkan ada beberapa hal yang terkait dengan dampak dari kepuasan kerja karyawan, yaitu;

a. Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

b. Kepuasan dan Kemangkiran

Sebagai contoh adalah dalam organisasi yang memberikan cuti sakit dengan bebas mendorong semua pekerja, termasuk mereka yang sangat puas, mengambil cuti. Misalkan mereka mempunyai beberapa kepentingan, mereka tetap mendapatkan pekerjaan memuaskan dan tetap mengambil cuti kerja untuk menikmati akhir minggu tiga hari atau menikmati liburan apabila dapat memperoleh kebebasan tanpa sanksi atau denda. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran.

c. Kepuasan dan pergantian (*turnover*)

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian (*turnover*), tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan. Secara spesifik, tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian (*turnover*) untuk superior performer, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul. Hal tersebut terjadi karena organisasi melakukan usaha yang perlu untuk mempertahankan orang ini. Mereka mendapat kenaikan upah, pujian, pengakuan, peluang promosi meningkat, dan seterusnya.

Robbins dan Judge (2009:112) menjelaskan empat respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu:

a. Exit (keluar)

Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

b. Voice (Aspirasi)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas berupa aktivitas serikat pekerja.

c. Loyalty (Kesetiaan)

Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.

d. Neglect (Pengabaian)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.2.5 Pengertian *Turnover intentions*.

Menurut Mobley (1986) *Turnover intentions* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan pergantian karyawan adalah : “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Mueller (2003:15) proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota organisasi. Niat pindah ada

dibawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover* nya.

Turnover didefinisikan oleh Price (1977:15) dalam Catherine (2002) sebagai: Rasio jumlah anggota organisasi yang telah meninggalkan selama periode yang dipertimbangkan dibagi dengan jumlah rata-rata orang dalam organisasi itu selama periode tersebut.

Woods, (1995,:345) dalam Catherine (2002) Seringkali, manajer lihat *turnover intentions* sebagai seluruh proses yang terkait dengan mengisi lowongan: Setiap posisi akan dikosongkan, baik secara sukarela atau tanpa sengaja, seorang karyawan baru harus dipekerjakan dan dilatih.

Turnover intentions dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan mereka. Price (1977) *Turnover intentions* terdiri dari dua jenis, yaitu sukarela dan tidak sukarela. Pegawai yang berhenti karena keterpaksaan atau tidak sukarela mengacu pada kasus ketika karyawan tidak ingin berhenti dan dia diberi upah (misalnya, pensiun dengan paksa, PHK dll). Berhenti dengan sukarela mengacu pada kasus ketika perusahaan tidak menginginkan karyawan untuk berhenti dan karyawan tersebut tetap keluar dari perusahaan tersebut. Berhenti secara sukarela karena kondisi kerja yang kurang menyenangkan, gaji yang sedikit dan kurangnya tunjangan, hubungan kerja yang buruk dengan supervisor dan rekan kerja, dll. (Ali nazim:2010).

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang Dalam arti luas, “*turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan” (Ronodipuro dan Husnan, 1995).

Menurut Heneman dan Judge (2003), ada 2 jenis perputaran atau perpindahan karyawan :

1. *Voluntary Turnover*, yaitu perpindahan yang diinginkan oleh karyawan sendiri karena alasan tertentu, seperti tidak ada kesempatan untuk promosi, pelatihan, masalah keluarga dan lain-lain
2. *Involuntary Turnover*, yaitu perpindahan karyawan karena keputusan perusahaan, seperti tidak memperpanjang kontrak karyawan karena kurang disiplin atau kinerja yang kurang baik dan perampingan perusahaan yang harus mengurangi jumlah karyawannya

2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intentions*.

Menurut Aamodt (2010), ada lima alasan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, yaitu:

1. Alasan yang tidak dapat dihindari (*Unavoidable Reasons*)

Misalnya karyawan yang harus pindah karena menikah dengan karyawan di satu perusahaan, masalah kesehatan, masalah keluarga (misalnya seseorang keluar karena harus menjaga anak-anaknya dirumah), dan sebagainya

2. Kemajuan (*Advancement*)

Banyak karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan dengan bayaran yang lebih baik dan untuk kemajuan dirinya.

3. Kebutuhan yang tidak terpenuhi (*Unmet Needs*)

Karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Misalnya seseorang karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi, tetapi pekerjaannya hanya melibatkan sedikit kontak dengan orang lain, atau seorang karyawan yang memiliki kebutuhan untuk apresiasi dan pengakuan, tetapi tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka orang-orang tersebut akan meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan sosial mereka.

4. Melarikan diri / menghindar (*Escape*)

Alasan umum mengapa banyak karyawan meninggalkan perusahaan yaitu karena menghindar dari orang-orang, kondisi pekerjaan dan beban (*stress*) kerja.

5. Harapan yang tidak terpenuhi (*Unmet Expectations*)

Karyawan datang ke suatu perusahaan dengan Harapan yang beragam seperti gaji, kondisi pekerjaan, kesempatan untuk maju/berkembang, dan budaya organisasi. Ketika kenyataan berbeda dengan harapan, karyawan akan merasa kurang puas dan meninggalkan perusahaan.

2.2.7 Dampak *Turnover intentions* Bagi Perusahaan.

Menurut Harnoto *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.2.8 Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering (BPR)*. BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu

continuous improvement process. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat (Wayan,2003).

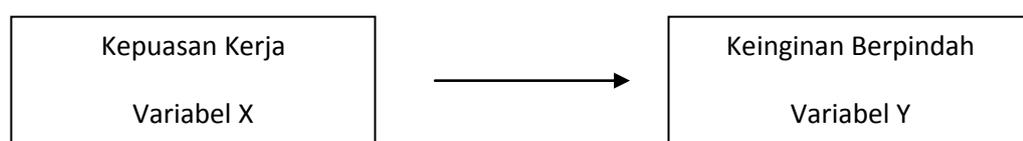
Menurut Sonhaji (2007) di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Zulkarnain (2005) pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

2.3 Model Analisis

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman.



Gambar 2.1

Hubungan Antar *Variabel*

Keterangan :

1. Variabel Independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kepuasan Kerja dengan dimensinya : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
2. Variabel dependen (Y), adalah *turnover intentions*, dengan dimensinya : Pikiran untuk keluar, kebutuhan yang tidak terpenuhi, harapan yang tidak tercapai, tindakan mencari pekerjaan lain.

2.4 Hipotesis

Menurut Sekaran (2007:135) hipotesis penelitian adalah Sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji”.

Masih menurut Sekaran (2007:137) dalam Menyatakan hubungan antara dua variabel atau membandingkan dua kelompok, istilah-istilah seperti positif, negatif dan semacamnya di gunakan maka hipotesis tersebut disebut direksional karena arah hubungan antar variabel (positif/negatif) di tunjukkan.

Hipotesis nol adalah proposisi yang menyatakan hubungan yang definitif dan tepat diantara dua variabel. Secara umum pernyataan nol diungkapkan sebagai tidak ada hubungan (signifikan) antara dua kelompok, sedangkan hipotesis alternatif yang merupakan kebalikan dari hipotesis nol, adalah pernyataan yang mengungkapkan hubungan antara dua variabel atau menunjukkan perbedaan antar kelompok, Sekaran (2007:138).

Berdasarkan teori hipotesis diatas, penulis mencoba merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

H₀ : Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* pada karyawan PT XYZ.

H_a : Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* pada karyawan PT XYZ.

2.5 Operasional Konsep

Soehartono (2002:29), menyatakan bahwa operasionalisasi konsep adalah gambaran tentang struktur penelitian yang menjabarkan variabel kepada konsep, dimensi dan indikator, serta ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel.

Berikut bagan operasionalisasi konsep dalam mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions* :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja		Kepuasan dengan pekerjaan saat ini	Ordinal
		Kepuasan dengan Gaji	
		Kepuasan dengan Promosi	
		Kepuasan dengan atasan	
		Kepuasan terhadap Rekan kerja	
<i>Turnover intentions</i>	Keinginan Untuk Keluar Secara Sukarela (<i>Voluntary Turnover</i>)	Pikiran untuk keluar	Ordinal
		Kebutuhan yang tidak terpenuhi.	
		Harapan yang tidak tercapai	
		Tindakan mencari pekerjaan lain	

Sumber: *Job descriptive Index* dalam Luthans (1998) dan Mobley (1986)

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma penelitian

Paradigma dalam penelitian ini adalah *positivism*, yaitu paradigma yang menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar pencarian kebenaran. Sehingga dalam memahami fenomena apa yang akan diteliti, baik berkaitan dengan asumsi bagaimana memandang objek penelitian, dan bagaimana melaksanakan proses penelitian, didasarkan pada paradigma *positivism* tersebut, yang menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar pencarian kebenaran (Guba and Lincoln, 1994).

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang menurut Neuman (2003), pendekatan kuantitatif adalah peneliti melakukan penelitian yang berawal dari sejumlah teori. Kemudian teori itu di dedukasikan menjadi sebuah hipotesis dan asumsi-asumsi suatu kerangka pemikiran yang terjabarkan dalam sebuah model analisis yang terdiri dari variabel-variabel yang akan mengarah pada operasionalisasi konsep.

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah penelitian eksplanatif. Dimana menurut Irawan (2006) penelitian eksplanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara dua variabel. yaitu variabel independen (Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (*Turnover Intention*). Penelitian eksplanatif dalam hal ini, bertujuan menjelaskan hubungan kepuasan kerja dengan *Turnover Intention* pada karyawan PT XYZ Jakarta terjadi.

Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian yaitu penelitian terapan, karena penelitian ini berawal dari teori atau penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini adalah penelitian *cross sectional*. Menurut Prasetyo dan Jannah (2011) penelitian *cross sectional* adalah penelitian dimana terdapat pengambilan satu bagian dari gejala (populasi) pada waktu tertentu, yaitu gejala hubungan kepuasan kerja dan *Turnover Intention* pada karyawan PT XYZ Kantor pusat Jakarta.

Dan yang terakhir, berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini merupakan penelitian survey. Penelitian survey Menurut Prasetyo dan Jannah (2011) berarti peneliti mengajukan pertanyaan tertulis, baik yang telah tersusun dalam kuesioner maupun dalam wawancara lisan yang hasilnya direkam.

Berdasarkan penjelasan secara rinci diatas, dapat disimpulkan jenis penelitian ini pada tabel di bawah.

Tabel 3.1
Jenis Penelitian.

Tujuan Penelitian	Manfaat Penelitian	Dimensi Waktu	Teknik Pengumpulan Data
Eksplanatif	Terapan	Cross Sectional	Data Kuantitatif: Survey

Sumber : Data Diolah 2012

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2006) data bisa di peroleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir. Data tersebut bisa *internal* atau eksternal organisasi dan di akses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi.

Mengacu pada teori diatas, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

- Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari sumber informasi, dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan melalui kuesioner kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah karyawan *outsourcing* PT XYZ kantor pusat Jakarta
- Wawancara, merupakan kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendukung analisa. Wawancara ini akan dilakukan kepada karyawan *outsourcing* PT XYZ kantor pusat Jakarta

b. Data Sekunder

Data Sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari catatan atau dokumentasi perusahaan , informasi dari jurnal-jurnal atau bahan-bahan kepustakaan yang berhubungan dengan topik penelitian yang dibahas, yaitu melalui studi pustaka maupun situs internet.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 orang, yang terdiri dari karyawan *outsourcing* PT XYZ di kantor pusat Jakarta

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini secara probabilita dan menggunakan keseluruhan jumlah populasi yang berjumlah 76 orang dengan total sampling. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil.

$$\sum \text{Populasi} = \sum \text{Sampel}$$

3.6 Teknik Pengolahan Data.

Alat yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang pertanyaannya disusun secara sistematis dengan tujuan agar pertanyaan dapat diketahui dengan jelas.

Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui lebih jauh mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT XYZ yang ada di kantor pusat Jakarta. Langkah-langkah dalam pengolahan data sebagai berikut :

a. Editing

Yaitu pemeriksaan kembali seluruh kuesioner yang masuk dengan melihat apakah ada kesalahan atau tidak.

b. Tabulasi

Yaitu semua jawaban diubah dalam bentuk angka, kemudian hasilnya dijumlahkan

Penelitian ini secara keseluruhan untuk tiap variabel menggunakan Skala Likert. Dalam Skala Likert setiap pertanyaan dibagi dalam 5 alternatif jawaban yang disusun secara bertingkat dengan pemberian bobot Skala Likert sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS), memiliki bobot nilai 1
2. Tidak Setuju (TS), memiliki bobot nilai 2
3. Kurang Setuju (KS), memiliki bobot nilai 3
4. Setuju (S), memiliki bobot nilai 4
5. Sangat Stuju (SS), memiliki bobot nilai 5

3.7 Analisa data

Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian (Sekaran, 2006). Teknik analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang

penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2010).

Analisa yang digunakan peneliti adalah *Spearman Rank Correlation*. Peneliti mengukur jawaban-jawaban kuesioner dari para responden dengan menggunakan pengukuran indeks dengan jenis skala Likert pada tingkat pengukuran ordinal. Skala ini didasarkan pada metode analisis yang disebut *summated ratings method* (metode peringkat yang dijumlahkan) dalam penampilan metode ini menghasilkan jenis skala sikap numerik. yaitu, angka yang berhubungan dengan respon yang berbeda, seperti “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju”, sampai “sangat tidak setuju”. (Rosnow & Rosenthal, 1996).

Analisa data merupakan kegiatan selanjutnya setelah data terkumpul dari responden. Hal pertama yang harus dilakukan dalam analisis data ialah mengelompokkan variabel dan jenis responden agar lebih mudah dalam melakukan perhitungan dalam pengujian hipotesis. Tujuan dari analisa data ini ialah untuk mendapatkan data-data kuantitatif yang berasal dari data-data yang telah didapatkan dari responden melalui kuesioner.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas (Umar, 2011).

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus di buang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2011) Menurut Sekaran (2006), mengukur validitas dapat dilakukan dengan dua cara, validitas internal dan validitas eksternal.

Validitas eksternal mengacu pada tingkat generalisasi dari hasil sebuah studi kausal pada situasi, orang, atau peristiwa lain. Sedangkan validitas internal mengacu pada tingkat keyakinan peneliti tentang pengaruh kausal (variabel X menyebabkan variabel Y) (Sekaran, 2006).

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur (Malhotra, 2004). Sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa jauh responden menjawab sesuai yang diinginkan peneliti. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi.

Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah faktor analisis dengan ukuran seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Pedoman Ukuran Validitas

No	Ukuran Validitas	Nilai disyaratkan
1.	Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy	Nilai KMO diatas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.
	KMO MSA adalah statistik yang mengindikasikan proporsi variansi dalam indikator yang merupakan variansi umum (<i>common variance</i>), yakni variansi yang disebabkan oleh dimensi-dimensi dalam penelitian.	
2.	Bartlett's Test of Sphericity	Nilai yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar indikator, merupakan nilai yang diharapkan.
	Bartlett's Test of Sphericity mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam faktor bersifat <i>related</i> atau <i>unrelated</i>	
3.	Anti-image Matrices	Nilai diagonal <i>anti-</i>

Setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi <i>anti-image</i> menunjukkan <i>Measure of Sampling Adequacy</i> dari masing-masing indikator.	<i>image correlation matrix</i> diatas .500 menunjukkan indikator cocok/sesuai dengan struktur indikator lainnya di dalam variabel/dimensi tersebut.

Sumber : Result Coach of SPSS for Windows Release dalam Ghozali (2005:45)

Faktor analisis merupakan perangkat prosedur matematis yang memungkinkan peneliti menguji sejumlah besar indikator untuk menentukan apakah mereka saling berhubungan. Penelitian ini akan menggunakan nilai yang dihasilkan dari *Kaiser-Mayer-Olkin Measure Sampling of Adequacy* (KMO) sebagai nilai ukur valid atau tidaknya suatu alat ukur dengan nilai diatas 0.5 hingga 1.0.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2011).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha cronbach* karena koefisien keandalan ini menunjukkan seberapa baik *item* dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji *alpha cronbach*, dimana semakin tinggi koefisien maka instrumen pengukurannya semakin baik. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,0, maka pengukuran yang digunakan semakin baik, namun secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik. (Sekaran, 2006).

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right]$$

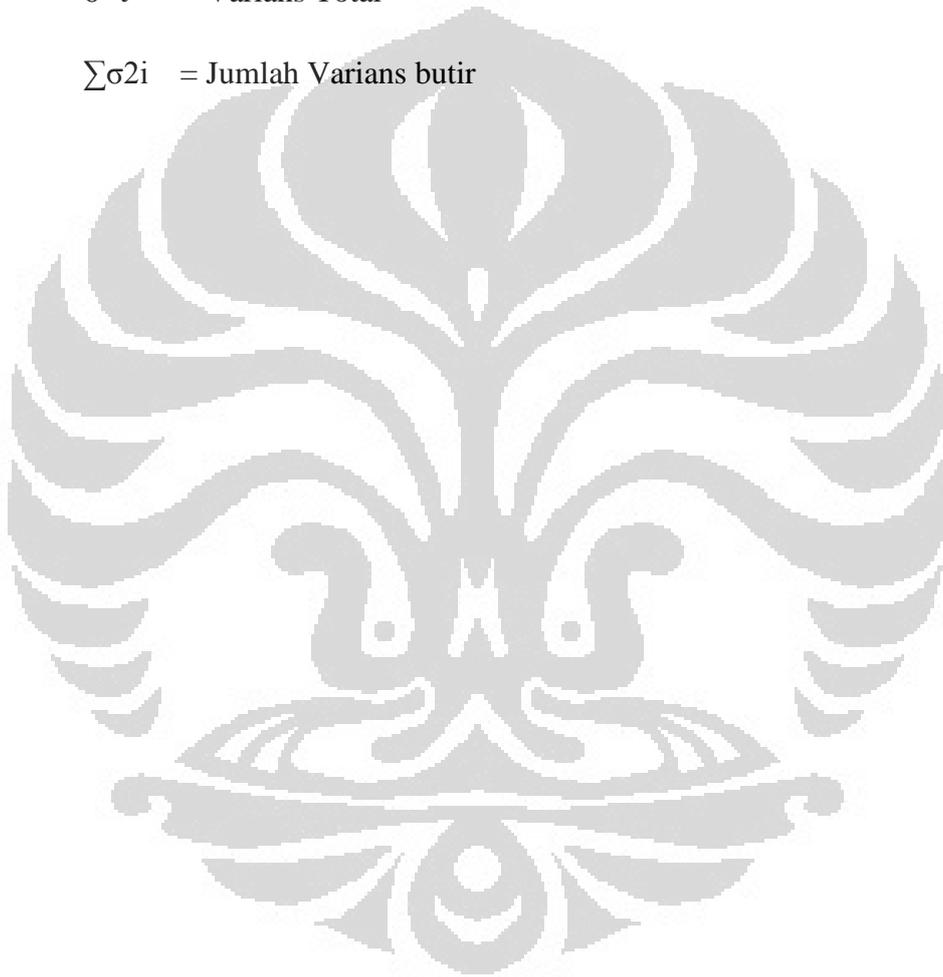
Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

n = Banyak butir pertanyaan

$\sigma^2 t$ = Varians Total

$\sum \sigma^2 i$ = Jumlah Varians butir



BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memaparkan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil temuan lapangan yang diperoleh peneliti melalui metode survei dengan menggunakan instrument kuesioner. Analisis dalam hasil temuan penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 untuk menghasilkan interpretasi data. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 76 responden yang merupakan karyawan *outsourcing* PT XYZ Kantor Pusat Jakarta.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemanasan global dan polusi dan pembakaran bahan bakar fosil yang menyebabkan bahwa ada ancaman di seluruh dunia. Selimut ini polusi dunia, perangkap panas dan membuat efek rumah kaca yang mempengaruhi atmosfer bumi. Semua ini berdampak pada persediaan air bersih, kesehatan masyarakat, pertanian, pantai, hutan, dan banyak lagi.

Energi bersih, terbarukan dan ramah lingkungan. Panas Bumi adalah sumber energi panas yang terkandung di dalam air panas, uap air, dan batuan bersama mineral ikutan dan gas lainnya yang secara genetik semuanya tidak dapat dipisahkan dalam suatu sistem Panas Bumi dan untuk pemanfaatannya diperlukan proses penambangan.

Pemanfaatan panas bumi relatif ramah lingkungan, terutama karena tidak memberikan kontribusi gas rumah kaca, sehingga perlu didorong dan dipacu perwujudannya; pemanfaatan panas bumi akan mengurangi ketergantungan terhadap bahan bakar minyak sehingga dapat menghemat cadangan minyak bumi. Potensi energi panas bumi di Indonesia mencakup 40% potensi panas bumi dunia, tersebar di 251 lokasi pada 26 propinsi dengan total potensi energi 27.140 MW atau setara 219 Milyar ekuivalen Barrel minyak. Kapasitas terpasang saat ini 1.194 atau 4% dari seluruh potensi yang ada.

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan.

PT. XYZ merupakan anak perusahaan dari PT. Y berdiri sejak tahun 2006 telah di amanatkan oleh pemerintah untuk mengembangkan 15 wilayah kerja PT. XYZ di Indonesia. Perusahaan yang menyediakan energi tanpa polusi ini, 90% sahamnya dimiliki oleh PT. X dan 10% sisa sahamnya dimiliki oleh PT. Y.

Era baru bagi energi geothermal diawali dengan peresmian Lapangan Geothermal kamojang pada tanggal 29 Januari 1983 dan diikuti dengan beroperasinya Pembangkit Listrik Tenaga Panasbumi (PLTP) Unit-1 (30MW) pada tanggal 7 Pebruari 1983, dan lima tahun kemudian 2 unit beroperasi dengan kapasitas masing-masing 55 MW. Di pulau Sumatera untuk pertama kali beroperasi Monoblok 2 MW di daerah Sibayak-Brastagi sebagai *Power Plant* pertama dan pada Agustus 2001 PLTP pertama 20 MW beroperasi di daerah Lahendong.

Seiring dengan perjalanan waktu Pemerintah melalui Keppres No. 76/2000 mencabut Keppres terdahulu dan memberlakukan UU No. 27/2003 tentang geothermal, dimana PT X tidak lagi memiliki hak monopoli dalam pengusahaan energi geothermal tetapi sama dengan pelaku bisnis geothermal lainnya di Indonesia.

Dalam mengimplementasikan undang-undang tersebut PT X telah mengembalikan 16 Wilayah Kerja Pengusahaan (WKP) Geothermal kepada Pemerintah dari 31 WKP yang diberikan untuk dikelola.

Pada tanggal 23 Nopember 2001 pemerintah memberlakukan UU MIGAS No. 22/2001 tentang pengelolaan industri migas di Indonesia. UU ini membawa perubahan yang sangat besar bagi sektor migas, termasuk PT X. Pasca berlakunya UU tersebut PT X memilik kedudukan yang sama dengan pelaku bisnis migas lainnya. Pada tanggal 17 September 2003 PT X berubah bentuk menjadi PT X (Persero) dan melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 31/2003 diamanatkan untuk mengalihkan usaha geothermal yang selama ini dikelola oleh PT X untuk dialihkan kepada Anak Perusahaan paling lambat dua tahun setelah perseroan terbentuk. Untuk

itu PT X membentuk PT XYZ sebagai anak perusahaan yang akan mengelola kegiatan usaha dibidang geothermal.

PT X memiliki hak pengelolaan atas 15 Wilayah Kerja Pengusahaan (WKP) geothermal dengan total potensi 8.480 MW setara dengan 4.392 MMBOE. Dari 15 WKP tersebut, 10 WKP dikelola sendiri oleh PT XYZ ,yaitu (1) kamojang: 200 MW, (2) Lahendong: 60 MW, (3) Sibayak: 12 MW, (4) Ulubelu, (5) Lumutbalai, (6) Hululais, (7) Kotamubagu, (8) Sungai Penuh dan (9) Iyang Argopuro dan (10) Karahabodas. Tiga area diantaranya telah berproduksi dengan total kapasitas 272 MW setara dengan 12.900 BOEPD. Sisanya yang dikelola bersama mitra berproduksi dengan total 922 MW.

PT XYZ dalam pengusahaanya selalu fokus kepada kegiatan untuk meningkatkan produksi di tiga daerah operasi.. Total produksi yang dihasilkan dari 3 daerah operasi eksisting sebesar 9,5 juta ton uap dengan pembangkitan 1,3 juta MWh. Selain itu kontribusi dari KOB sebesar 30,37 juta ton uap dan 4,1 juta MWh. Total produksi uap geothermal pertahun sebesar 39,89 juta ton dengan pembangkitan listrik mencapai 5,36 juta MWh.

PT XYZ merupakan perusahaan yang berorientasi kepada Kegiatan Operasi Terintegrasi, dimana seluruh kegiatan operasi dilakukan Total Project dimana seluruh operasi dilakukan dari hulu sampai hilir, seperti PLTP Kamojang Unit 4 telah menjadi buah sukses kerja keras kami.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.

MISI :

Melakukan Usaha Pengembangan Energy Geothermal secara optimal yang berwawasan Lingkungan dan memberi nilai tambah bagi stakeholder.

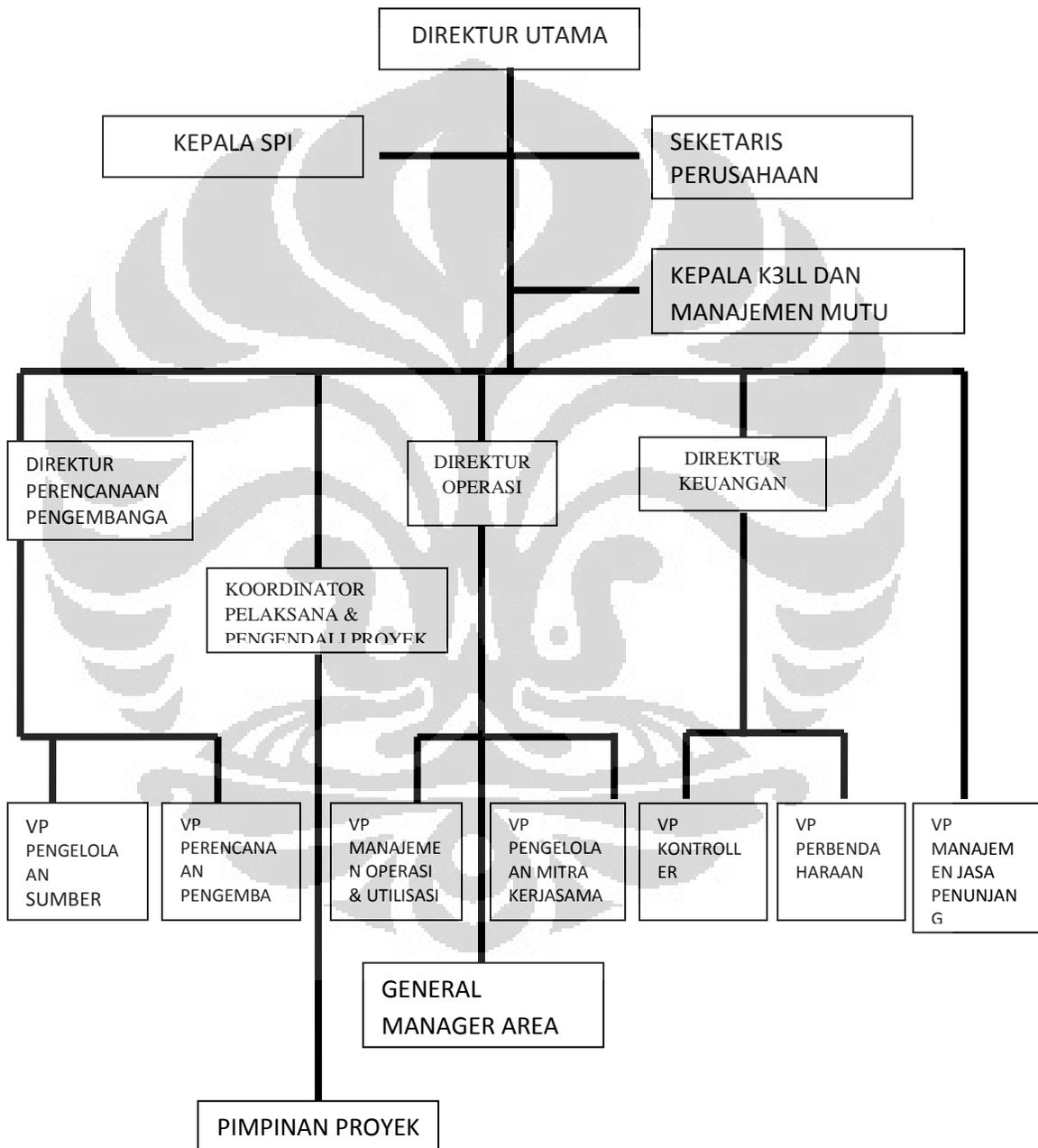
Visi :

2008 Business Minded Geothermal Company

2011 Center of Excellence for Indonesia Geothermal Industry

2014 World Class Geothermal Energy Enterprise

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4-1: Struktur Organisasi PT XYZ
 Sumber: *Annual Report PT XYZ*

4.2 Hasil Pre Test

Dalam penelitian ini peneliti melakukan *pre test* untuk memastikan bahwa kuesioner yang dijadikan instrumen dalam pengumpulan data dapat di pahami dan di persepsikan oleh responden sehingga dapat sesuai dengan apa yang dimaksudkan dalam penelitian. Pemahaman responden terhadap pernyataan pada kuesioner merupakan aspek yang penting, baik pemahaman terhadap inti pernyataan maupun kalimat yang tertuang pada kuesioner.

4.2.1 Uji Validitas *Pre test* Variabel Kepuasan Kerja.

Pre test dalam penelitian ini dilakukan peneliti kepada 20 responden yang memiliki karakteristik sama dengan perusahaan PT.XYZ yaitu perusahaan BUMN dengan karyawan yang mempunyai status sebagai karyawan *outsourcing*. Kuesioner yang di sebarakan terdiri dari 29 pertanyaan. Dari 29 pertanyaan ini, 25 merupakan variabel bebas yang memiliki 5 indikator dan 5 pertanyaan merupakan variabel terikat.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrument yang digunakan valid atau tidak. Dalam penelitian ini pengukuran validitas tiap dimensi penelitian dilakukan dengan menggunakan *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)*. Nilai KMO dikatakan valid apabila nilainya sama dengan atau melebihi 0,5 ($\geq 0,5$) dan untuk *Barlett Test of Spherricity* dikatakan valid apabila nilainya sesuai dengan atau kurang dari 0,05 ($\geq 0,05$) (Santoso dan Ashari,2005).

Berikut hasil dari data *pre test* ini di hitung dengan menggunakan SPSS versi 16 dan hasilnya bisa dilihat dalam tabel sebagai berikut kepada 20 responden:

Tabel 4.1
Nilai Kaiser-Mayer-Olkin Measure Sampling Adequacy, Barlett's Test of Sphericity pada Pre-Test

Indikator Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i>	KMO	Barlett's Test of Sphericity	Keterangan
Kepuasan dengan pekerjaan saat ini	,600	0,00	Valid
Kepuasan dengan gaji	,626	0,00	Valid
Kepuasan dengan promosi	,723	0,00	Valid
Kepuasan dengan atasan	,775	0,00	Valid
Kepuasan dengan rekan sekerja	,752	0,00	Valid
Keinginan Untuk Keluar Secara Sukarela (<i>Voluntary Turnover</i>)	,710	0,00	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.1 di atas Pengukuran validitas masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan *Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Total Variance Explained* dan semua dinyatakan valid. Pengukuran kecukupan variabel dilakukan dengan KMO *Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap dimensi, dimana nilai di atas 0,500 menunjukkan bahwa kecukupan variabel adalah baik. Selanjutnya, uji nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah 0,05 menunjukkan probabilitas variabel bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar item di dalam variabel.

Pada tabel *Anti-Image Correlation*, pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai dari *Measure of Sampling Adequacy* lebih besar dari 0,5 (Nasution dan Usman:2008). Hasil uji validitas berdasarkan nilai MSA dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Nilai Anti Image Correlation untuk setiap indikator dari variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover intention*

No	Indikator	KMO	Keterangan
	Kepuasan dengan Pekerjaan itu sendiri.		
1	Pekerjaan saya sangat menarik	,679	Valid
2	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	,582	Valid
3	Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	,615	Valid
4	Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	,524	Valid
5	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan di sini	,623	Valid
	Kepuasan dengan gaji		
6	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.	,596	Valid
7	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya	,599	Valid
8	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing	,780	Valid
9	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima	,520	Valid
10	Setiap tahun ada kenaikan gaji di perusahaan ini.	,540	Valid
	Kepuasan dengan Promosi		
11	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya pada perusahaan ini	,789	Valid
12	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya	,698	Valid

No	Indikator	KMO	Keterangan
13	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	,753	Valid
14	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji	,725	Valid
15	Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja. (R)	,538	Valid
	Kepuasan dengan penyelia		
16	Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya	,812	Valid
17	Para menejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi	,805	Valid
18	Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab	,811	Valid
19	Para menejer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja.	,741	Valid
20	Para menejer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya	,690	Valid
	Kepuasan dengan rekan sekerja		
21	Saya puas dengan tim kerja saya	,830	Valid
22	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini	,686	Valid
23	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif	,814	Valid
24	Orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya	,765	Valid
25	Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya. (R)	,624	Valid
	Turnover intention		
26	Saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja.	,782	Valid
27	Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini.	,664	Valid
28	Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.	,743	Valid
29	Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas.	,677	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pertanyaan dalam dimensi memiliki nilai korelasi di atas 0.50, yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach’s Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap *reliable* adalah lebih besar dari 0,6. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan hasilnya dalam penelitian uji *pre-test* ini dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Pre Test Reabilitas Kepuasan Kerja

No	Indikator	Cronbach Alpha
1	Kepuasan dengan pekerjaan saat ini	,820
2	Kepuasan dengan gaji	,741
3	Kepuasan dengan promosi	,669
4	Kepuasan dengan atasan	,874
5	Kepuasan dengan rekan sekerja	,786

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Dari tabel 4.3 hasil reliabilitas diatas menunjukkan bahwa seluruh dimensi dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, yaitu lebih besar dari 0.6. Dalam variabel independen ini indikator yang memiliki nilai reliabilitas yang paling tinggi adalah indikator kepuasan dengan atasan yaitu sebesar 0.874, sedangkan indikator yang memiliki nilai reliabilitas paling rendah adalah indikator kepuasan dengan promosi yaitu sebesar 0.669. Dengan demikian seluruh dimensi tersebut dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji *Pre Test Turnover intention*

No	Indikator	Cronbach Alpha
1	Keinginan Untuk Keluar Secara Sukarela (<i>Voluntary Turnover</i>)	,760

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

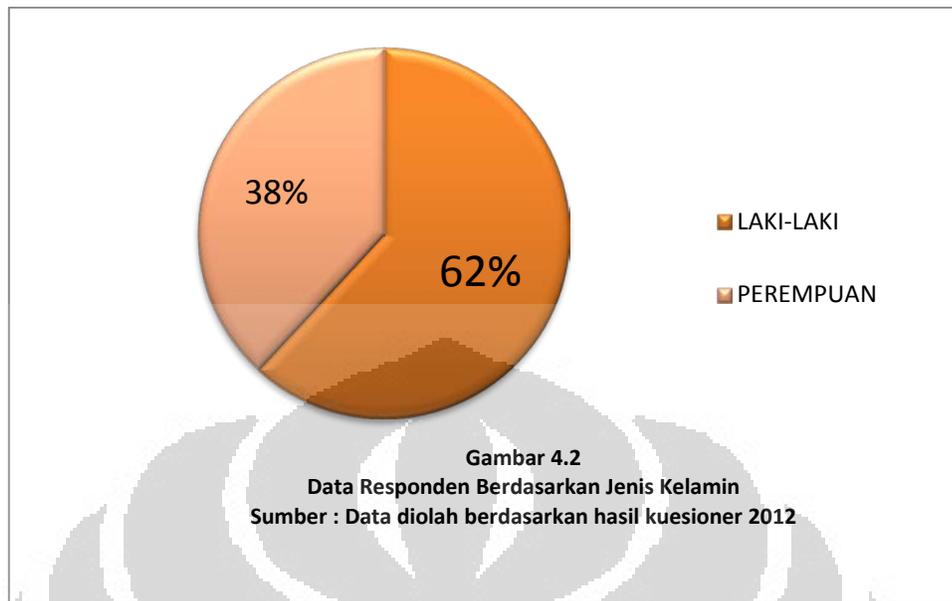
Dari tabel 4.4 di atas hasil reliabilitas diatas menunjukkan bahwa seluruh dimensi dari variabel *turnover intention* memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, yaitu lebih besar dari 0.6. Dalam variabel independen ini indikator yang memiliki nilai reliabilitas 0,760. Dengan demikian seluruh dimensi tersebut dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya .

4.3 Data Responden

Di bagian ini peneliti akan menjelaskan gambaran umum karakteristik responden penelitian dan hal-hal lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Sumber informasi karakteristik responden penelitian ini terdapat pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan formal terakhir dan lamanya bekerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.4 berikut ini adalah data mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. X. Dari hasil penelitian ,identitas karyawan yang berjenis kelamin laki-laki 16 (64%) orang dan responden Perempuan berjumlah 9 (36%) orang. Adapun sebaran frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

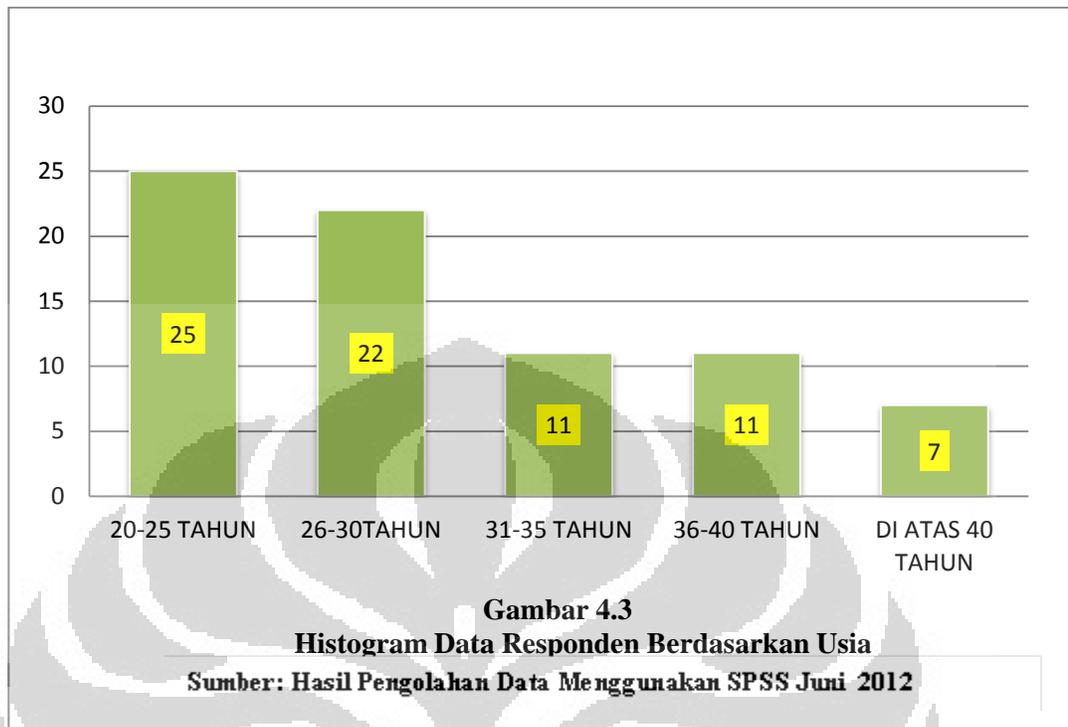


Identitas jenis kelamin di pilih untuk mengetahui lebih detail berapa banyak karyawan laki-laki dan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian sehingga dapat terlihat bagaimana karyawan tersebut dapat bekerja secara bersama-sama tanpa membedakan jenis kelamin.

Dari gambar 4.2 terlihat bahwa dari 76 responden , terdapat 47 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 61,8% dan 29 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 38,2 %. Dengan demikian karyawan *outsourcing* PT. XYZ di dominasi dengan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

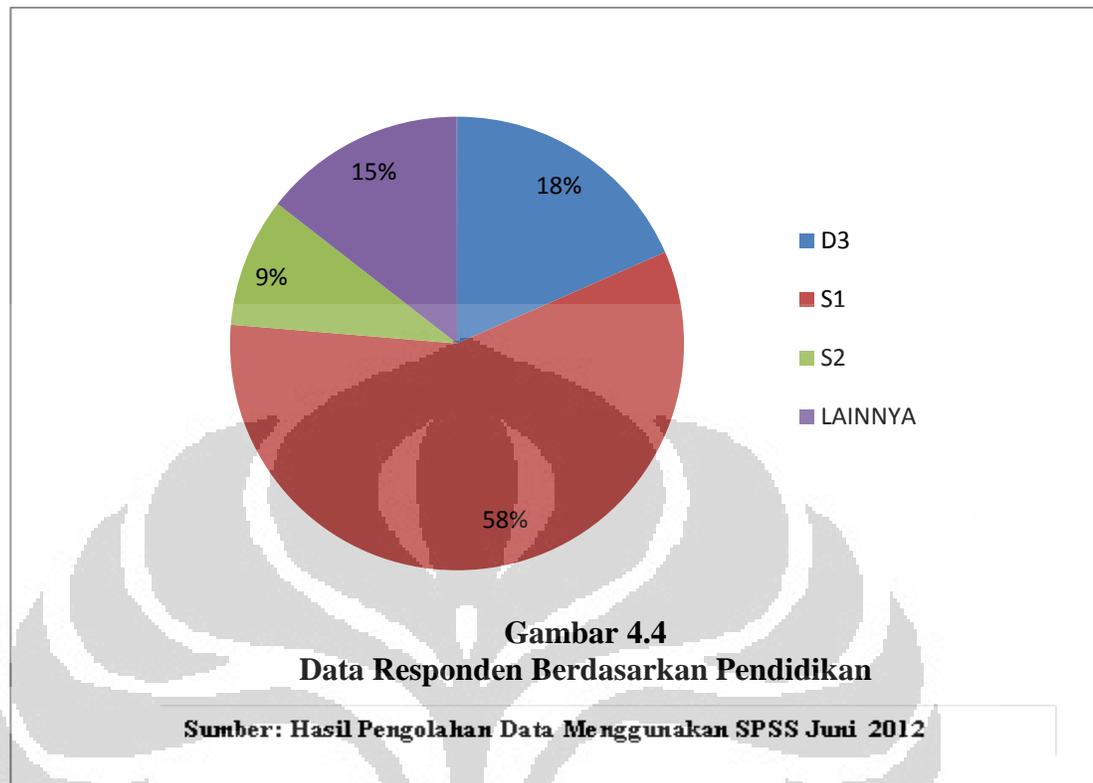
Berdasarkan tingkat usianya, responden dibagi kedalam 5 (empat) yaitu antara 20-25 tahun, 26-30 Tahun , 31-35 tahun, 36- 40 tahun dan diatas 40 tahun. Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :



Identitas responden berdasarkan usia di cantumkan untuk mengetahui secara mendalam berapa usia rata-rata responden yang menjadi sampel penelitian dilihat dari tingkat usia mayoritas responden berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 25 orang , responden berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang, responden berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 11 orang, responden berusia 36-40 tahun yaitu sebanyak 11 orang dan responden diatas usia 40 tahun yaitu sebanyak 7 orang.

3. Pendidikan Formal Terakhir.

Selain jenis karakteristik yang telah di bahas sebelumnya, peneliti juga mencari keterangan mengenai jenjang pendidikan formal terakhir responden. Berdasarkan pendidikan terakhirnya, responden di kelompokkan kedalam kategori sebagai berikut :



Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini, karyawan yang berlatar belakang D3 sebanyak 14 orang, Sarjana strata 1 sebanyak 44 orang, sarjana strata 2 sebanyak 7 orang dan karyawan yang berlatar belakang pendidikan formal lainnya adalah sebanyak 11 orang. Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa pendidikan formal pada umumnya adalah karyawan dengan pendidikan formal terakhir S1 dengan berbagai jurusan pendidikan.

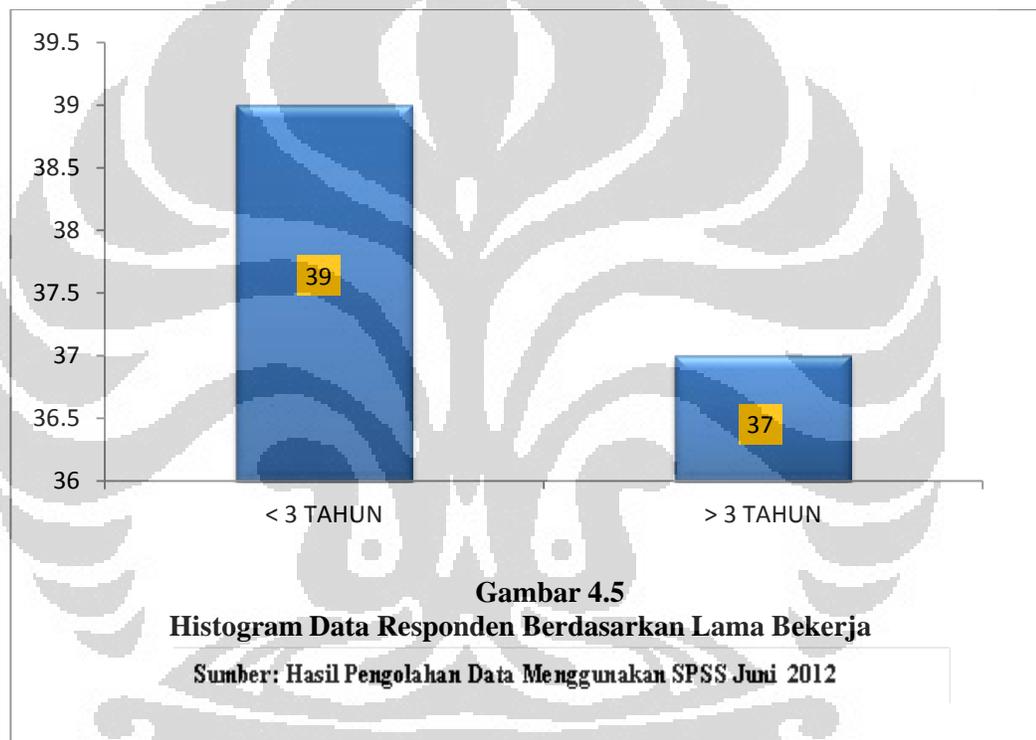
Identitas pendidikan di pilih untuk mengetahui lebih jauh bagaimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap responden yang menjadi objek penelitian. Hal tersebut dikarenakan latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja.

Karyawan diharuskan bekerja secara optimal sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, ketidak sesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang

dimiliki karyawan dapat berefek pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4. Lamanya bekerja.

Karakteristik yang terakhir yang ditanya peneliti kepada responden adalah lamanya bekerja di perusahaan. Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :



Berdasarkan gambar 4.5 diatas, responden yang bekerja kurang dari 3 (tiga) tahun di PT. XYZ yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 51,3 % sedangkan karyawan yang telah bekerja di atas 3 tahun sebanyak 37 tahun dengan persentase sebesar 48,7% .

Dapat diketahui dari gambar 4.5 mayoritas karyawan yang cukup berpengalaman sebesar 48,7% sehingga bisa dibilang hampir rata-rata karyawan yang bekerja di PT.XYZ merupakan karyawan yang cukup lama dan

berpengalaman, sehingga tingkat loyalitas kepada perusahaan pun sebesar 48,7%. Sedangkan karyawan yang baru bergabung dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebesar 51,3% lebih besar di bandingkan karyawan yang telah bekerja di atas 3 tahun.

4.4 Analisis Deskriptif Hubungan Kepuasan Kerja dengan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT XYZ.

Pada bagian ini, akan di jelaskan mengenai hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah pada PT.XYZ . untuk mempermudah penulis menulis hasil skor, maka dilakukan analisis hasil deskriptif setiap variabel dengan menggunakan tabel skala penilaian kriteria. Pada analisa deskriptif ini terdapat 5 (lima) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki nilai atau skor diantaranya adalah sangat tidak setuju (STS) bernilai 1, tidak setuju (TS) memiliki nilai 2, kurang setuju (KS) memiliki nilai 3, setuju (S) bernilai 4 dan terakhir adalah sangat setuju (SS) memiliki nilai 5.

Untuk lebih jelas mengenai skala penilaian tiap kriteria dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Skor Jawaban Responden

Kategori	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Data Diolah, Juni 2012

Analisa yang akan mengenai persepsi kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan terhadap indikator yang ada dalam *job descriptive index* dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima , promosi yang di jalankan oleh perusahaan , atasan atau supervisi, dan rekan kerja.

A. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam variabel kepuasan kerja analisa jawaban responden sesuai pertanyaan yang ada di kuesioner meliputi indikator kepuasan kerja itu sendiri adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pada indikator pekerjaan itu sendiri memiliki 5 pertanyaan dengan masing-masing pilihan jawaban ada 5 pilihan dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Pertanyaan yang ada dalam indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri adalah :

a. Pekerjaan saya sangat menarik

Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam dimensi pekerjaan itu sendiri di tampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6

Jawaban Responden Pekerjaan saya sangat menarik.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	14	18.4
Setuju	46	60.5
Sangat Setuju	16	21.1
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Dari tabel 4.6 sebanyak 76 responden, 14 karyawan menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 18,4 %. 46 karyawan menjawab setuju bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka yang menarik dengan persentase sebesar 60,5 % dan sisanya sebanyak 16 karyawan menyatakan puas dengan pekerjaan mereka yang menarik dengan persentase 21,1%.

b. Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya

Jawaban pertanyaan kedua yaitu karyawan merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, dalam indikator puas dengan pekerjaan sendiri dapat kita lihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	1	1.3
Setuju	49	64.5
Sangat Setuju	26	34.2
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Pada tabel 4.7 sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,3% menyatakan kurang setuju dengan pertanyaan no 2 bahwa karyawan tersebut kurang setuju sedangkan 49 karyawan menyatakan setuju dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dengan persentase sebesar 64,5% dan 26 karyawan atau sebesar 34,2% dari total karyawan *outsourcing* yang ada di PT. XYZ merasa sangat setuju dan puas dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya. Dalam tabel 4.7 bisa dilihat mayoritas karyawan menjawab setuju dengan kesempatan untuk belajar hal baru dalam pekerjaan.

c. Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya

Untuk pertanyaan ketiga dalam indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sendiri, dapat kita lihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	20	26.3
Setuju	44	57.9
Sangat Setuju	12	15.8
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Pada tabel 4.8 sebanyak 20 karyawan dengan persentase 26,3% menyatakan kurang setuju dengan pertanyaan no 3, sedangkan 44 karyawan menyatakan setuju dengan kepuasan kerja yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan persentase sebesar 64,5% dan 12 karyawan atau sebesar 15,8% dari total karyawan out sourcing yang ada di PT. XYZ merasa sangat setuju dan puas dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan. Dalam tabel 4.8 bisa dilihat mayoritas karyawan menjawab setuju dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan yang ada.

d. Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

Untuk pertanyaan keempat dalam indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sendiri, dapat kita lihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saya

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	12	15.8
Setuju	50	65.8
Sangat Setuju	14	18.4
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Pada tabel jawaban responden tentang Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saya dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 12 responden (15,8 %), 50 responden menjawab setuju (65,8%) dan 14 responden (18,4%) yang menjawab sangat setuju. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan dalam hal keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, nilai responden tertinggi ada di setujubahwa karyawan puas dalam keberhasilan mereka menyelesaikan pekerjaannya.

e. Saya puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan di sini

Sedangkan untuk pertanyaan terakhir dalam indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri terdapat dalam tabel 4.10 adalah :

Tabel 4.10
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan di sini.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	12	15.8
Setuju	53	69.7
Sangat Setuju	11	14.5
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan pekerjaannya dalam hal membuat kemajuan dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden (15,8 %) menjawab kurang setuju, 53 responden (69,7%) menjawab setuju, dan 11 responden (14,5%) yang menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa puas dengan pekerjaannya dalam hal membuat kemajuan cukup baik, sesuai dengan jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

2. Gaji yang diterima

Dalam indikator kedua yaitu kepuasan terhadap gaji yang diterima juga memiliki 5 pertanyaan dengan alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang

setuju, setuju dan terakhir adalah sangat setuju dengan memiliki bobot nilai sama seperti yang telah di jelaskan di atas.

Pertanyaan pada indikator kedua tentang kepuasan terhadap gaji yang di terima adalah :

1. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.
2. Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya
3. Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing
4. Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima
5. Setiap tahun ada kenaikan gaji di perusahaan ini.

Adapun jawaban dari 76 responden tentang kepuasan mereka terhadap gaji yang diterima adalah :

Tabel 4.11

Jawaban Responden Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	4	5.3
Tidak setuju	3	3.9
Kurang setuju	29	38.2
Setuju	30	39.5
Sangat Setuju	10	13.2
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan pekerjaannya dalam hal gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden (5,3%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang responden menjawab tidak setuju 29 responden (38,2 %) menjawab kurang setuju, 30 responden (39,5%) menjawab setuju, dan 10 responden (13,2%) yang menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa puas dengan gaji yang di

terima, persentase yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan gaji yang di terima.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	4	5.3
Tidak setuju	8	10.5
Kurang setuju	43	56.6
Setuju	21	27.6
Sangat Setuju	0	0
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan tunjangan dalam hal gaji dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden (5,3%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang responden menjawab tidak setuju, 43 responden (56,6 %) menjawab kurang setuju, 21 responden (27,6%) menjawab setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa puas dengan tunjangan yang di terima, persentase yang menjawab adalah setuju bahwa mereka kurang setuju dengan tunjangan yang di terima.

Tabel 4.13
Jawaban Responden Saya puas dengan Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik dari pada pesaing

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	7	9.2
Tidak setuju	12	15.8
Kurang setuju	28	36.8
Setuju	24	31.6
Sangat Setuju	5	6.6
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan tunjangan dalam hal gaji dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden (9,2%) menjawab sangat tidak setuju, 12 orang responden menjawab tidak setuju, 28 responden (36,8 %) menjawab kurang setuju, 24 responden (31,6%) menjawab setuju dan 5 orang responden menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan dalam hal tunjangan yang diberikan lebih besar dari pesaing, 76 responden mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.14
Jawaban Responden Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	1.3
Tidak setuju	17	22.4
Kurang setuju	23	30.3
Setuju	30	39.5
Sangat Setuju	5	6.6
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan imbalan yang seharusnya diterima dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 17 orang responden menjawab tidak setuju, 23 responden (30,3 %) menjawab kurang setuju, 30 responden (39,5%) menjawab setuju, dan 5 responden (6,6%) yang menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan imbalan yang seharusnya diterima, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan imbalan yang seharusnya diterima.

Tabel 4.15
Jawaban Responden Setiap tahun ada kenaikan gaji di perusahaan ini.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	5	6.6
Tidak setuju	8	10.5
Kurang setuju	18	23.7
Setuju	37	48.7
Sangat Setuju	8	10.5
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan kenaikan gaji di tiap tahunnya dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden (6,6%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang responden (10,5%) menjawab tidak setuju, 18 responden (23,7 %) menjawab kurang setuju, 37 responden (48,7%) menjawab setuju, dan 8 responden (10,5%) yang menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan kenaikan gaji di tiap tahunnya, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan kenaikan gaji di tiap tahunnya.

3. Promosi

Dalam indikator ketiga yaitu kepuasan terhadap promosi yang ada di perusahaan PT.XYZ juga memiliki 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan terakhir adalah sangat setuju dengan memiliki bobot nilai sama seperti yang telah di jelaskan di atas.

Pertanyaan pada indikator kedua tentang kepuasan terhadap gaji yang di terima adalah :

1. Saya puas dengan tingkat kemajuan saya pada perusahaan ini
2. Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya.
3. Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan

4. Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji
5. Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.

Khusus untuk pertanyaan no 5 dikarenakan pertanyaan bersifat negatif maka bobot nilai kebalikan dari tabel 4.8 . Adapun jawaban dari 76 responden tentang kepuasan mereka terhadap promosi yang ada di perusahaan adalah :

Tabel 4.16
Jawaban Responden Saya puas dengan tingkat kemajuan saya pada perusahaan ini.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	3	3.9
Tidak setuju	5	6.6
Kurang setuju	19	25.0
Setuju	45	59.2
Sangat Setuju	4	5.3
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan tingkat kemajuan pada perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden (3,9%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang responden (6,6%) menjawab tidak setuju, 19 responden (25 %) menjawab kurang setuju, 45 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 4 responden (5,3%) yang menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan tingkat kemajuan pada perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan tingkat kemajuan pada perusahaan.

Tabel 4.17
Jawaban Responden Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	7	9.2
Tidak setuju	4	5.3
Kurang setuju	26	34.2
Setuju	39	51.3
Sangat Setuju	0	0
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden (9,2%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang responden (5,3%) menjawab tidak setuju, 26 responden (34,2 %) menjawab kurang setuju, 39 responden (51,3%) menjawab setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan.

Tabel 4.18
Jawaban Responden Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	4	5.3
Tidak setuju	7	9.2
Kurang setuju	28	36.8
Setuju	34	44.7
Sangat Setuju	3	3.9
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden (5,3%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang

responden (9,2%) menjawab tidak setuju, 28 responden (36,8 %) menjawab kurang setuju, 34 responden (44,7%) menjawab setuju dan 3 orang responden (3,9%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan dalam perusahaan.

Tabel 4.19
Jawaban Responden Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	9	11.8
Tidak setuju	3	3.9
Kurang setuju	26	34.2
Setuju	30	39.5
Sangat Setuju	8	10.5
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 9 responden (11,8 %) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang responden (3,9%) menjawab tidak setuju, 26 responden (34,2 %) menjawab kurang setuju, 30 responden (39,5%) menjawab setuju dan 8 orang responden (10,5%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji dalam perusahaan.

Tabel 4.20
Jawaban Responden Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	6	7.9
Kurang setuju	25	32.9
Setuju	32	42.1
Sangat Setuju	13	17.1
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden (7,9 %) menjawab tidak setuju, 25 orang responden (32,9%) menjawab kurang setuju, 32 responden (42,1 %) menjawab setuju, dan 13 orang responden (17,1%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.

4. Atasan

Dalam indikator keempat yaitu kepuasan terhadap atasan yang ada di perusahaan PT.XYZ juga memiliki 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan terakhir adalah sangat setuju dengan memiliki bobot nilai sama seperti yang telah di jelaskan di atas.

Pertanyaan pada indikator kedua tentang kepuasan terhadap gaji yang di terima adalah :

1. Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya
2. Para menejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi.

3. Para manajer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab.
4. Para manajer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja.
5. Para manajer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya

Adapun jawaban dari 76 responden tentang kepuasan mereka terhadap atasan adalah :

Tabel 4.21
Jawaban Responden Para manajer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	2.6
Kurang setuju	15	19.7
Setuju	38	50.0
Sangat Setuju	21	27.6
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan Para manajer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang responden (2,6%) menjawab tidak setuju, 15 responden (19,7 %) menjawab kurang setuju, 38 responden (50 %) menjawab setuju dan 21 orang responden (27,6%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dengan Para manajer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan Para manajer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya dalam perusahaan.

Tabel 4.22
Jawaban Responden Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.3
Kurang setuju	8	10.5
Setuju	42	55.3
Sangat Setuju	25	32.9
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1,3 %) menjawab tidak setuju, 8 orang responden (10,5%) menjawab kurang setuju, 42 responden (55,3 %) menjawab setuju, dan 25 orang responden (32,9%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi dalam perusahaan.

Tabel 4.23
Jawaban Responden Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	1.3
Tidak setuju	2	2.6
Kurang setuju	19	25.0
Setuju	44	57.9
Sangat Setuju	10	13.2
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan manajer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1,3 %) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang responden (2,6 %) menjawab tidak setuju, 19 responden (25 %) menjawab kurang setuju, 44 responden (57,9 %) menjawab setuju dan 10 orang responden (13,2 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab dalam perusahaan.

Tabel 4.24
Jawaban Responden Para manejer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	1	1.3
Tidak setuju	4	5.3
Kurang setuju	15	19.7
Setuju	46	60.5
Sangat Setuju	10	13.2
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan manejer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1,3 %) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang responden (5,3 %) menjawab tidak setuju, 15 responden (19,7 %) menjawab kurang setuju, 46 responden (60,5 %) menjawab setuju dan 10 orang responden (13,2 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap manejer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja dalam perusahaan, persentase terbanyak

yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan manajer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja dalam perusahaan.

Tabel 4.25
Jawaban Responden Para manajer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	2	2.6
Tidak setuju	8	10.5
Kurang setuju	9	11.8
Setuju	40	52.6
Sangat Setuju	17	22.4
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan manajer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden (2,6 %) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang responden (10,5 %) menjawab tidak setuju, 9 responden (11,8 %) menjawab kurang setuju, 40 responden (52,6 %) menjawab setuju dan 17 orang responden (22,4 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap manajer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan manajer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya dalam perusahaan.

5. Rekan kerja

Dalam indikator ke lima yaitu kepuasan terhadap rekan kerja yang ada di perusahaan PT.XYZ juga memiliki 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan terakhir adalah sangat setuju dengan memiliki bobot nilai sama seperti yang telah di jelaskan di atas.

Pertanyaan pada indikator kedua tentang kepuasan terhadap gaji yang di terima adalah :

1. Saya puas dengan tim kerja saya.
2. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.
3. Teman-teman kerja saya sangat kooperatif
4. Orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya
5. Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya

Khusus untuk pertanyaan no 5 dikarenakan pertanyaan bersifat negatif maka bobot nilai kebalikan dari tabel 4.8.

Adapun jawaban dari 76 responden tentang kepuasan mereka terhadap rekan kerja adalah :

Tabel 4.26
Jawaban Responden Saya puas dengan tim kerja saya

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	3.9
Kurang setuju	21	27.6
Setuju	44	57.9
Sangat Setuju	8	10.5
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan tim kerja dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang responden (3,9 %) menjawab tidak setuju, 21 responden (27,6 %) menjawab kurang setuju, 44 responden (57,9 %) menjawab setuju dan 8 orang responden (10,5 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap tim kerja dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan tim kerja dalam perusahaan.

Tabel 4.27
Jawaban Responden Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	9	11.8
Setuju	51	67.1
Sangat Setuju	16	21.1
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan tim kerja dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang responden (3,9 %) menjawab tidak setuju, 21 responden (27,6 %) menjawab kurang setuju, 44 responden (57,9 %) menjawab setuju dan 8 orang responden (10,5 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap tim kerja dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan tim kerja dalam perusahaan.

Tabel 4.28
Jawaban Responden Teman-teman kerja saya sangat kooperatif

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	12	15.8
Setuju	55	72.4
Sangat Setuju	9	11.8
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan teman kerja yang sangat kooperatif dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden (15,8 %) menjawab kurang setuju, 55 responden (72,4 %) menjawab setuju, dan 9 orang responden (11,8 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap teman kerja yang sangat kooperatif

dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan teman kerja yang sangat kooperatif dalam perusahaan.

Tabel 4.29
Jawaban Responden dari pertanyaan Orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	15	19.7
Setuju	48	63.2
Sangat Setuju	13	17.1
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (19,7 %) menjawab kurang setuju, 48 responden (63,2 %) menjawab setuju dan 13 orang responden (17,1 %) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya dalam perusahaan, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka puas dengan orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya dalam perusahaan.

Tabel 4.30
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	2	2.6
Tidak setuju	10	13.2
Kurang setuju	36	47.4
Setuju	27	35.5
Sangat Setuju	1	1.3
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban puas dengan saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya dalam perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju yang 10 orang responden (13,2 %) menjawab tidak setuju, 36 responden (47,4 %) menjawab kurang setuju, 27 responden (35,5 %) menjawab setuju dan 1 orang responden (1,3 %) menjawab sangat setuju.

B. Variabel *Turnover intentions*

Untuk variabel *turnover intentions* , ada 5 pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yaitu :

1. Saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja.
2. Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini.
3. Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.
4. Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas.

Adapun jawaban dari 76 responden tentang *turnover intentions* adalah :

Tabel 4.31
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	24	31.5
Tidak setuju	24	31.5
Kurang setuju	28	36.8
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban Saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak 24 orang responden (31,5 %) menjawab sangat tidak setuju, 24 orang responden (31,5 %) menjawab tidak setuju, 28 orang (36,8 %) menjawab kurang setuju,. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intentions* dari Saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja, persentase terbanyak yang menjawab adalah kurang setuju bahwa mereka tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja.

Tabel 4.32
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	9	12
Tidak setuju	42	55
Kurang setuju	25	33
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang responden (12 %) menjawab sangat tidak setuju, 42 orang responden (55 %) menjawab tidak setuju, 25 orang (33 %) menjawab kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intention* dari Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini, persentase terbanyak yang menjawab adalah setuju bahwa mereka Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini.

Tabel 4.33
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	64	84.2
Kurang setuju	12	15.7
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain dapat diketahui bahwa sebanyak 64 orang responden (84,2 %) menjawab tidak setuju, 12 orang (15,7 %) menjawab kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intentions* dari Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain, persentase terbanyak yang menjawab adalah tidak setuju bahwa mereka tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain berarti dengan kata lain mereka merasakan kebosanan dalam pekerjaan mereka.

Tabel 4.34
Jawaban Responden dari pertanyaan Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Sangat tidak setuju	21	27.6
Tidak setuju	54	71.1
Kurang setuju	1	1.3
Setuju	0	0
Sangat Setuju	0	0
Total	76	100.0

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang responden (27,6 %) menjawab sangat tidak setuju, 54 orang

responden (71,1%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,3 %) menjawab kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intentions* dari Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas, persentase terbanyak yang menjawab adalah tidak setuju bahwa Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas, dikarenakan pertanyaan ini nilainya kebalikan maka artinya sebanyak 54 orang responden setuju akan tingkat *turnover intentions* dari pertanyaan status karyawan yang tidak jelas.

4.5 Analisis Korelasi Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention*

Perhitungan korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yakni variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel *Turnover intention* dalam penelitian ini, teknik perhitungan korelasi yang digunakan adalah uji korelasi Spearman Rank, dengan data penelitian berbentuk data kategori ordinal. Hasil analisis korelasi untuk mencari hubungan gaya Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.35
Uji Korelasi Spearman
Kepuasan Kerja dengan *Turnover intentions*

Correlations			Kepuasan_kerja	TO1
Spearman's rho	Kepuasan_kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.690
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	76	76
TO1	TO1	Correlation Coefficient	-.690	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	76	76

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner menggunakan SPSS pada Juni 2012

Berdasarkan output hasil analisis korelasi rank spearman dalam hubungan variabel variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel *Turnover intention* , diperoleh

nilai koefisien korelasi rank spearman (Spearman's rho /Correlation Coefficient) sebesar 0,690. Nilai -0,690 merupakan nilai r hitung, dimana angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention* sebesar 69 %.

Sedangkan nilai Sig (2-tailed) atau probabilitas sebesar 0,000. Dimana jika:

- probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima
- probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

Karena signifikannya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan berarti H_a diterima, yaitu ada hubungan negatif antara variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel *Turnover intentions*.

4.6 Uji Hipotesis

Uji z:

n = jumlah sampel yang dianalisis

r_s = nilai koefisien korelasi rank Spearman

$$Z = r_s \sqrt{(n-1)}$$

$$= 0.690 \times \sqrt{75}$$

$$= 0.690 \times 8,660$$

$$= 5,975$$

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya hubungan yang signifikan.

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*

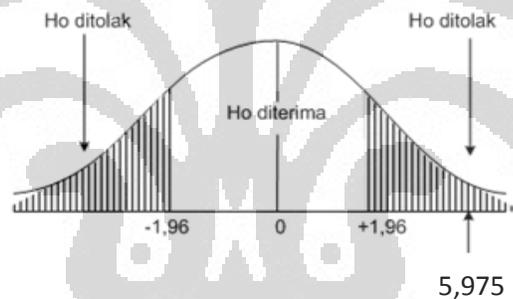
H_a = Ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*

Untuk menguji hipotesis nol (H_0), kriterianya adalah:

Tolak H_0 , jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$

Terima H_0 , jika : $Z_{hitung} < Z_{tabel}$

Pada taraf kesalahan 5% harga Z_{tabel} dicari pada $z (0.5 - (0.5 \times 0.05)) = 0.0475$, dari tabel yang ada dilampiran, bila harga kurva normal 0.475, maka harga $Z_{tabel} = 1.96$. Dengan demikian $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* dengan gambar hasil uji hipotesis. Dari hasil perhitungan di atas di dapat nilai Z_{hitung} sebesar 5,975 dan nilai Z_{tabel} sebesar 1.96. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa $Z_{hitung} = 5,975$ lebih besar daripada nilai $Z_{tabel} = 1.96$ maka H_0 ditolak dan artinya H_a diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang cukup dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*.



Gambar 4.6

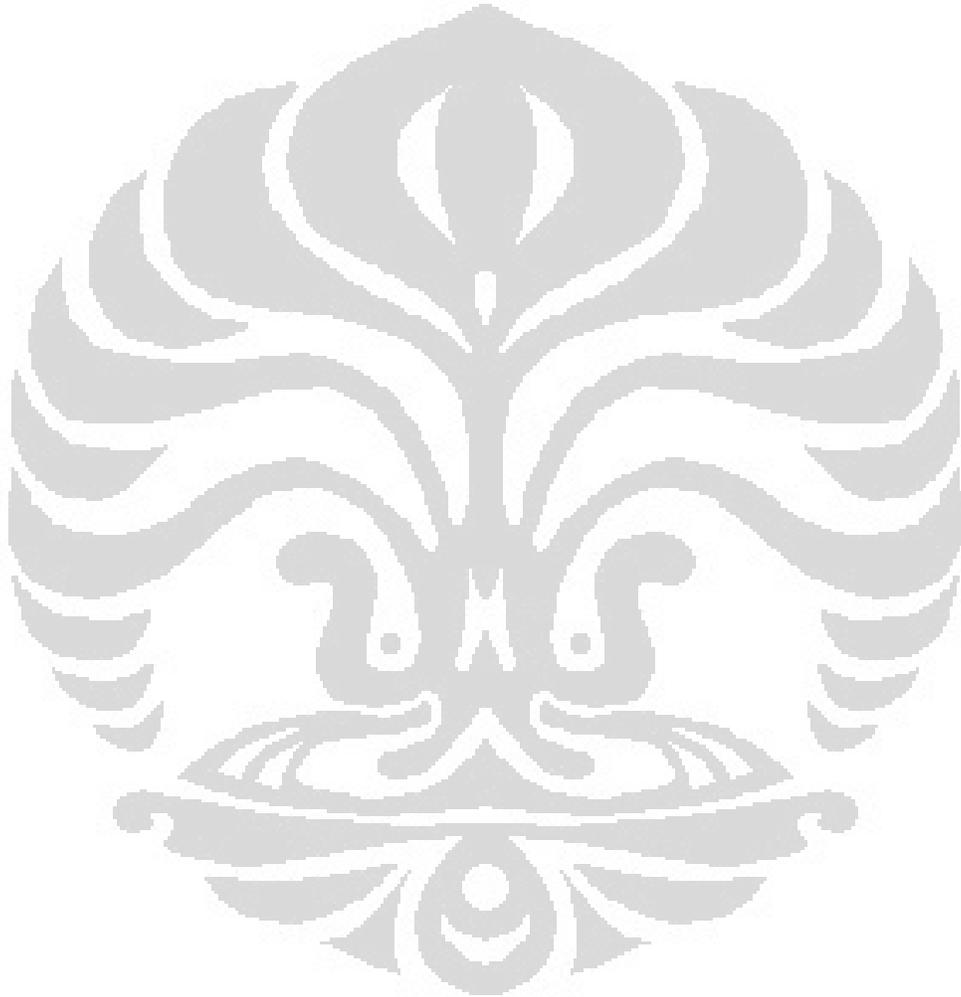
Hasil Uji Hipotesis

Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Nilai t tabel yang diperoleh dibandingkan nilai t hitung, t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent memiliki hubungan pada variabel dependent. Apabila t hitung lebih kecil

dari t tabel, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki hubungan terhadap variabel dependen.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan variabel *turnover intention* yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin rendah tingkat turnover yang terjadi di perusahaan PT XYZ khususnya karyawan *outsourcing* kantor pusat Jakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangannya, diantaranya adalah peneliti hanya meneliti hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* secara keseluruhan terhadap semua dimensi dari tiap variabel yang berdasarkan pada hasil kuesioner jawaban dari para responden yaitu karyawan *outsourcing* PT XYZ.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan dalam tulisan ini adalah dengan diketahuinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan dengan *turnover intention* maka perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya dalam faktor kepuasan gaji untuk karyawan, ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya *turnover intentions* karyawan yang tidak di kehendaki.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G. Michael. 2010 . *Industrial/Organizational Psychology* . wadsworth Belmont .USA.
- Ali, Nazim (2010) *Job satisfaction and employees turnover intention (case study of NWFP Pakistan Based Banking Sector)*. Baloch, Qadar Bakhsh . Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business 2.
- Amah, Okechukwu E, (2009) *Job satisfaction and turnover intention relationship: the moderating effect of job role centrality and life satisfaction*, Journal International .
- Catherine M. Gustafson, (2002) "*Employee turnover: a study of private clubs in the USA*", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 14 Iss: 3, pp.106 – 113
- Claudia Holtschlag, Aline D. Masuda, (2011) "*The impact of career visions on work attitudes: a longitudinal approach*", Journal Internasional, Vol. Iss 16: 7, pp.668 - 683
- Clugston, M (2000), *The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave*. Journal of Organizational Behavior, 21 4):477-486.
- Davidson et al, 2009, *How much does labour turnover cost* , Journal International 22(4) 451-466
- De Vaus, David, 2002. *Survey in Social Research, 5th edition*. London: Routledge
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineke Cipta. Jakarta
- Ferry Novliadi , *Intensi turnover ditinjau dari budaya organisasi dan kepuasan kerja* , thesis , Medan , 2007.
- Fuad Mas'ud,2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*,Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Diponegoro.
- Good, L.K; Page, T.J., & Young, C.E., (1996), *Assesing Hierarchical differences in Job related attitude and turnover among retail manager*. Journal of Academy of Marketing Science 24 (2): 148-156
- Guba Egon G. and Yvonna S. Lincoln. 1994. *Competing Paradigms in Qualitative Research*", In. Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (eds.), *Hadbook of Qualitative Research*. California : Sage Publications.

- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). Jakarta : PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawan Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk ilmu- ilmu sosial*. Jakarta : DIA FISIP UI
- Kreitner, Robeth, Kinnichi, Angelo, 2011, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Shun-shun Kuo, 2011, *The Turnover Intentions For construction Engineer*, Journal International 19 (5) 550-556.
- Low. George. S., 2001, "Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout," European Journal of Marketing, Vol. 35, No. 5/6, p. 587-611
- Lucy Firth, David J. Mellor, Kathleen A. Moore, Claude Loquet, (2004) "How can managers reduce employee intention to quit?", Journal of Managerial Psychology, Vol. Iss 19: 2, pp.170 - 187
- Luthan, F, 1998, *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.
- Malhotra Naresh K., 2004. *Marketing Research: An Applied Orientation*. New South Wales: Prentice Hall
- Mobley, W.H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT. Pustaka Binaman Kresindo. Jakarta.
- Mueller, John Dwight Kammeyer, 2003, *Turnover Process in a Temporal Context It's about Time*, Journal International.
- Neuman,WL. 2003 . *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. New York : Allyn and Bacon.
- Oliver Richard L, 1997 , *Satisfaction A Behavioral Perspectiver On The Consumer*, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.
- Prastyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rita Johan. 2002. *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. Journal Pendidikan penabur 6-31.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Robbins, P Stephen & Judge A Timothy, 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke duabelas, Jakarta: Salemba Empat
- Russ, F.A., & McNelly, K.M. 1995. *Link among satisfaction, commitmen and turnover intension: the moderating effect of experiences, gender and perfomance*. *Journal of Business Research*, 34: 57-65
- Sariyani nining, *Hubungan Kepuasan kerja dengan intensi turnover*, skripsi , Surakarta, 2011.
- Siagian, S.P. 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, *Majalah Masalah-Masalah Hukum* Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007), hlm. 112.
- Wang, Dayong. "Research on The Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employees." *Journal Work & Stress*, 2011.
- Wayan Nedeng, Lokakarya Dua Hari : *Outsourcing Dan PKWT*, (Jakarta : PT. Lembangtek, 2003), hlm.2
- Yakub Eskildsen, Kai Kristensen, Henrik Gjesing Antvor, (2010) " *The relationship between job satisfaction and national culture*", *Journal TQM*, Vol. 22 Iss: 4, pp.369 – 378
- Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, (Internet : Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005), hlm.80



KUESIONER PENELITIAN

No. Kuesioner : _____

Responden Yth.

Saya **Irina Andestia**, mahasiswi semester akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi skripsi saya, dengan tujuan untuk mengetahui **Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intentions* pada karyawan**. Agar penelitian ini dapat berlangsung dengan baik, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan dari para responden untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. **Adapun data dan identitas yang terkumpul dalam kuesioner ini akan saya jaga kerahasiaannya**. Atas perhatian dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

I. Data Pribadi

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban di bawah ini dengan cara menyilang (x) atau *checkboxlist* (v) jawaban yang Anda pilih!

1. Jenis Kelamin
 - [1] Laki-Laki
 - [2] Perempuan
2. Usia Tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - [1] DIII/ Sederajat
 - [2] S1/ Sederajat
 - [3] S2/ Sederajat
 - [4] Lainnya
4. Sudah berapa lama Anda bergabung dengan perusahaan tempat Saudara bekerja?
 - [1] < 3 tahun
 - [2] > 3 tahun

Petunjuk Bagian II dan III: Pilihlah salah satu jawaban di bawah ini dengan cara menyilang (x) atau *checkboxlist* (v) jawaban yang Anda pilih!

Keterangan:

STS: sangat tidak setuju

TS: tidak setuju

KS: kurang setuju

S: setuju

SS: sangat setuju

II. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri					
1.	Pekerjaan saya sangat menarik					
2.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
3.	Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
4.	Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan di sini					
	Kepuasan dengan gaji	STS	TS	KS	S	SS
6.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.					
7.	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya					
8.	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing					
9.	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima					
10.	Setiap tahun ada kenaikan gaji di perusahaan ini.					
	Kepuasan dengan Promosi	STS	TS	KS	S	SS
11.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya pada perusahaan ini					
12.	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan saya					
13.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					

14.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan gaji					
15.	Promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja. (R)					
	Kepuasan dengan Atasan	STS	TS	KS	S	SS
16.	Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya					
17.	Para menejer (Supervisor) tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi					
18.	Para manejer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab					
19.	Para menejer (atasan) tempat saya bekerja mau mendengarkan pendapat saya di saat bekerja.					
20.	Para menejer (atasan) tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya					
	Kepuasan dengan rekan sekerja	STS	TS	KS	S	SS
21.	Saya puas dengan tim kerja saya					
22.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini					
23.	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif					
24.	Orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan pada saya					
25.	Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya. (R)					

III. Keinginan Berpindah

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya tidak pernah berpikir keluar dari tempat saya bekerja.					
2.	Saya berencana untuk terus mengembangkan karir di perusahaan ini.					
3.	Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya sekarang ini dan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.					
4.	Saya kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain apabila status karyawan Saya tidak jelas.					

- Terima Kasih -

Tabel Z

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0754
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4916
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : *Theory Problems of Statistics*, Spiegel, M.R., Ph.D., Schaum Publishing Co., New York, 1961.

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Irina Andestia
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Prabumulih, 06 Desember 1982
Status perkawinan : Menikah
Tinggi, berat badan : 165 cm, 52 kg
Agama : Islam
E-mail : irina_asman@yahoo.com

Pendidikan

1988 - 1994 : SD Negeri VI KedokanBunder Karang Ampel-Indramayu
1994 - 1997 : SMP Negeri 2 Cirebon
1997 - 2000 : SMA Negeri 4 Bandung
2000 - 2003 : Program Diploma III Administrasi Niaga Universitas Padjadjaran
2010 – 2012 : Program Ekstensi Administrasi Niaga Universitas Indonesia

Pengalaman Kerja

- *Cashier* PT Federal International Finance
- *Customer Service* GH Telkomsel
- *Admin Support* PT Samsung Elektronik Indonesia