

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

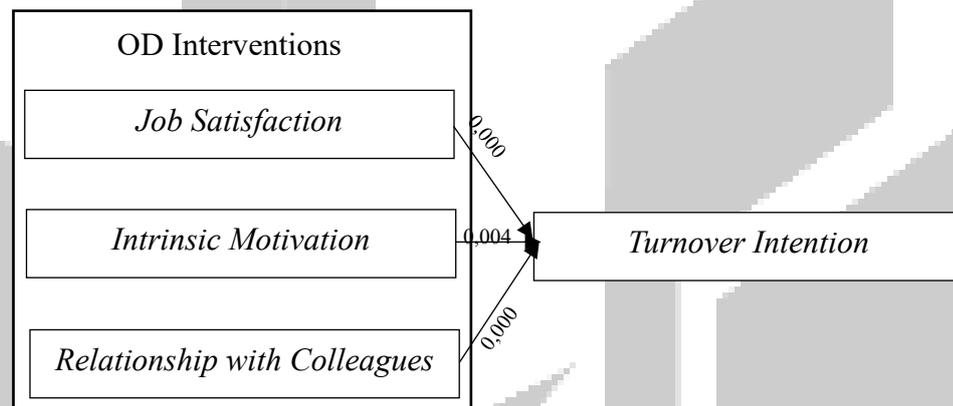
Penelitian berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro” disusun menggunakan referensi penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

2.1.1 Arisa Samrong dan Papitchaya Wisankosol (2022)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arisa Samrong dan Papitchaya Wisankosol yang berjudul “*Refining Employee Turnover Intention through Organization Development Interventions: An Action Research on Water Filtration Enterprise in Bangkok*” diterbitkan di jurnal *AU-GSB e-Journal* volume 15 tahun 2022 menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja dan niat berpindah pada karyawan. Objek penelitian ini meliputi *sales department* dari bagian *Water Filtrasi* di Bangkok. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan pengumpulan data kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa seluruh variabel (yaitu hubungan dengan rekan kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja) mempunyai hubungan sebab akibat yang negatif dengan niat berpindah karyawan. Para peneliti kemudian merancang intervensi pengembangan organisasi agar selaras dengan temuan padatahap awal dan dilaksanakan dengan kelompok pengambilan sampel.

Data pra dan pasca data dibandingkan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil akhir menegaskan itu semua variabel ditingkatkan ke tingkat yang lebih tinggi dan niat berpindah karyawan menurun secara signifikan setelah proses pengembangan organisasi

Kerangka penelitian terdahulu diperlihatkan melalui gambar berikut ini :



Sumber : Samrong dan Wisankosol (2022:198)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Arisa Samrong dan Papitchaya Wisankosol (2022)

Persamaan :

1. Variabel yang digunakan peneliti dengan Penelitian sebelumnya sama, yakni kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja dan niat berpindah pada karyawan
2. Metode yang digunakan sama yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data.
3. Teknik Analisa yang digunakan sama yakni PLS-SEM.

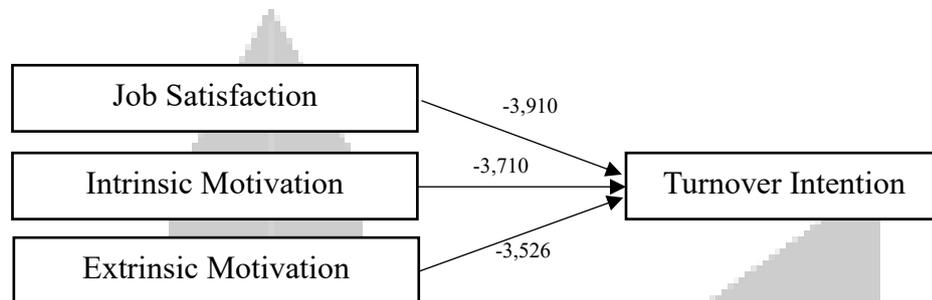
Perbedaan :

1. Sampel penelitian sebelumnya adalah *sales department* dari bagian *Water Filtrasi* di Bangkok. Penelitian ini menggunakan karyawan di Kabupaten Bojonegoro.
2. Pada penelitian sebelumnya memiliki tambahan Teknik Analisa dengan analisis regresi linear berganda sebagai pembuktian hasil uji hipotesis. Penelitian ini hanya menggunakan PLS-SEM.

2.1.2 Wulan Farida Hanum, Khairawati, Marbawi dan Azhar (2023)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hanum, Khairawati, Marbawi dan Azhar yang berjudul "*The Effect of Job Satisfaction, Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on The Turnover Intention of Contract Workers dr Fauziah Bireuen Hospital*" di jurnal *Management Research and Behavior Journal* volume 3 tahun 2023 menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan niat berpindah. Objek penelitian ini adalah pekerja kontrak di RSUD Dr. Fauziah Bireuen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Secara simultan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerja kontrak di RSUD dr Fauziah Bireuen.

Kerangka penelitian terdahulu diperlihatkan melalui gambar berikut ini :



Sumber : Hanum, Khairawati, Marbawi, & Azhar (2023)

Gambar 2.2
Wulan Farida Hanum, Khairawati, Marbawi dan Azhar (2023)

Persamaan :

1. Variabel bebas yang digunakan sama yakni kepuasan kerja dan motivasi intrinsik
2. Variabel terikat yang digunakan sama yakni niat berpindah

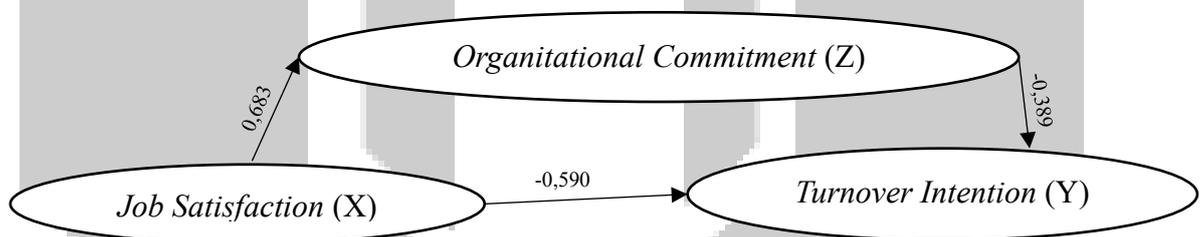
Perbedaan :

1. Sampel penelitian sebelumnya adalah karyawan kontrak di RSUD Dr. Fauziah Bireuen, sedangkan sampel penelitian saat ini adalah karyawan di Kabupaten Bojonegoro.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS SEM.
3. Kebaruaan dari penelitian ini adalah menguji hubungan dengan rekan kerja juga, sehingga terdapat variabel baru yang diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat.

2.1.3 Achmad Mohyi (2021)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Achmad Mohyi yang berjudul “*The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation*” pada *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)* volume 4 tahun 2021 menggunakan variabel *organizational commitmen*, *Kepuasan Kerja* dan *niat berpindah*. Objek dalam penelitian ini meliputi 56 pegawai di *Sengkaling Recreation Park Malang*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis *Partial Least Square- Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti menjadi variabel mediasi.

Kerangka penelitian terdahulu diperlihatkan melalui gambar berikut ini.



Sumber : Mohyi (2021:66)

Gambar 2.3
Achmad Mohyi (2021)

Persamaan :

1. Variabel yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya sama, yakni kepuasan kerja dan niat berpindah
2. Metode penelitian yang digunakan sama yaitu metode penelitian kuantitatif.
3. Teknik Analisa yang digunakan sama yaitu PLS SEM.

Perbedaan :

1. Sampel penelitian sebelumnya adalah Sengkaling *Recreation Park* Malang, sedangkan sampel penelitian saat ini adalah karyawan di Kabupaten Bojonegoro.
2. Pada penelitian sebelumnya memiliki tambahan Uji Sobel untuk menganalisa variabel mediasi, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan uji PLS-SEM.
3. Kebaruan dalam penelitian ini adalah variabel baru yang ditambahkan, yakni variabel motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Arisa Samrong dan Papitchaya Wisankosol (2022)	<i>Refining Employee Turnover Intention through Organization Development Interventions: An Action Research on Water Filtration Enterprise in Bangkok</i>	Kepuasan kerja, motivasi intrinsik, hubungan dengan rekan kerja dan niat berpindah	<i>Sales department</i> dari bagian <i>Water Filtrasi</i> di Bangkok	Teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan PLS-SEM	Variabel Kepuasan Kerja, motivation intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja memiliki hubungan negatif dengan niat berpindah karyawan.
2	Wulan Farida Hanum, Khairawati, Marbawi dan Azhar (2023)	<i>The Effect of Job Satisfaction, Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on The Turnover Intention of Contract Workers dr Fauziah Bireuen Hospital</i>	Kepuasan kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan niat berpindah	Karyawan Kontran RSUD Dr. Fauziah Bireuen Hospital	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah secara parsial 2. Secara simultan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						signifikan terhadap niat berpindah.
3	Achmad Mohyi (2021)	<i>The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation</i>	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan niat berpindah.	56 pegawai di Sengkaling Recreation Park Malang	PLS-SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Sumber : Samrong dan Wisankosol (2022); Hanum, Khairawati, Marbawi dan Azhar (2023); Mohyi (2021).

2.2 Landasan Teori

Landasan teori berisi bahan-bahan pendukung penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja terhadap niat berpindah karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro”. Adapun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pekerjaan yang diterima pekerja dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya karyawan terima (Mayasari, 2023:80). Menurut Bagis, Kusumo, & Hidayah (2021:426) kepuasan kerja merupakan pandangan pegawai terhadap pekerjaannya dalam keadaan emosional, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerjanya. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, para karyawan cenderung memiliki tingkat motivasi dan keterlibatan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199) konsep dan teori tentang kepuasan kerja berubah seiring berjalannya waktu, dimana karyawan percaya ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan. Menurut Dewi dan Nurhayati (2021:12) kepuasan kerja dipengaruhi oleh diri pegawai itu sendiri, seperti kecerdasan, kemampuan, umur, jenis kelamin, keadaan fisik, pendidikan, tingkat pendidikan,

pengalaman, masa kerja, kepribadian, tingkat emosi, pola pikir, dan cara kerja. Faktor dari pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, tingkat jabatan, kualitas pengawasan, keuangan, pengembangan karir, sosial, dan hubungan industrial.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Dewi dan Nurhayati (2021:14) disebutkan bahwa indikator dari Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut ini :

1. *Job Placement*

Merupakan proses atau layanan yang menyediakan bantuan kepada individu untuk menemukan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan kualifikasi karyawan. Ini dapat dilakukan oleh berbagai entitas, termasuk agen penempatan kerja, lembaga pendidikan atau pelatihan, dan pemerintah.

2. *Salary Standard Conformity*

Merupakan suatu kebijakan atau sistem yang bertujuan untuk memastikan bahwa gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar atau kebijakan yang telah ditetapkan. Sistem ini dapat diterapkan oleh pemerintah, organisasi, atau lembaga tertentu untuk mengatasi isu-isu terkait dengan kesenjangan gaji, keadilan dalam kompensasi, dan standar hidup.

3. *Overtime Allowance*

Merupakan tambahan penghasilan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas jam kerja yang melebihi jam kerja normal karyawan. Jam

kerja normal adalah jumlah jam kerja standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau pemerintah, dan biasanya mencakup periode waktu tertentu, misalnya per hari atau per minggu.

4. *Job Supervision*

Merupakan proses pengawasan dan pengelolaan pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seorang atasan atau supervisor. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atau tim dipenuhi dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

5. *Work Process*

Proses Kerja merujuk pada serangkaian langkah atau tahapan terstruktur yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Proses kerja dapat mencakup berbagai jenis kegiatan, mulai dari produksi barang hingga penyelesaian proyek, administrasi, dan layanan pelanggan.

Indikator dari kepuasan kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut (Samrong dan Wisankosol, 2022:198):

1. Peluang kemajuan, mengacu pada tingkat kepuasan atau kepuasan subjektif seseorang terhadap kesempatan atau prospek untuk mencapai kemajuan atau sukses dalam kehidupannya, baik itu dalam karier, pendidikan, atau bidang lainnya. Hal ini dapat bervariasi antara individu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ambisi, tujuan, nilai-nilai, dan situasi hidup karyawan.

2. Kompensasi dan tunjangan, mengacu pada sejauh mana seseorang merasa puas atau memuaskan dengan imbalan finansial dan manfaat tambahan yang karyawan terima dari pekerjaan atau kegiatan yang dilakukannya. Ini termasuk gaji, bonus, fasilitas kesehatan, cuti, asuransi, dan tunjangan lainnya yang mungkin diberikan oleh pemberi kerja.

Kepuasan terhadap kompensasi dan tunjangan adalah faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Jika seseorang merasa bahwa para karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerjanya, para karyawan cenderung lebih puas dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa kompensasi tidak sebanding dengan usaha dan dedikasi yang karyawan berikan, maka ini dapat mengakibatkan kekecewaan dan kurangnya motivasi.

3. Sifat dan jenis pekerjaan, mengacu pada sejauh mana seseorang merasa puas atau memuaskan dengan tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang terkait dengan posisi atau pekerjaan yang karyawan lakukan. Kepuasan terhadap sifat dan jenis pekerjaan sangat subjektif dan dapat bervariasi antar individu. Yang satu mungkin lebih memilih pekerjaan yang menawarkan tantangan besar, sementara yang lain mungkin lebih suka pekerjaan yang memberikan stabilitas dan rutinitas.

4. Lingkungan kerja, merujuk pada seberapa puas atau memuaskan seseorang terhadap kondisi, atmosfer, dan budaya di tempat di mana para karyawan bekerja. Kepuasan terhadap lingkungan kerja penting karena dapat

mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat membantu menciptakan suasana di mana karyawan merasa termotivasi dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Samrong dan Wisankosol (2022:198).

2.2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Widyaputra & Dewi, 2018:87). Dalam konteks Motivasi intrinsik, individu merasakan kepuasan, kepuasan pribadi, atau rasa pencapaian dari aktivitas yang dilakukan. Dalam motivasi intrinsik, karyawan terdorong oleh faktor-faktor internal seperti minat, kesenangan, rasa tertarik, atau keinginan untuk berkembang dan belajar. Para karyawan menikmati proses atau aktivitas itu sendiri tanpa terlalu memikirkan hadiah eksternal atau hukuman (Hartono, Toni, & Tyas, 2022:77). Menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199) motivasi merupakan suatu perilaku yang terwujud dari kesediaan individu untuk melakukan sesuatu secara kondisional dengan mengambil berbagai faktor sebagai pendorong perilaku tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi datang dari berbagai sebab seperti kebutuhan, dorongan, rangsangan, atau harapan, yang mungkin tidak disadari atau sengaja diwujudkan oleh orang tersebut. Motivasi Fishbach dan Woolley (2022:340) merupakan suatu perilaku yang tidak mempunyai aturan

tertentu. Individu yang berbeda memiliki kompleks motivasi yang berbeda atau mungkin memiliki motivasi yang sesuai.

Indikator Motivasi intrinsik menurut Hanum et al. (2023:25) adalah sebagai berikut :

1. *Achievement*

Achievement atau pencapaian merujuk pada upaya seseorang untuk mencapai tujuan atau meraih keberhasilan pribadi. Pencapaian ini merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi seseorang secara intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa adanya dorongan eksternal seperti hadiah atau hukuman.

2. *Recognition*

Recognition atau pengakuan merujuk pada penghargaan atau apresiasi terhadap usaha atau prestasi seseorang. Pengakuan ini dapat berasal dari diri sendiri (*self-recognition*) atau dari orang lain (*external recognition*). Dalam motivasi intrinsik, pengakuan dapat menjadi salah satu faktor penting yang memotivasi individu secara internal.

3. *Responsibility*

Responsibility atau tanggung jawab merujuk pada kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengambil tanggung jawab terhadap tugas atau kegiatan tertentu. Tanggung jawab dalam motivasi intrinsik berkaitan dengan dorongan internal untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, tanpa harus bergantung pada faktor eksternal seperti hadiah atau hukuman.

4. *Progress*

Progress atau kemajuan merujuk pada perkembangan atau perubahan positif yang dialami individu dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. Kemajuan ini dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat karena menyediakan umpan balik positif dan memenuhi kebutuhan individu untuk merasa kompeten dan berhasil.

5. *Work itself*

Pekerjaan itu sendiri merujuk pada kepuasan dan motivasi yang berasal dari aktivitas atau tugas yang sedang dilakukan, tanpa perlu hadiah eksternal atau pengakuan dari luar. Konsep ini menekankan bahwa aktivitas atau pekerjaan yang dijalankan memiliki nilai intrinsik atau kepuasan internal bagi individu.

Indikator dari Motivasi intrinsik adalah sebagai berikut (Samrong dan Wisankosol, 2022:199) :

1. Persepsi terhadap nilai pekerjaan, mengacu pada bagaimana seseorang menilai atau menafsirkan sejauh mana pekerjaan yang karyawan lakukan dianggap penting, berharga, atau signifikan dalam konteks kehidupan karyawan. Ini melibatkan apresiasi dan penghargaan terhadap kontribusi yang karyawan berikan melalui pekerjaannya. Persepsi terhadap nilai pekerjaan bersifat subjektif dan dapat bervariasi dari individu ke individu. Beberapa orang mungkin menilai nilai pekerjaan dari sudut pandang finansial, sementara yang lain mungkin lebih memperhatikan dampak sosial atau kepuasan pribadi yang nya dapatkan dari pekerjaannya.

2. Terinspirasi oleh pekerjaan, berarti merasakan dorongan atau motivasi yang kuat dari pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup rasa keterlibatan emosional dan motivasi intrinsik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, bukan hanya dari imbalan eksternal seperti gaji atau penghargaan. Terinspirasi oleh pekerjaan merupakan faktor penting dalam mempertahankan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja yang tinggi. Seseorang yang terinspirasi cenderung lebih terbuka terhadap tantangan, lebih kreatif dalam pendekatannya, dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan.
3. Kegembiraan terhadap pekerjaan, merujuk pada perasaan positif, sukacita, atau kegirangan yang dirasakan seseorang terhadap tugas-tugas atau aktivitas yang dilakukan di lingkungan kerja. Ini mencakup rasa senang dan antusiasme yang timbul dari melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Kegembiraan terhadap pekerjaan adalah aspek penting dari kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis seseorang. Seseorang yang merasa gembira terhadap pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.
4. Memperoleh motivasi dari pekerjaan, berarti mendapatkan dorongan atau semangat untuk melakukan tugas-tugas atau aktivitas pekerjaan melalui berbagai faktor atau sumber yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Memperoleh motivasi dari pekerjaan adalah penting untuk mempertahankan kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja. Kondisi ini membantu menciptakan

lingkungan di mana seseorang merasa terlibat, bersemangat, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199)

2.2.3 Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja merujuk pada interaksi, komunikasi, dan dinamika interpersonal antara individu yang bekerja bersama di dalam suatu organisasi atau tim. Ini mencakup cara individu-individu tersebut berkomunikasi, berkolaborasi, dan berinteraksi satu sama lain dalam lingkungan kerja sehari-hari. Menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199) hubungan dengan rekan kerja dapat didefinisikan dalam beberapa cara berdasarkan teori yang berbeda; misalnya, teori motivasi berprestasi atau teori jaringan sosial menyebutkan bahwa rekan kerja muncul dalam jaringan di mana orang-orang adalah titik dan hubungan adalah garis. Menurut Zarankin dan Kunkel (2019:158) hubungan di tempat kerja memang penting, namun penting juga untuk mengidentifikasi dimensi-dimensi yang termasuk dalam persahabatan di tempat kerja, baik untuk pertimbangan teoritis maupun empiris. Menggambarkan dimensi-dimensi untuk konstruksi ini akan memungkinkan kita untuk memahaminya dengan lebih baik, untuk membangun teori yang lebih komprehensif beserta pendahulunya dan hasil, dan mengukurnya untuk penelitian empiris.

Menurut Zarankin dan Kunkel (2019:158) indikator dari hubungan dengan rekan kerja adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi Efektif

Tingkat komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif antara rekan kerja. Hal ini mencakup kemampuan untuk mendengarkan dengan baik dan menyampaikan pesan dengan jelas.

2. Kerjasama tim

Tingkat kolaborasi dan kerja sama dalam tim kerja. Ini mencakup kecakapan dalam bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.

3. Respek dan Saling Menghargai

Adanya penghargaan terhadap kontribusi dan perbedaan masing-masing individu. Ini mencakup menghormati pendapat dan keahlian rekan kerja.

4. Saling Membantu dan Dukungan

Tingkat keterbukaan untuk membantu dan mendukung rekan kerja saat nya membutuhkan bantuan atau dukungan.

5. Empati dan Pengertian

Kemampuan untuk memahami dan menghargai perspektif, pengalaman, dan perasaan rekan kerja.

Adapun indikator dari hubungan dengan rekan kerja adalah sebagai berikut ini (Samrong dan Wisankosol, 2022:199):

1. Kerja tim, adalah kolaborasi antara dua atau lebih individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Dalam kerja tim, anggota tim bekerja bersama-sama, berbagi tanggung jawab, sumber daya, dan pengalamannya untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kerja tim bisa terjadi di berbagai konteks, termasuk di lingkungan kerja, di sekolah, dalam proyek sukarela, dan dalam berbagai kegiatan sosial atau olahraga.

2. Pergaulan, mengacu pada interaksi sosial dan hubungan antarindividu dalam kehidupan sehari-hari. Ini mencakup cara orang berkomunikasi, berinteraksi, dan membangun hubungan dengan orang lain dalam berbagai konteks, seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan komunitas.
3. Dihargai dan dihormati, adalah dua hal yang penting dalam hubungan antarindividu. Keduanya mencerminkan pengakuan dan apresiasi terhadap nilai, martabat, dan kontribusi seseorang dalam lingkungan sosial atau hubungan interpersonal. Dihargai merupakan tindakan atau sikap memberikan penghargaan dan mengakui nilai atau kontribusi seseorang. Ini menunjukkan bahwa orang tersebut dianggap penting, berharga, dan dihormati. Dihargai merupakan bentuk penghormatan terhadap martabat, integritas, dan hak asasi manusia seseorang. Ini melibatkan perlakuan adil, menghormati hak-hak individu, dan menghindari perilaku atau tindakan yang merendahkan atau mengecilkan orang lain.
4. Dipuji oleh rekan kerja dan atasan, adalah pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi, kinerja, atau hasil kerja seseorang oleh sesama rekan kerja atau atasan di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199).

2.2.4 Niat Berpindah

Niat berhenti kerja, adalah kecenderungan atau keinginan yang dimiliki seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat nya bekerja saat ini. Hal ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan

merencanakan atau mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa depan (Ketkaew et al., 2020:26).

Menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199) intensi berhenti kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, konflik interpersonal, atau faktor-faktor pribadi seperti perubahan kebutuhan atau tujuan hidup. Niat berpindah kerja belum menunjukkan bahwa seorang karyawan benar-benar akan meninggalkan pekerjaannya. Namun, tingginya tingkat niat berhenti kerja dapat menjadi peringatan bagi organisasi untuk memeriksa dan mengatasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkan karyawan ingin pergi. Menangani niat berpindah dengan bijak dapat membantu organisasi mempertahankan bakat-bakat berharga dan mengurangi biaya dan dampak yang terkait dengan pergantian karyawan (Mohyi, 2021:63).

Menurut Hanum et al. (2023:27) indikator dari niat berpindah adalah sebagai berikut :

1. *Think about leaving*

Hal ini mengacu pada pertimbangan individu untuk meninggalkan suatu pekerjaan atau tugas. Dalam hal ini, motivasi intrinsik mungkin terkait dengan pertimbangan internal, kepuasan, atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan atau situasi tertentu.

2. *Alternatives to find another job*

Hal ini mengacu pada beragam pendekatan yang tidak selalu melibatkan perubahan dalam pekerjaan

3. *Intention to leave*

Niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam konteks motivasi intrinsik dapat mencerminkan pertimbangan dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup keinginan untuk mencari peluang atau lingkungan kerja yang lebih memuaskan

4. *Increased absenteeism*

Peningkatan tingkat absensi dalam konteks motivasi intrinsik dapat mencerminkan kurangnya motivasi atau kepuasan intrinsik di antara karyawan. Absensi yang meningkat dapat menjadi indikator bahwa individu tidak merasa termotivasi untuk datang bekerja secara teratur.

5. *Increased violations*

Peningkatan pelanggaran dalam konteks motivasi intrinsik mungkin mencerminkan kurangnya keterlibatan atau komitmen dari individu terhadap pekerjaan atau organisasi. Pelanggaran dapat mencakup ketidakpatuhan terhadap kebijakan perusahaan, norma-norma etika, atau prosedur operasional standar.

6. *Workload*

Beban kerja merujuk pada seberapa banyak tugas atau tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang individu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik,

tetapi beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat berdampak negatif pada motivasi.

Adapun indikator dari niat berpindah adalah sebagai berikut (Samrong dan Wisankosol, 2022:199) :

1. Adanya pekerjaan baru

Niat berpindah mengacu pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan karyawan saat ini. Apabila organisasi mengalami tingkat *turnover* yang tinggi atau jika banyak karyawan mengalami niat berpindah, ini dapat memicu kebutuhan untuk mencari solusi untuk mengurangi *turnover* dan mempertahankan bakat di organisasi. Adanya pekerjaan baru dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi niat berpindah.

2. Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan

Hal ini menjadi pertimbangan bagi sebagian karyawan karena merupakan suatu langkah yang serius dan pemikiran yang matang. Pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, bagi setiap karyawan menjadi solusi atas ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Memiliki kecenderungan berganti pekerjaan

Karyawan akan cenderung berganti pekerjaan apabila pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan harapan karyawan. Apabila tidak ada keterikatan dalam karyawan, maka akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk berganti pekerjaan.

4. Tidak memiliki peluang untuk memperbaiki diri

Karyawan yang tidak memiliki peluang untuk memperbaiki diri, sering kali disibukkan dengan kondisi pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini membuat karyawan tidak nyaman dan memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Samrong dan Wisankosol (2022:198).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kepuasan Kerja dan Niat Berpindah

Menurut Hanum, et.al (2023:25) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, semakin rendah tingkat kepuasan karyawan maka semakin ingin untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, atau ingin berpindah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat niat berhenti yang lebih rendah. Karyawan cenderung lebih terikat dengan organisasi dan kurang cenderung untuk mencari pekerjaan baru (Samrong dan Wisankosol, 2022:199). Menurut Santoso dan Yuliantika (2022:1411) apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya dan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Samrong & Wisankosol (2022:203) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah karyawan. Achmad Mohyi (2021:62) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Dan hasil penelitian Dewi & Nurhayati (2021:12) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah.

2.3.2 Motivasi Intrinsik dan Niat Berpindah

Samrong dan Wisankosol (2022:199) menemukan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi akan lebih mandiri. Karyawan memiliki lebih banyak perlawanan dalam situasi yang menantang dan menemukan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan negatif dengan niat untuk berhenti. Wardana & Jamal, (2020:979) mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap niat berpindah, sehingga dapat memperkecil dampak niat berpindah. Motivasi intrinsik karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam membina karyawan untuk segala hal. Agar karyawan betah untuk bekerja maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja yang ada pada perusahaan demi terciptanya suasana yang nyaman pada lingkungan pekerjaan, hal ini juga dapat menekan angka niat berpindah yang ada pada perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Samrong dan Wisankosol (2022:197) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap niat berpindah.

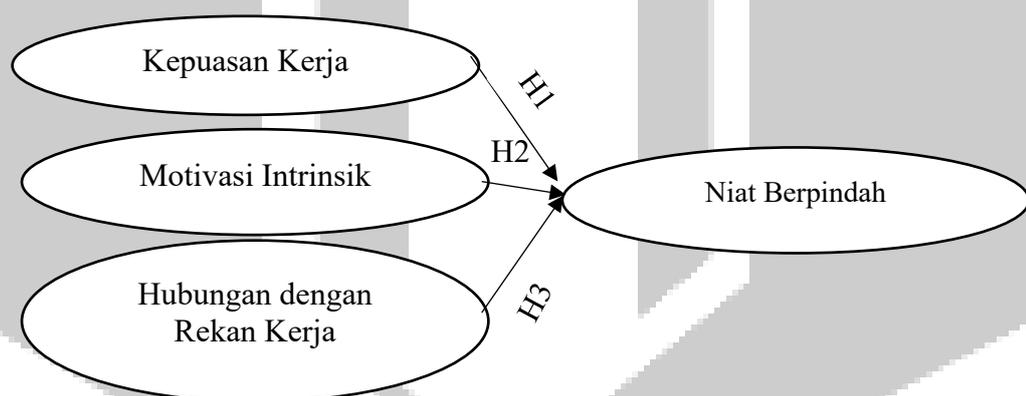
2.3.3 Hubungan dengan Rekan Kerja dan Niat Berpindah

Dalam Samrong dan Wisankosol (2022:197) disebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan antar rekan kerja dan hubungan baik dengan kesediaannya untuk berhenti dari pekerjaan. Hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh tertinggi. Hubungan dengan rekan kerja dapat dibedakan dari berbagai atribut seperti kepercayaan, kerjasama, dan lain-lain. Cahyaningtyas & Yuniarti (2021:54) menyebutkan bahwa hubungan sosial sesama karyawan yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa aman dalam

bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang munculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan Bersama. Dari hasil penelitian yang dilakukan Samrong dan Wisankosol (2022:197) menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan sebab akibat yang negatif dengan niat berpindah karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan niat berpindah semakin rendah.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian dirancang berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini. Gambar kerangka pemikiran penelitian terlihat sebagai berikut.



Sumber : Diolah (2023)

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Shabrina Nuralita

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang terbentuk adalah sebagai berikut :

H1 = Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

H2 = Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

H3 = Hubungan dengan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.