

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Heller dalam Wibowo (2014,p.121) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo : 2014,p.121). Menurut Hamzah Uno (2012,p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dari pengertian maupun definisi Motivasi Kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.2 Teori Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2014,p.123) melihat sebagai dorongan motivasi Kerja bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Pendapat lain dari Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014,p.124) adalah bahwa sebagai pendorong motivasi adalah :

1. *Employee Drives*, sering dinamakan kebutuhan primer atau motif bawaan. *Drives* adalah penggerak utama perilaku yang membangkitkan emosi, yang menempatkan orang pada tingkat kesiapan untuk bertindak dalam lingkungan mereka.
2. *Needs*, kekuatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang dialami orang. *Needs* merupakan kekuatan motivasional emosi dihubungkan pada tujuan tertentu untuk mengkoreksi kekurangan dan ketidakseimbangan.

2.1.3 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Baldoni dalam Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *chalance*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

- c. Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a. Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
- c. Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. Sacrifice*, suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- b. Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.1.4 Pendekatan Dalam Motivasi Kerja

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan dalam Wibowo (2014,p.125). Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p125) pendekatan lain untuk

memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*.

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p.126) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward*.

2.1.5 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Manajer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2012,p.72) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, Wesson (2011, p.105) dikutip dari Wibowo (2014, p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Luthans dalam Hari Purwanto (2015) kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow (2010, p.108) dikutip Wibowo (2014, p.132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2010, p.170) dikutip dari Wibowo (2014, p.132), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

2.2.2 Bentuk atau Katagori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Colquitt, LePine, Wesson (2011, p.107) dikutip dari Wibowo (2014, p.132) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja :

1. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion Satisfraction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

3. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

4. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. *Satisfaction With the Work it Self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. *Altruism*

Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. *Status*

Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life*.

2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson

Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
- b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
- d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsin seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyngkan disbanding dengan hasil/ masukan lain.
- e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

2.2.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan dalam Wibowo (2014,p.142) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

2.2.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Hari Purwanto (2015) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
4. Rekan Kerja
Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.
5. Kondisi Kerja
Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013,p.1) *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. Menurut Zeffane dalam Putriani (2014) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Sedangkan menurut Sudiro dalam Dharma (2013,p.3), “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2), “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Price (dalam Kusbiantari 2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* – nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense *turnover*-nya.

2. Komitmen terhadap lembaga, Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal, Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013:1). Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco dalam Dharma (2013:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar
ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

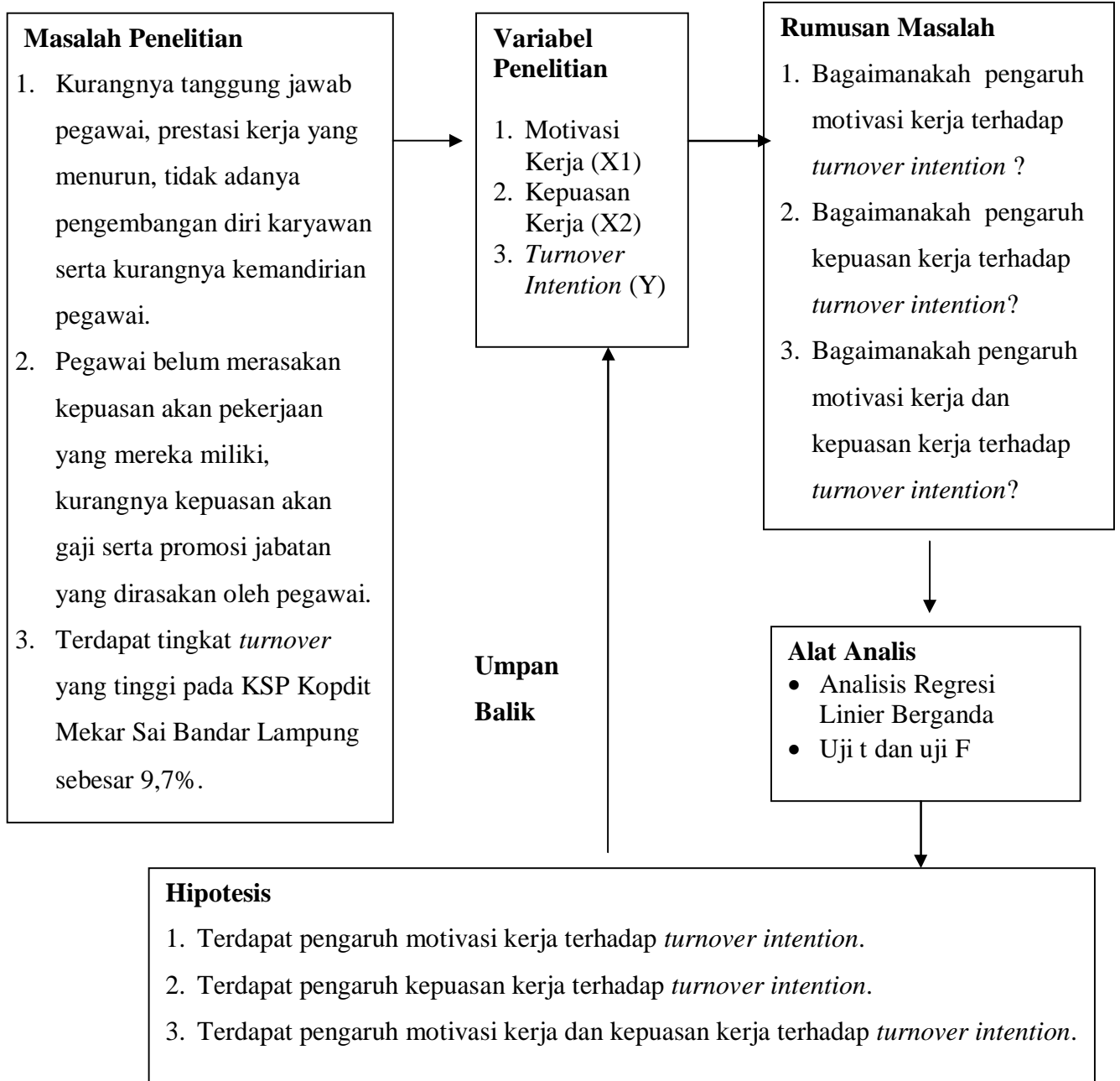
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nita Ratna Sari,dkk. Vol.27. No.1 (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)	Kepuasan Kerja (X) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Arin Dewi Putrianti,dkk. Vol. 12. No.2 (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3	RistiaPawesti dan Rinandika Wikasari. Vol.3. No.2 (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan di Indonesia	Kepuasan Kerja (X) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi	Kepuasan Kerja berpengaruh negative terhadap <i>Intensitas Turnover</i> .

Dapat dilihat pada tabel Penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini yang dimana terdapat perbedaan pada

Variabel pendukung dalam penelitian ini yaitu penelitian yang pertama hanya menggunakan variable kepuasan kerja sebagai variabel independennya, penelitian ke dua menggunakan variabel kompensasi sebagai tambahan variabel independennya serta penelitian ke tiga juga hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independennya..

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Sudaryanti (2011) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja pegawai disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan pegawai tidak akan bertahan lama. Tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa menginginkan untuk Keluar dari KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung. Dalam penelitian terdahulu oleh Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

h_1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pegawai.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Aydogdu dan Asigil (2011) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan meninggalkan organisasi tersebut. Pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung merasa adanya ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya hal inilah yang membuat para Pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung. Dalam penelitian terdahulu oleh Nita Ratna Sari (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai terhadap *turnover intention* dan penelitian

terdahulu oleh I Nyoman Suditra (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

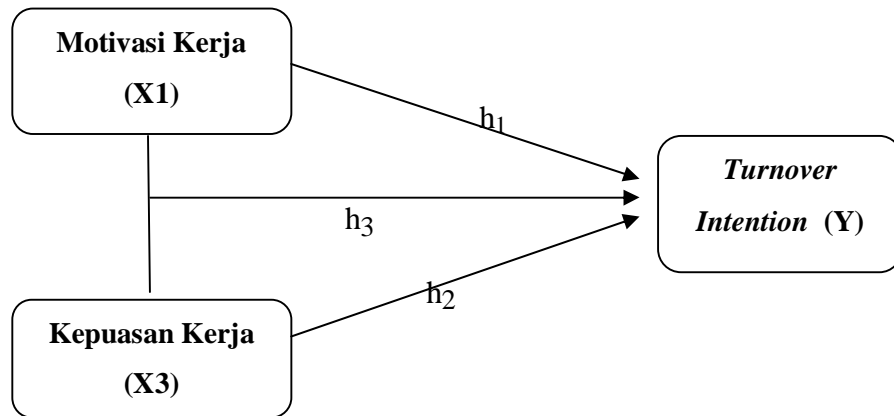
h_2 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pegawai.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Motivasi kerja dan kepuasan kerja di dalam menjalankan sebuah organisasi sangatlah dibutuhkannya kondisi yang nyaman bagi pegawainya untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi, jika organisasi berhasil menggabungkan antara kedua hal itu yang dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.(Wibowo, 2015). Dalam penelitian terdahulu oleh Reni Astutik (2014) memiliki hasil dimana variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* serta penelitian yang dilakukan oleh Ronny Ardiansyah (2013) yang memiliki hasil variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pegawai.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Kesimpulan :

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention*.

H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention*.

H_3 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.