

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gender

2.1.1 Pengertian Gender

Secara umum gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran, kedudukan dan sifat yang dilekatkan pada kaum laki-laki maupun perempuan melalui konstruksi secara sosial maupun kultural (Nurhaeni, 2009). Sedangkan menurut Oakley (1972) dalam Fakhri (1999), gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat dan bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural. Lebih lanjut dikemukakan oleh Hasples dan Suriyasari (2005), gender adalah sebuah variabel sosial untuk menganalisa perbedaan laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan peran, tanggung jawab dan kebutuhan serta peluang dan hambatan.

2.1.2 Pandangan Tentang Gender

Pandangan tentang *Gender* oleh Palmer et al.(1997) dalam Samekto (1999) di klasifikasikan menjadi dua model :

1. *Equity model*

Asumsi yang mendasari model ini adalah bahwa laki-laki dan perempuan sebagai profesional adalah identik, sehingga perlu satu

cara yang sama dalam mengelola dan perempuan harus di beri akses yang sama dan saling melengkapi.

2. *Sex Role Stereotypes model*

Asumsi model ini adalah bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kamauan yang berbeda, sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelolanya. Klasifikasi *stereotypes* merupakan proses pengelompokan individu ke dalam satu kelompok dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasar kelompok.

Sex Role Stereotypes dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif, dan memiliki kemampuan lebih di bandingkan dengan perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Perempuan dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitive, dan lebih rendah kemampuan pertanggungjawaban manajerial di banding laki-laki. Model ini yang menjadi asumsi dalam penelitian yang di lakukan oleh *Reed at a.l*(1994).

Pandangan gender juga dihubungkan dengan maskulinitas dan feminitas. Maskulinitas diidentifikasi sebagai sifat laki-laki yang superior, keras kuat, kurang adaptif, dan cenderung mempunyai konotasi positif dalam dunia kerja. Sifat-sifat kepemimpinan merupakan identifikasi maskulinitas. Feminitas merupakan kebalikan dari maskulinitas yang menganggap sifat

perempuan yang lembut, tekun, lebih emosional sensitive fleksibel dan *people oriented*(Bowo,1996 dalam Primawati,2001).

2.1.3 Gender Equality

Kesetaraan gender, juga dikenal sebagai kesetaraan seks, kesetaraan seksual atau kesetaraan gender, mengacu pada pandangan bahwa laki-laki dan perempuan harus mendapat perlakuan yang sama, dan tidak boleh didiskriminasi berdasarkan jenis kelamin, kecuali ada alasan biologis untuk perlakuan yang berbeda (PBB,1997 dalam Anonymous (2014). Ini adalah tujuan dari Deklarasi Universal PBB tentang Hak Asasi Manusia, yang berusaha untuk menciptakan kesetaraan dalam hukum dan dalam situasi sosial, seperti dalam kegiatan demokratis dan mengamankan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Dalam hal ini, juga berlaku pada pegawai negeri sipil (PNS), dimana perempuan memiliki peluang untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja dan naik jabatan (Jabatan Struktural). Terbukanya peluang bagi perempuan dalam menduduki jabatan struktural akan berarti bahwa perempuan tersebut berpeluang dalam mengambil keputusan. Adapun faktor positif yang dapat membuka peluang itu menurut Ibrahim (1991) dalam Partini (2013) datangnya era informasi yang didukung oleh kemajuan transportasi, adanya kemajuan teknologi, adanya produk elektronika dapat menghemat waktu kerja domestik, kemajuan dibidang kontrasepsi, kajian-kajian keperempuan di sekolah-

sekolah atau di media massa ini untuk membantu perempuan membedakan mitos dan kodrat, jaringan kerja di kalangan perempuan kini makin menaik, dan munculnya banyak perempuan yang dapat menjadi *role model*.

2.1.4 Gender Roles

Peran gender merupakan norma-norma sosial dan perilaku yang umumnya dianggap sesuai untuk laki-laki atau perempuan dalam hubungan sosial atau interpersonal. Peran biasanya berkaitan dengan status, sedangkan status menurut Andrew (1984) dalam Partini (2013) di lihat sebagai "*A social ranking within a group assigned on the basis of position in the group or individual characteristic*". Sedangkan menurut Soedjito (1968) dalam Partini (2013) menunjukkan bahwa peran berfungsi untuk menjalankan hak dan kewajiban, tetapi status lebih merupakan himpunan dari hak dan kewajiban tersebut. Perbedaan peran gender biasanya dipelajari melalui sosialisasi yang berlangsung, baik di dalam keluarga, sekolah maupun media masa, menjadi sangat penting dalam mempengaruhi dan menentukan status anak perempuan dan laki-laki secara berbeda (Dirinzo, 1977) dalam Partini (2013).

Tidak sedikit perempuan yang sudah berkeluarga yang bekerja di sektor formal seperti pegawai negeri sipil (PNS) mengalami sikap ambivalen, yaitu sikap mendua yang keduanya dianggap sama beratnya. Kesulitan untuk meninggalkan salah satu diantara kedua persoalan penting yang sedang dihadapi jika kedua hal tersebut dianggap

sangat penting. Perempuan yang demikian sering dikatakan sebagai perempuan yang berperan ganda, yaitu sebagai pekerja dan istri dan ibu rumah tangga yang baik. Hubeis (1991) dalam Partini (2013) menyatakan bahwa, hampir semua perempuan pekerja di Indonesia harus melakukan dua pekerjaan sekaligus (*dual works*) yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah. Akibat situasi ini, tidak sedikit perempuan yang memiliki dua pekerjaan sekaligus mengurungkan niatnya untuk melanjutkan pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Selain itu kendala yang dihadapi oleh perempuan menurut Ibrahim (1991) ada 5 faktor, yaitu :

1. *Hambatan fisik*. Perempuan dibebani tugas yang berkaitan dengan kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Keharusan ini mengurangi keleluasaan mereka untuk aktif terus-menerus di dalam berbagai bidang kehidupan.
2. *Hambatan teologis*. Sudah sejak lama perempuan dipandang sebagai makhluk yang diciptakan untuk laki-laki, termasuk mendampingi, menghibur, dan mengurus keperluan laki-laki. Cerita seperti ini telah jauh merasuk di dalam benak orang banyak, dan secara psikologis telah menghambat perempuan.
3. *Hambatan sosial budaya*. Ini dalam bentuk stereotip. Pandangan ini melihat perempuan sebagai makhluk yang pasif, lemah, perasa, tergantung, dan menerima keadaan. Sebaliknya, laki-laki dinilai

sebagai makhluk yang aktif, kuat, cerdas, mandiri, dan sebagainya. Pandangan ini menempatkan laki-laki secara sosio-kultural pada deajat yang lebih tinggi daripada perempuan.

4. *Hambatan sikap pandang.* Ini muncul karena adanya pandangan dikotomis antara tugas perempuan dan laki-laki. Perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan laki-laki dinilai sebagai makhluk luar rumah. Pandangan seperti ini, telah membuat perempuan risi untuk keluar rumah. Kecuali itu ada visi bahwa tugas-tugas rumah tangga tidak pantas digeluti oleh laki-laki.
5. *Hambatan historis.* Perempuan yang tercatat di dalam sejarah hanya sedikit. Hal itu dapat dipakai sebagai pembenaran ketidakmampuan perempuan untuk berkiprah seperti halnya laki-laki.

Model Parsons digunakan untuk kontras dan menggambarkan posisi ekstrim pada peran gender, model A menggambarkan jumlah pemisahan peran laki-laki dan perempuan, sedangkan model B menjelaskan pembubaran lengkap peran gender Brockhaus(2001) dalam Anonimous (2014), (Contoh-contoh didasarkan pada konteks budaya dan infrastruktur dari Amerika Serikat) :

Tabel 1.1 Model Parsons

	Model A - Total pemisahan peran	Model B - Total integrasi peran
Pendidikan (<i>Education</i>)	Spesifik gender pendidikan; kualifikasi profesional yang tinggi penting hanya untuk pria	Sekolah Co-edukatif, konten yang sama dari kelas untuk anak perempuan dan anak laki-laki, kualifikasi yang sama untuk pria dan wanita
Profesi (<i>profession</i>)	Tempat kerja bukan wilayah utama perempuan; karir dan kemajuan profesional dianggap tidak penting bagi perempuan	Bagi wanita, karir adalah sama pentingnya dengan laki-laki; peluang profesional yang sama bagi pria dan wanita diperlukan
Pekerjaan rumah (<i>housework</i>)	Rumah tangga dan perawatan anak adalah fungsi utama dari wanita; partisipasi pria dalam fungsi ini hanya sebagian diinginkan	Semua pekerjaan rumah tangga dilakukan oleh kedua belah pihak untuk pernikahan di saham yang sama
Pengambilan keputusan (<i>Decision Making</i>)	Dalam hal konflik, manusia memiliki kata terakhir, misalnya dalam memilih tempat untuk hidup, pilihan sekolah untuk anak-anak, keputusan membeli	Pasangan tidak mendominasi; solusi tidak selalu mengikuti prinsip mencari keputusan bersama; status quo dipertahankan jika perselisihan terjadi.
Penitipan anak dan pendidikan (<i>Child care and education</i>)	Perempuan mengurus bagian terbesar dari fungsi-fungsi ini; dia mendidik anak-anak dan peduli untuk mereka dalam segala hal	Pria dan wanita berbagi fungsi-fungsi ini sama.

2.1.5 Penelitian Terdahulu Mengenai Peran Gender

Penelitian Pujisari (2010) tentang pengaruh peran gender terhadap kepuasan kerja, stress kerja dan keinginan berpindah kerja (studi pada kantor akuntan publik). Hasil penelitian ini menyimpulkan

bahwa tidak terdapat perbedaan antara tingkat kepuasan kerja, stress kerja dan keinginan berpindah kerja didasarkan pada jenis kelamin.

2.1.6 Indikator Gender

Indikator gender dalam penelitian ini adalah:

- a. Jenis kelamin laki-laki dengan kode 1
- b. Jenis kelamin perempuan dengan kode 2

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Robbins (2003:91) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktivitas rendah, kebosanan dalam bekerja.

Mathis and Jackson (2000), "*Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*". (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja). Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Hasibuan (2008:203) mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:203) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini: 1) Balas jasa yang adil dan layak, 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3) Berat ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan menurut Sopiah (2008:172) aspek-aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a) promosi, b) gaji, c) pekerjaan itu sendiri, d) supervisi, e) teman kerja, f) keamanan kerja, g) kondisi kerja, h) administrasi/kebijakan perusahaan, i) komunikasi, j) tanggung

jawab,k)pengakuan, l)prestasi kerja dan m)kesempatan untuk berkembang.

Hasibuan(2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya.Sikap ini dicerminkan olehkedisiplinan dan prestasi kerja, artinya bagaimanapun kepuasan kerja yangdirasakan pegawai tetap berhubungan dengan disiplin kerjanya.

2.2.3 Penelitian Terdahulu Tentang Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2011) tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Sopiha(2008) dalam penelitian ini adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri,
- b) Gaji atau upah,
- c) Kesempatan karier,
- d) Kondisi kerja,
- e) Rekan kerja,

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

2.3.2 Komponen Komitmen Organisasional

Dalam penelitian yang dilakukan Meyer et al., (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu :

1. *Affective Organizational Commitment (AOC)*

Affective Organizational commitment adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

2. *Continuance Organizational Commitment (COC)*

Continuance Organizational commitment adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

3. *Normative Organizational Commitment (NOC)*

Normative Organizational Commitment adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Kanter (1986) dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- a) Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b) Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c) Komitmen terkontrol (*Control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1989) mencakup:

- a) Identifikasi dengan organisasi merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijakan

organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c) Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
- d) Kesiapan untuk menampilkan usaha. Kesiapan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- e) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2.3.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Armstrong 1994 (dikutip dari Hasan, 2012), komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah

proses berkesinambungan dan yang bisa merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Minner 1997 (dikutip dari Hasan, 2012) membagi proses terjadinya komitmen organisasi, dalam tiga bentuk yaitu:

1. *Initial Commitment* (komitmen awal)
2. *Commitment During Early Employment* (komitmen selama bekerja)
3. *Commitment During Later Career* (komitmen selama perjalanan karir)

Menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen pegawai pada organisasi berbeda. Pada fase awal (*initial commitment*), terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal (pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia) dan karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggungjawab). Interaksi tersebut akan membentuk harapan pegawai tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap komitmennya pada organisasi.

Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini pegawai sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada organisasi adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajianya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman

sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen kerja pegawai tersebut pada organisasi.

Tahap yang ketiga yang diberi nama *commitment during later career*. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selam karyawan meniti karir didalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stumdalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi:

- 1) Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
- 2) Kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhankaryawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya

dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.

- 4) Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.3.5 Penelitian Tentang Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

2.3.6 Indikator Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini indikator komitmen organisasi diukur melalui indikator menurut Fuad(2004:223) :

1. Menghabiskan karir pada organisasi
2. Bangga terhadap organisasi
3. Menjadi bagian dari organisasi
4. Merasa terikat secara emosional terhadap organisasi
5. Mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi

2.4 Keinginan Untuk Berpindah kerja

2.4.1 Pengertian Keinginan Untuk Berpindah kerja

Menurut Harninda (1999), dalam Nasution (2009) *turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan menurut Siagian (2008:297), keinginan berpindah kerja adalah keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja.

Keinginan untuk pindah kerja adalah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Lum et al., (1998) mengemukakan, bahwa keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain.

Menurut Toly (2001) dalam Hendri dkk (2013), fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu organisasi yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover*

intentions) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-Faktor Penentu Keinginan Berpindah

Menurut Mobley, 1986 (dikutip dari Yessica, 2004), keinginan berpindah ditentukan oleh

- a. Faktor-faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan.
- b. Kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek organisasional yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap promosi jabatan ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- c. Komitmen Organisasional, yang ditandai paling sedikit tiga faktor yaitu:
 1. Keyakinan yang kuat terhadap tujuan-tujuan dan nilai organisasi
 2. Keinginan yang keras untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
 3. Kesiediaan untuk berikhtiar sekuat tenaga untuk berorganisasi.

2.4.3 Indikator Keinginan Berpindah

Adapun indikator keinginan berpindah kerja menurut Hendri dkk (2013) adalah sebagai berikut:

- a) berfikir keluar dari pekerjaan;
- b) tidak mempunyai masa depan di organisasi;

- c) mungkin akan meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan kerja yang lebih baik.

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

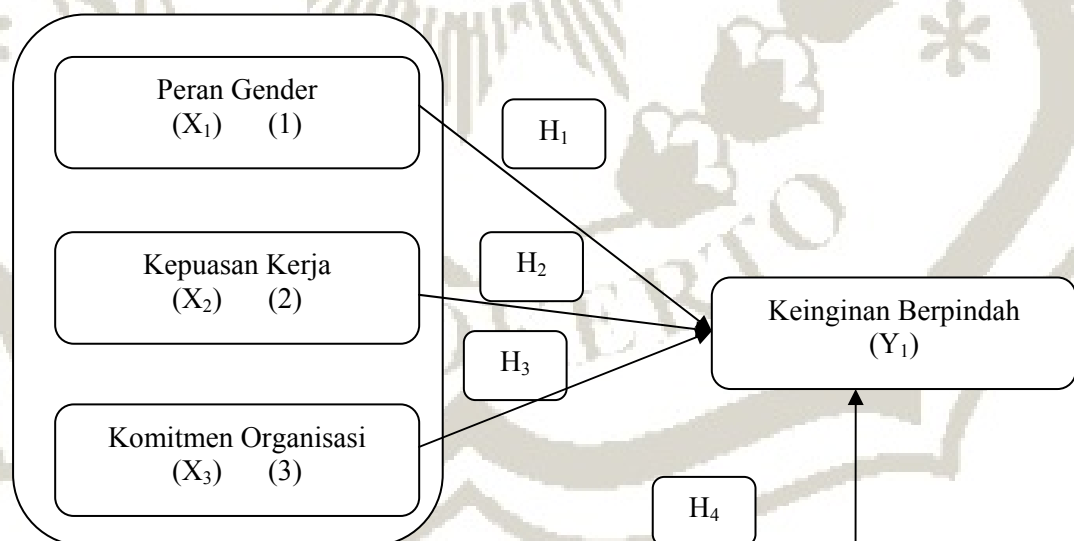
Pegawai negeri menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau, diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. PNS berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Peran gender merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover*, jika adanya diskriminasi atau tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karir dan tidak memperoleh prestasi pada laki-laki maupun perempuan, yang biasanya memiliki peran ganda pada 2 pekerjaan sekaligus. Tidak lama kemungkinan akan terjadinya keinginan berpindah.

Begitu juga dengan kepuasan kerja, juga mempengaruhi tingkat *turnover* yang tinggi. Jika pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaannya, lingkungan, rekan kerja, dan upah yang diberikan kepada pegawai, mereka cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar kerja.

Sedangkan komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya pada organisasi tersebut. Jika tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi, maka pegawai tersebut tidak mempunyai keinginan berpindah kerja. Namun jika komitmen yang dimiliki oleh pegawai rendah, maka pegawai tersebut mempunyai keinginan untuk berpindah kerja.

Penelitian Suryaman dan Raharjo (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Peneliti ingin memperluas penelitian dengan menambah variabel *gender*. Karena pengaruh variabel *gender* terhadap keinginan berpindah kerja masih jarang ditemui dalam penelitian. Dari rumusan masalah yang terjadi, maka peneliti merumuskan kerangka pemikiran sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1 :Yessica (2004), Pujisari (2010)

2 : Suryaman dan Raharjo (2011), Sutanto dan Gunawan (2014)

3 : Suryaman dan Raharjo (2011), Sutanto dan Gunawan (2014)

2.6 Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran gender terhadap keinginan berpindah kerja.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja.

H₄: Peran gender, kepuasan kerja, komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.