

BAB III

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

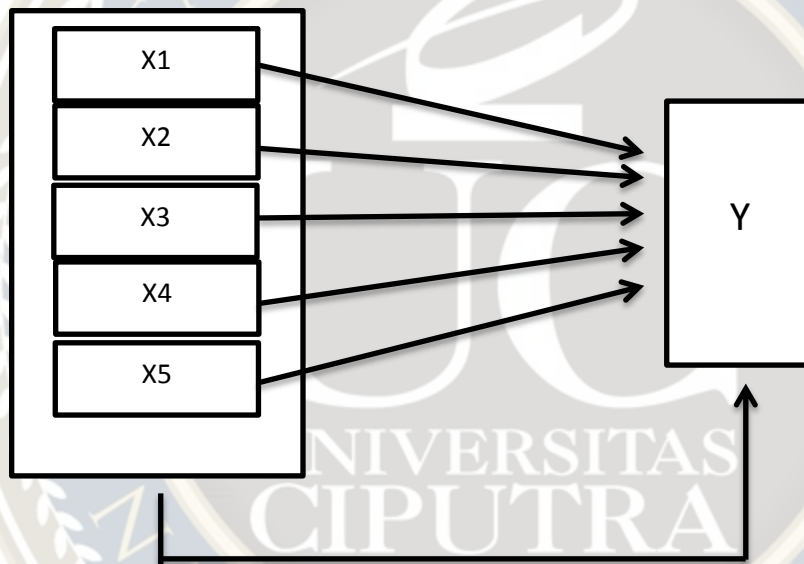
Teori *employee retention* yang mendukung kerangka konsep berpikir dalam penelitian ini adalah teori *employee retention* yang diambil dari buku *Human Resource Management*, karangan Lim, et al. (2010) yang mengatakan bahwa ada 5 hal yang mempengaruhi *employee retention* di suatu perusahaan :

- karakteristik dari pemberi kerja
- desain pekerjaan
- kesempatan karir
- hadiah atau imbalan
- hubungan dengan pegawai lain

Usaha *employee retention* yang dilakukan oleh suatu perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari teori kepuasan kerja dari Ward dan Sloane yang dikutip dalam Koesmono dimana dalam teori tersebut terdapat banyak persamaan antara faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pada seorang pegawai dan usaha *employee retention* yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

3.2 Model Analisis

Penelitian ini berdasarkan bahwa tingkan *turn over* yang tinggi menandakan kalau pegawai tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki dan kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh usaha *retention* yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan apakah benar *employee retention* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar 3.2 Model analisis penelitian
Sumber :Data diolah (2015)

3.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang sudah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Karakteristik dari pemberi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Depot Jogja.
- b. Desain pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Depot Jogja.
- c. Kesempatan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Depot Jogja.
- d. Hadiah atau Imbalan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Depot Jogja.
- e. Hubungan dengan pegawai lain memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Depot Jogja.
- f. Karakteristik dari pemberi kerja, desain pekerjaan, kesempatan karir, hadiah atau imbalan dan hubungan dengan pegawai lain memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Depot Jogja.