

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KEMAUAN
UNTUK DIPINDAHKAN PADA KARYAWAN PT PERTAMINA
(PERSERO) UNIT PENGOLAHAN IV CILACAP**

**Anisa Kusuma Wulandari
M2A002010**

**Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Semarang**

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan pernah lepas dari unsur karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan para karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, dan berperan dalam menentukan bagaimana karyawan bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kemauan untuk dipindahkan pada karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) Unit Pengolahan IV Cilacap, dengan karakteristik populasi adalah karyawan dengan Golongan Utama.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Kemauan untuk Dipindahkan dan Skala Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 50 subyek penelitian. Skala Kemauan untuk Dipindahkan terdiri dari 13 item dengan $\alpha = 0.902$, dan Skala Kepuasan Kerja terdiri dari 50 item dengan $\alpha = 0.985$.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan kemauan untuk dipindahkan adalah uji statistik parametrik teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kemauan untuk dipindahkan yang ditunjukkan oleh angka korelasi $r_{xy} = -0.441$ dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan kemauan untuk dipindahkan pada karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) Unit Pengolahan IV Cilacap dapat diterima. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kemauan untuk dipindahkan pada karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) Unit Pengolahan IV Cilacap. Hubungan antara kedua variabel tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah kemauan untuk dipindahkan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi kemauannya untuk dipindahkan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk melakukan perubahan paradigma karyawan mengenai pindah kerja. Dari penelitian ini didapatkan sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kemauan untuk dipindahkan sebesar 19.4%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kemauan untuk Dipindahkan