

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION**

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)

SKRIPPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:
Yoga Wateknya
12808144030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION**
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:
Yoga Wateknya
12808144030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)

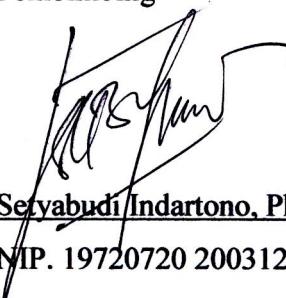


Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan tim penguji tugas akhir skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 22 Juni 2016

Menyetujui,

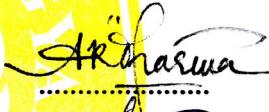
Pembimbing



Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1001

PENGESAHAN

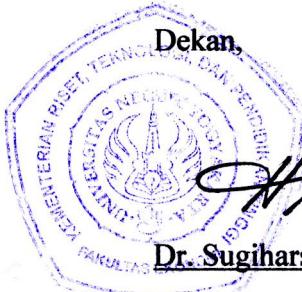
Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)” yang disusun oleh Yoga Wateknya, NIM 12808144030 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Juni 2016 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M	Ketua Penguji		18/07/2016
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris Penguji		15/07/2016
Farlianto, M.B.A	Penguji Utama		14/07/2016

Yogyakarta, 19 Juli 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yoga Wateknya
NIM : 12808144030
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 22 Juni 2016

Yang menyatakan,


Yoga Wateknya

NIM. 12808144030

HALAMAN MOTTO

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”
(Q.S. Al-Insyirah: 5)

“Sebesar kemauanmu sebesar itu pula yang kau dapatkan”
(*Anonymous*)

“Kita mampu karena kita percaya bahwa kita mampu”
(*Anonymous*)

“Banyak teman banyak rejeki”
(Yoga Wateknya)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, skripsi ini penulis
persesembahkan untuk:

*“Bapak dan Ibu, Bapak Drs. Wasiyo, M.Pd dan Ibu Sri Kuspini, S.Pd yang selalu
mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus, yang selalu memberikan doa, yang
selalu memotivasi, dan yang selalu memberi dukungan moril dan materi dalam
menyelesaikan skripsi ini”*

*“Mas Galih Karnadhi, S.T., Mbak Tiara Rukmaya Dewi, M.Sc., dan Adik Zufan
Gadang Permana, yang selalu memberi warna dan keceriaan selama hidup, dan
yang selalu memberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini”*

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)

Oleh:
Yoga Wateknya
12808144030

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri, (3) Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar (β) -0,763 (** $p<0,001$; $p=0,000$), dengan kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,547***. (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar (β) -0,737 (** $p<0,01$; $p=0,001$), dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,528***. (3) Komitmen organisasi (β) -0,452 (** $p<0,01$; $p=0,003$) dan kepuasan kerja (β) -0,369 (* $p<0,05$; $p=0,013$) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,589***.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB
SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION**
(Case study in employees at PT. Kharisma Rotan Mandiri)

**By:
Yoga Wateknya
12808144030**

ABSTRACT

The research aimed to find out: (1) The impact of organizational commitment toward turnover intention employees at PT. Kharisma Rotan Mandiri, (2) The impact of job satisfaction toward turnover intention employees at PT. Kharisma Rotan Mandiri, (3) The impact of organizational commitment and job satisfaction toward turnover intention employees at PT Kharisma Rotan Mandiri.

The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 75 respondents and used simple random sampling. Validity test of the instrument used construct validity and the reliability test used Alpha Cronbach technique. The data analysis used multiply linear regression.

*The result of this research showed that: (1) organizational commitment had a negative effect and significant to the turnover intention with (β) value 0,763 (** $p<0,001$; $p=0,000$), with the contribution of the organizational commitment (ΔR^2) 0,547***. (2) job satisfaction has a negative effect and significant to the turnover intention with (β) value -0,737 (** $p<0,01$; $p=0,001$), with the contribution of the job satisfaction (ΔR^2) 0,528***., (3) organizational commitment with (β) -0,452 (** $p<0,01$; $p=0,003$) and job satisfaction (β) -0,369 (* $p<0,05$; $p=0,013$) had a negative effect and significant to the turnover intention. The contribution of the organizational commitment and job satisfactions explained the turnover intention (ΔR^2) 0,589***.*

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Winarno, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Farlianto, M.B.A dan Arum Darmawati, M.M., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

6. Alm. Prof. Dr. Moerdiyanto, M.M. dan segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah menjadi sosok teladan dan inspirasi.
7. Kedua orang tua, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Supriyadi dan Ucok Suwarto, selaku pemilik PT. Kharisma Rotan Mandiri dan kepala HRD yang telah memberikan ijin penelitian
9. Teman-teman kelas Manajemen B09 2012, Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 22 Juni 2016

Penulis,


Yoga Wateknya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Landasan Teori	9
1. <i>Turnover Intention</i>	9
2. Komitmen Organisasi	12
3. Kepuasan Kerja	15
B. Penelitian yang Relevan.....	19
C. Kerangka Berpikir	20
D. Paradigma Penelitian.....	22
E. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Variabel Penelitian	23
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
1. Variabel Dependen (Y)	24
2. Variabel Independen (X).....	25

E. Populasi dan Sampel Penelitian	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Instrumen Penelitian.....	28
H. Uji Instrumen Penelitian	28
1. Uji Validitas Instrumen	29
2. Uji Reliabilitas Istrumen	31
I. Teknik Analisis Data.....	32
1. Analisis Deskriptif.....	32
2. Uji Prasyarat Analisis.....	33
J. Pengujian Hipotesis.....	35
1. Model Regresi Linier Berganda	36
2. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
1. Sejarah dan Perkembangan	38
2. Lokasi	39
3. Bidang Usaha	39
4. Motto, Visi, dan Misi	40
B. Hasil Penelitian	40
1. Hasil Analisis Deskriptif	40
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	47
3. Pengujian Hipotesis.....	51
C. Pembahasan	54
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	56
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Keterbatasan Penelitian	60
C. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Keluar PT. Kharisma Rotan Mandiri.....	2
Tabel 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	27
Tabel 3. Kisi – Kisi Instrumen	28
Tabel 4. Hasil Uji CFA	29
Tabel 5. Hasil Validitas Konvergen	30
Tabel 6. Nilai Korelasi <i>Pearson</i> dan AVE.....	31
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	41
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Usia.....	41
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Pendidikan	42
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan	43
Tabel 12. Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	44
Tabel 13. Kategorisasi Komitmen Organisasi	45
Tabel 14. Kategorisasi Kepuasan Kerja	46
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas.....	49
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 18. Hasil Uji Heteroskesdastisitas.....	51
Tabel 19. Rangkuman Hasil Regresi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian..... 21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	68
Lampiran 2. Data Penelitian.....	71
Lampiran 3. Hail Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	75
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	78
Lampiran 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden	79
Lampiran 7. Hasil Analisis Deskriptif	80
Lampiran 8. Perhitungan Rumus Kategorisasi.....	80
Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi.....	82
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas	83
Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas	84
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskesdastisitas	85
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan perekonomian global yang semakin kompetitif seperti sekarang ini mengharuskan organisasi untuk menerapkan sebuah formulasi terbaik terhadap pengelolaan karyawan mereka. Menanggapi hal ini, perusahaan semakin menyadari pentingnya daya saing sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Pengelolaan SDM ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peranan SDM yang dimilikinya.

Paradigma tradisional menganggap peran departemen SDM hanya sebagai pelengkap saja (mengurus administrasi kepegawaian), tetapi dengan paradigma baru peran departemen SDM sudah memiliki peranan strategis. Departemen SDM memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan melalui pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen proaktif.

Dalam memformulasikan strategi SDM, manajer SDM harus memikirkan tiga tantangan mendasar. Pertama, keharusan mendukung produktivitas dan upaya peningkatan kinerja perusahaan. Kedua, karyawan memainkan peran yang semakin luas dalam perbaikan kinerja perusahaan. Tantangan ketiga adalah dibebankannya peran yang sangat penting dalam

pengelolaan kinerja, SDM harus terlibat lebih jauh dalam mendesain rencana strategik perusahaan. (Dessler, 2010 : 76)

PT. Kharisma Rotan Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture furniture* yang bahan baku utamanya berasal dari rotan dengan orientasi pasar ekspor. Dengan kebutuhan PT. Kharisma Rotan Mandiri terhadap SDM yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan SDM tersebut menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Keluar
PT. Kharisma Rotan Mandiri**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2011	238	25	27	11,3 %
2012	240	26	28	11,6 %
2013	234	25	29	12,3 %
2014	231	24	27	11,6 %
2015	233	27	25	10,7 %

Sumber : Data HRD PT. Kharisma Rotan Mandiri

Berdasarkan data jumlah karyawan keluar PT. Kharisma Rotan Mandiri selama lima tahun terakhir nampak bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi. Tingkat *turnover* dari tahun 2011 - 2015 selalu melebihi 10%. Sedangkan rata-rata tingkat turnover karyawan selama tahun 2011 – 2015 sebesar 11,5 %. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang harus menjadi perhatian manajemen.

Ridlo (2012 : 21) menyatakan, proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu

tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa efek negatif dari adanya *turnover* karyawan adalah meningkatnya biaya perekrutan, memperkerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk dan gangguan dalam produktifitas. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja.

Chen *et. al.* (2010 : 1327) menyatakan bahwa *turnover intention* telah menjadi isu penting selama beberapa dekade. Hal tersebut terjadi sejak manajemen mengakui bahwa *turnover* karyawan yang tinggi menjadi masalah yang serius bagi perusahaan terkait dengan kinerja organisasi dan potensi biaya yang ditimbulkan. Apabila permasalahan ini tidak mendapat perhatian serius maka dampak tersebut akan menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis dalam Tolly, 2004 : 103).

Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Kepala HRD menyampaikan bahwa sering ditemukannya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan, seperti seringnya karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang merokok di dalam area perusahaan, dan karyawan yang tidak memakai sepatu disaat jam kerja. Indikasi lain adalah karyawan yang belum menggambarkan kemauan besar untuk melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi karyawan ini merupakan sebuah masalah yang perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen.

Kepala HRD menjelaskan beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya *miss* komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. Kepala HRD juga menyampaikan alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan yang melatarbelakangi mereka untuk meninggalkan perusahaan antara lain adalah ingin membuka usaha mandiri (*entrepreneur*) dengan harapan ingin mendapat penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas.

Persoalan lain pada karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri (khususnya karyawan pada departemen produksi) adalah terkait dengan

masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Bapak Ucok Suwarto selaku kepala HRD menjelaskan bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan untuk memakai masker saat bekerja. Selain itu kesadaran karyawan untuk memakai sepatu juga masih rendah, sehingga ditemui kasus karyawan yang menginjak benda tajam di tempat kerja.

Rivai dan Sagala (2009 : 59) menegaskan bahwa apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Setiap orang pada dasarnya mempunyai keinginan dan keyakinan bahwa pada saatnya nanti akan mencapai apa yang dicita-citakannya. Bekerja dan mendapatkan kompensasi juga didasarkan pada keyakinan bahwa dengan bekerja seseorang yakin dapat memenuhi kebutuhannya. Setiap individu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya di dalam perusahaan.

Pada mulanya memang motif seseorang memasuki suatu perusahaan adalah untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan pribadinya, hal ini sebagai sesuatu yang wajar dan logis, dan merupakan gejala umum. Dalam mewujudkan keinginannya setiap orang harus mau melakukan dan berbuat sesuatu untuk kepentingan perusahaan dan di sini diperlukan adanya kesediaan untuk bekerja secara ikhlas memajukan perusahaan.

Disinilah peranan manajemen SDM pada perusahaan menjadi sangat penting, tidak hanya menjamin kepatuhan SDM pada perusahaan, akan tetapi diarahkan pada mengoptimalkan kontribusinya pada perusahaan kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antar variabel *turnover intention*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri dengan mengambil judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*”.

B. Identifikasi Masalah

1. Tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Komitmen organisasi karyawan yang masih rendah
3. Adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.
4. Rendahnya kesadaran karyawan (khususnya pada karyawan departemen produksi) terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rendahnya kesadaran karyawan (khususnya pada karyawan departemen produksi) terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini karena tidak adanya keterkaitan variabel tersebut terhadap variabel *turnover intention*, komitmen organisasi, dan

kepuasan kerja. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*”.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Tett dan Mayer (1993 : 262) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Lee dalam Varshney (2014 : 88) menyatakan *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Lacity *et. al.* dalam Bothma dan Rood (2013 : 2) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi.

b. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010 : 870) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1) *Thinking of quitting*

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2) *Intention to search for alternatives*

Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering

berpikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang di rasa lebih baik.

3) *Intention to quit*

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusannya untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012 : 21) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu :

1) *Job satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, supersivor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2) *Organizational commitment*

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Semakin

tinggi komitmen seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya semakin rendah.

3) *Perceived organizational justice*

Keadilan dalam mengambil keputusan dalam organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Jika karyawan merasa bahwa proses pengambilan keputusan tidak adil, mereka cenderung untuk membentuk niat untuk berhenti.

4) *Perceived organizational support*

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah dukungan organisasi. Seseorang karyawan yang menilai organisasinya kurang mendukung akan menjadikan alasan untuk berhenti di tempat kerjanya.

d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Staw (1991 : 169) dampak dari *turnover intention* adalah:

1) *Selection and recruiting cost*

Salah satu dampak dari *turnover intention* adalah biaya seleksi dan rekrut. Biaya inilah yang akan menjadi beban bagi perusahaan.

2) *Training and development cost*

Menyangkut biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan juga memerlukan biaya yang cukup besar.

3) *Operational disturbance*

Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, selama berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003 : 160) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Menurut Mowday *et. al.* dalam Dey *et. al.* (2014 : 281) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan Gibson *et. al.* (2012 : 182), menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Buchanan (1974 : 539) yaitu :

1) *Organizational identification*

Organizational identification bisa dikatakan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan

organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

2) *Job involvement*

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan.

3) *Organizational loyalty*

Organizational loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi. Hal ini juga dapat digambarkan sebagai sejauh mana ada kemauan karyawan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Camilleri (2002 : 19) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1) *Education level*

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

2) *Position*

Posisi seseorang di tempat kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi di tempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

3) *Personality*

Komitmen organisasi juga ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu.

d. Faktor yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi

Chungtai dan Zafar (2006 : 39) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap :

1) *Turnover intention*

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan semakin rendah.

2) *Job performance*

Produktifitas kerja merupakan pengaruh dari komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka tingkat produktivitas kerja seseorang akan cenderung tinggi.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Robin dan Judge (2013 : 113) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Kreitner dan Kinichi (2010 : 170) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon perasaan atau emosional terhadap pekerjaan seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2011 : 141) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Alshitri (2013 : 5) adalah :

1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi,

status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4) *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. *Nature of work* juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja

5) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011 : 142), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) *The work it self*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) *Pay*

Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Hal ini lah yang menjadi faktor dominan kepuasan kerja.

3) *Promotions*

Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Promosi berhubungan dengan kebutuhan karir seseorang di tempat kerja.

3) *Supervision*

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting. Hubungan dengan atasan di tempat kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam organisasi.

4) *Work group*

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

5) *Working conditions*

Kondisi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karena kondisi yang bersih dan nyaman akan memberikan kepuasan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge : 2013) faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah:

1) *Exit*

Meninggalkan organisasi merupakan dampak dari kepuasan kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan mencari tempat kerja baru yang dirasa dapat untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Voice*

Secara aktif dan konstruktif karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan melakukan beberapa upaya. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

3) *Loyalty*

Loyalitas adalah salah satu faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja. Loyalitas ini dapat dilihat dari sikap seseorang terhadap organisasinya.

4) *Neglect*

Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaanya akan cenderung bersikap acuh. Sikap tersebut dapat dilakukan dengan secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2007) pada 41 karyawan di perusahaan *manufacture furniture* di PT. BMT Eksport Yogyakarta. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,888$, $p < 0,05$).
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2008) pada 252 karyawan di perusahaan *manufacture furniture* kayu di PT. Octa Mitranusa Persada Kepanjen. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,931$, $p < 0,05$) dan kepuasan kerja

memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* ($\beta = -0.469$, $p < 0,05$)

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Cohen (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Komitmen tersebut akan menimbulkan rasa keterikatan sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dan akan menjadi alasan untuk bertahan atau keluar dari organiasasi. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Khan dan Aleem (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan karyawan dalam organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Pada karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri yang tidak memiliki kepuasan kerja akan berpikir ulang apakah akan mempertahankan dirinya di dalam organisasi atau keluar untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi apa yang selama ini menjadi keinginannya. Kepuasan kerja tersebut akan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan apakah akan bertahan atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa kepuasaan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

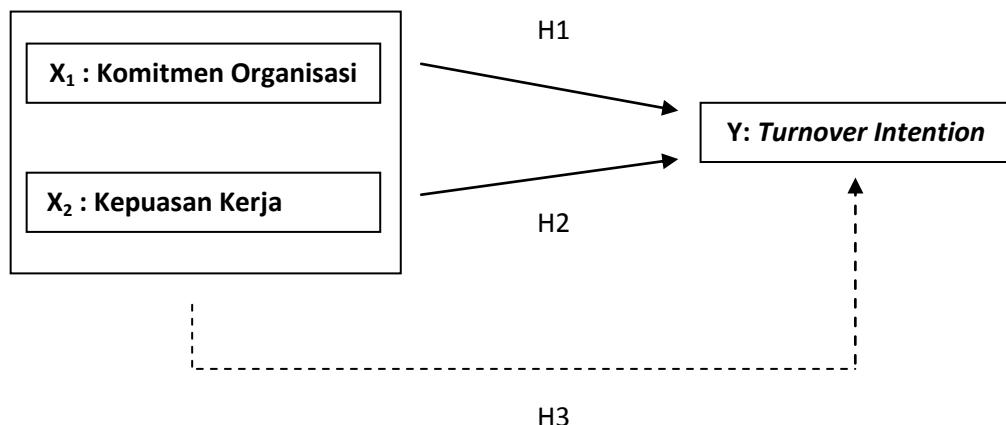
3. Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Saleh, Nair, dan Harun (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan kuat terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan ketidakpuasan dalam organisasi maka *turnover intention* karyawan tersebut akan tinggi.

Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan menjadi kecenderungan mereka untuk berpikir keluar dari organisasi. Dua variabel tersebut menjadi faktor yang berpengaruh terhadap adanya motif karyawan untuk meninggalkan atau tetap mempertahankan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi di tempat mereka bekerja. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis

bahwa komitmen organisasi dan kepuasaan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

→ Pengaruh antar variabel

- - - → Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3 : Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Umar (2005 : 30) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuncoro (2009 : 145) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang diukur dalam skala numerik (angka).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Kharisma Rotan Mandiri yang beralamat di Dukuh Gesingan RT. 02 RW.09, Desa Luwang, Kec. Gatak, Sukoharjo, Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2016 sampai selesai.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Kuncoro, 2009 : 50).

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang dapat memengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya (Kuncoro, 2009 : 50). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu: komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

a. *Turnover Intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Menurut Tett dan Mayer (1993 : 262) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian ini *turnover intention* merupakan keinginan karyawan PT. Kharisma Rotan

Mandiri untuk mengundurkan diri dari perusahaan. *Turnover intention* pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010 : 870) sebagai berikut:

1. *Thinking of quitting*
2. *Intention to search for alternatives*
3. *Intention to quit*

2. Variabel Independen (X)

a. Komitmen Organisasi karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri

Gibson *et. al.* (2012 : 182) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap PT. Kharisma Rotan Mandiri. Komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Buchanan (1974 : 539) sebagai berikut:

1. *Organizational identification*
2. *Job involvement*
3. *Organizational loyalty*

b. Kepuasan Kerja karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri

Robin dan Judge (2013 : 113) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dalam

penelitian ini, kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri yang merupakan evaluasi dari beberapa karakteristik. Kepuasan kerja pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Alshitri (2013 : 5) sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap promosi
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
5. Kepuasan terhadap atasan

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Kuncoro (2009 : 118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. (Kuncoro, 2009 : 118).

Jumlah karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri adalah 233. Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini mengacu pada pendapat Hair *et al.* dalam Wiyono (2011 : 80) mengatakan bahwa untuk menentukan jumlah sampel adalah tergantung pada jumlah semua item pertanyaan pada penelitian dikalikan 5. Jumlah item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 14, sehingga jumlah responden ditentukan dengan $14 \times 5 = 70$ responden

Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Tarigan dan Suparmoko (2000 : 86) mendefinisikan sampel acak sederhana merupakan suatu metode pemilihan sampel dimana setiap unit sampling yang terdapat dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden (Jogiyanto, 2011 : 3). Kuisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006 : 82). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert menurut Jogiyanto (2011 : 184) adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama. Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1 – 5, dengan skala sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan pada jurnal internasional. Angket yang disajikan berisi 14 pertanyaan, yang terdiri dari 3 pertanyaan tentang *turnover intention*, 6 pertanyaan tentang komitmen organisasi, dan 5 pertanyaan tentang kepuasan kerja. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
1.	<i>Turnover Intention</i>	1. <i>Thinking of Quitting</i> 2. <i>Intention to Search for Alternatives</i> 3. <i>Intention to Quit</i>	1 2 3	Michaels dan Spector dalam Lee, Huang, dan Zhao (2010)
2.	Kepuasan Kerja	1. <i>Pay</i> 2. <i>Promotion</i> 3. <i>Coworkers</i> 4. <i>Nature of Work</i> 5. <i>Supervision</i>	4 5 6 7 8	Alshitri (2013)
3.	Komitmen Organisasi	1. <i>Job Involvement</i> 2. <i>Organizational Identification</i> 3. <i>Organizational Loyalty</i>	9,10 11,12 13,14	Buchanan (1974)

H. Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji CFA ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	<i>Turnover Intention</i>	TI1			-0,782
		TI2			-0,783
		TI3			-0,673
2	Kepuasan Kerja	KK1	0,629		
		KK2	0,529		
		KK3	0,777		
		KK4	0,764		
		KK5	0,707		
3	Komitmen Organisasi	KO1	0,697		
		KO2			
		KO3	0,689		
		KO4	0,666		
		KO5	0,823		
		KO6	0,715		

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur, yaitu “Saya hidup untuk pekerjaan saya” yang menjelaskan indikator *Job Involvement*.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011 : 38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak

70 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan status. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan memberikan sebanyak 13 pertanyaan kepada responden.

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011 : 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014 : 123) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. AVE value ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Validitas Konvergen

No	Variabel	AVE	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,842	Valid
2.	Kepuasan Kerja	0,777	Valid
3.	Komitmen Organisasi	0,801	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

b. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011 : 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya

memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010 : 65) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 6. Nilai Korelasi Pearson dan AVE

No	Variabel	1	2	3
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,842		
2.	Komitmen Organisasi	-0,734**	0,777	
3.	Kepuasan Kerja	-0,732**	0,821**	0,801

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* tunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa nilai korelasi *Pearson* kurang dari 0,85, hal ini menjelaskan bahwa antar variabel tidak ada yang saling tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011 : 38) mendefinisikan reabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrument reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic*

research) diargumentasikan bahwa meningkatkan reabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,905	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,926	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,937	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

I. Teknik Analisi Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M) dan Standar Deviasi (SD).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut :

- a. Tinggi $= X \geq M + SD$
- b. Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah $= X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heteroskesdasititas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011 : 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011 : 166). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011 : 106)

d. Uji Heteroskesdastisitas

Uji heteroskesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual

suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011 : 139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskesdasitisitas dan jika berbeda disebut heteroskesdastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskesdasitisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskesdastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil T_{hitung} dan T_{tabel} dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas.

J. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

1. Model Regresi Liner Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan regresinya adalah :

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

c = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi dari Komitmen Organisasi

β_2 = Koefisien Regresi dari Kepuasan Kerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

R = Residual

2. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Menurut Ghazali (2011 : 97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan

Pada tahun 1993 pemilik PT Kharisma Rotan Mandiri mulai bekerjasama dengan beberapa teman untuk mendirikan perusahaan ekspor mebel. Namun karena adanya permasalahan yang tidak bisa diselesaikan maka pada tahun 1996 perusahaan tersebut dibubarkan. Pada tahun yang sama pemilik melakukan komunikasi dengan para pembeli yang pernah berrelasi sebelumnya. Setelah melakukan komunikasi dan pendekatan yang intensif maka mulailah terjadi *deal order* kepada pemilik.

Pada tahun 1998 saat terjadi krisis ekonomi di Indonesia pemilik mendapatkan keuntungan yang melimpah akibat lemahnya rupiah. Dikarenakan *order* yang terus berdatangan, timbul keinginan pemilik untuk mengembangkan perusahaan. Pada tahun 2000 pemilik mengundang rekan bisnis (semula *buyer*) untuk ikut ambil andil dalam perusahaan sebagai investor dan pemegang saham baru. Sejak saat itulah perusahaan menjadi badan usaha Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Kharisma Rotan Mandiri.

Kebutuhan akan fleksibilitas menghadapi perubahan pasar, melakukan inovasi, serta kecepatan dalam pengambilan keputusan maka pada tahun 2002 pemilik melakukan *buyback* terhadap semua saham

perusahaan. Sejak saat itu perusahaan PT Kharisma Rotan Mandiri sepenuhnya milik pemilik, Bapak Supriyadi.

Dalam perjalannya terjadi pasang surut dalam kegiatan bisnis ekspor furnitur PT Kharisma Rotan Mandiri. Pada tahun 2008 saat terjadi krisis ekonomi dunia sangat berefek pada kegiatan bisnis perusahaan, banyak *buyer* loyal PT Kharisma Rotan Mandiri di luar negeri mengalami kebangkrutan. Sejak saat itu pemilik memutuskan untuk mulai mengikuti pameran baik nasional maupun internasional untuk mencari *buyer* baru. Strategi lain yang diterapkan dari PT Kharisma Rotan Mandiri adalah diferensiasi produk dengan menonjolkan sisi unik dari setiap produk yang dihasilkan. Strategi tersebut terbukti berhasil sehingga sampai saat ini PT Kharisma Rotan Mandiri masih tetap eksis dalam menuju produknya ke seluruh penjuru dunia.

2. Lokasi

Dukuh Gesingan RT. 02 RW. 09, Desa Luwang, Kec. Gatak, Sukoharjo, Jawa Tengah. Telp: (+62) 271 780 483/ 784 483, Fax: (+62) 271 783 177.

3. Bidang Usaha

Bidang usaha yang dijalankan oleh PT. Kharisma Rotan Mandiri adalah manufacture dan *exporter* home furniture mereka menargetkan pasarnya diluar Indonesia secara online dipasar *e-commerce* di dunia. Bekerjasama dengan merek dan produsen untuk mengoprasikan saluran penjualan online mereka.

4. Motto, Visi, dan Misi

a. Motto

“Prosperous, Sustainable, and Growth”.

b. Visi

“Menjadi perusahaan kelas internasional untuk memperbaiki citra dan memberikan kontribusi bagi kemajuan bangsa dan negara, dengan memberdayakan seluruh sumber daya yang kita punya dan bertumpu pada kearifan lokal yang dilandasi dengan spiritualis”.

c. Misi

- 1) Menjual produk yang sempurna.
- 2) Memberikan pelayanan yang paripurna
- 3) Memanfaatkan teknologi komunikasi multimedia yang *up to date*.
- 4) Mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Diskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan status pernikahan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	50	71,4
2	Perempuan	20	28,6
	Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 8 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 71,4% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 28,6%. Dengan demikian mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Rotan Mandiri adalah laki - laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 30 tahun	19	27,1
2	30 – 40 tahun	33	47,1
3	41 – 50 tahun	15	21,4
4	Lebih dari 50 tahun	3	4,3
	Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 9 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri dilihat dari persentase usia. Responden terbanyak adalah karyawan berusia 30 – 40 tahun

sebesar 47,1% dan sisanya usia kurang dari 30 tahun sebesar 27,1%, usia 41 – 50 tahun sebesar 21,4%, dan usia lebih dari 50 tahun sebesar 4,3%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
1	SMP	16	22,9
2	SMA / SMK	32	45,7
3	Diploma	10	14,3
4	Sarjana	12	17,1
	Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri dilihat dari tingkat pendidikan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA / SMK sebesar 45,7% dan sisanya SMP sebesar 22,9%, Diploma sebesar 14,3%, dan Sarjana sebesar 17,1%. Mayoritas karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri memiliki jenjang pendidikan SMA / SMK.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui status pernikahan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan

No	Status	Frekuensi	Percentase (%)
1	Lajang	13	18,6
2	Menikah	57	81,4
	Total	70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri dilihat dari status pernikahan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas karyawan berstatus sudah menikah sebesar 81,4% dan sisanya memiliki status lajang sebesar 18,6%. Mayoritas karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri adalah sudah menikah.

b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y), Komitmen Organisasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2).

1) *Turnover Intention*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 2,20 dan standar deviasi sebesar 0,83. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi *Turnover Intention*

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 3,03$	9	12,9
2	Sedang	$1,38 \leq X < 3,03$	47	67,1
3	Rendah	$X < 1,38$	14	20,0
	Total		70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 12 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 47 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 9 orang dan kategori rendah sebanyak 14 orang. Kategori tinggi pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi. Kategori rendah pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Penilaian karyawan terhadap *turnover intention* adalah sedang. Kategori sedang pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang tidak terlalu tinggi untuk meninggalkan organisasi, namun manajemen juga harus memberikan perhatian yang serius pada persoalan tersebut.

2) Komitmen Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,80 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 0,84. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

komitmen organisasi sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Komitmen Organisasi

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 4,70$	6	8,6
2	Sedang	$3,02 \leq X < 4,70$	49	70,0
3	Rendah	$X < 3,02$	15	21,4
	Total		70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 13 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 49 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 6 orang dan kategori rendah sebanyak 15 orang. Kategori tinggi pada komitmen organisasi adalah rendahnya rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Kategori rendah pada komitmen organisasi adalah tingginya rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi adalah sedang. Kategori sedang pada komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi yang relatif sedang.

3) Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 4,80 dengan *mean* sebesar 3,76 dan standar deviasi sebesar 0,66. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Kepuasan Kerja

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 4,42$	4	5,72
2	Sedang	$3,10 \leq X < 4,42$	54	77,14
3	Rendah	$X < 3,10$	12	17,14
	Total		70	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 14 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 54 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 4 orang dan kategori rendah sebanyak 12 orang. Kategori tinggi pada kepuasan kerja adalah rendahnya perasaan positif karyawan tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Kategori rendah pada kepuasan kerja adalah tingginya perasaan positif karyawan tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja adalah sedang. Kategori sedang pada kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik yang relatif sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heteroskesdasititas. Uji Prasyarat Analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 23.*

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011 : 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Residual Turnover Intention, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	0,200	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 15 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,200 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011 : 166). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear. Dalam penelitian ini hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig. <i>Linearity</i>	Ket.
1	Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier
2	Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji mulikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011 : 106). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,326	3,072	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Komitmen Organisasi	0,326	3,072	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 17 dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

d. Uji Heteroskesdastitas

Uji heteroskesdasitisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011 : 139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskesdasitisitas dan jika berbeda disebut heteroskesdastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskesdasitisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskesdastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil T_{hitung} dan T_{tabel} dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskesdastisitas sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskesdastisitas

No	Variabel	T _{tabel} N=70	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
1	Komitmen Organisasi terhadap <i>absolute residual</i> variabel	1,66691	-1,024	0,309	Tidak terjadi heteroskesdastisitas.
2	Kepuasan Kerja terhadap <i>absolute residual</i> variabel	1,6691	0,724	0,472	Tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 18 data hasil uji heteroskesdastisitas dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*.

**Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi,
Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan
*Turnover Intention***

No	Variabel	Turnover Intention			
		Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
1	Jenis kelamin	-0,069	-0,036	-0,084	-0,057
2	Usia	-0,127	-0,035	-0,027	-0,022
3	Pendidikan	-0,014	0,156	0,052	0,120
4	Status	0,006	0,018	0,030	0,025
5	Komitmen Organisasi		-0,763***		-0,452**
6	Kepuasan Kerja			-0,737***	-0,369*
7	R^2	0,015	0,562	0,543	0,604
8	ΔR^2	0,015	0,547***	0,528***	0,589**

Sumber : Data primer yang diolah 2016

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

a. Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,763X_1 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,763***$ (***($p < 0,001$; $p = 0,000$)). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,547 atau 54,7%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

b. Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,737X_2 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui

bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,737$ *** (** p < 0,001; p = 0,000). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,528 atau 52,8%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.” terbukti.

c. Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,452X_1 - 0,369X_2 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,452^{**}$ (** p < 0,01; p = 0,003) dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,369^*$ (* p < 0,05; p = 0,013). Kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,589 atau 58,9%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,763^{***}$; $p = 0,000$). Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan salah satunya dari *organizational identification* yaitu hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai – nilai dan citra organisasi. Karyawan yang memiliki citra diri (*self images*) yang tinggi akan memiliki tingkat *thinking of quitting* yang rendah. Dalam hal ini karyawan tidak akan berpikir keluar dari pekerjaan dan tetap berada di tempat kerjanya.

Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan dari tingkat *job involvement*, yakni keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan itu. Karyawan yang

mimiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan ide-idenya untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan. Karyawan yang mendukung kebijakan perusahaan ini akan memiliki tingkat *intention to search for alternatives* yang rendah, yakni karyawan tidak akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi yang lain.

Selain itu sejauh mana karyawan yang memiliki *organizational loyalty* yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi karena memiliki perasaan keterikatan. Pengabdian yang tinggi terhadap organisasi juga dapat menjelaskan tingginya loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah terhadap *intention to quit*. Hal ini dapat digambarkan dengan sejauh mana ada kemauan karyawan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi dan tidak akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Jahanzeb *et. al* (2013) yang menyatakan bahwa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,737^{***}$; $p = 0,000$). Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang merasa puas dengan gaji yang didapatkan maka kecenderungan niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention search for alternatif*) akan semakin rendah. Semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Selain pemberian gaji, rekan kerja yang mendukung mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Karyawan merasa senang apabila mempunyai rekan kerja yang ramah, dapat bersosialisasi, dan mampu bekerjasama dengan baik. Karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan adanya dukungan motivasi dari atasan yang kompeten akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk berpikir keluar dari pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diindikasikan dari kepuasan karyawan terhadap *nature of work*, yakni sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Karyawan yang merasa puas dengan jenis pekerjaan tertentu maka akan memiliki kecenderungan yang rendah terhadap niat untuk keluar (*intention to quit*) dari organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini

mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahdi *et. al* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi ($\beta = -0,477^{**}$; $p = 0,003$) dan kepuasan kerja ($\beta = -0,369^*$; $p = 0,013$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung untuk meninggalkan organisasi semakin kecil. Karyawan yang memiliki *organizational identification* yang tinggi, hal ini dapat digambarkan dengan karyawan yang memiliki citra diri (*self images*) yang sudah tercampur dengan nilai-nilai organisasi dan memiliki kepuasan terhadap rekan kerja akan memiliki kecenderungan yang rendah terhadap niat untuk keluar (*intention to quit*).

Karyawan yang puas terhadap gaji yang diterima dan memiliki keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi tidak akan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*search for alternatives*). Komitmen organisasi yang tinggi yang ditunjukan dengan tingginya loyalitas terhadap organisasi (*organizational loyalty*) dan kepuasan karyawan yang tinggi terhadap jenis pekerjaan itu sendiri (*nature of work*) juga memberikan

pengaruh yang negatif terhadap kecenderungan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya (*thinking of quitting*).

Jadi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Tarigan dan Ariani (2015) yang berjudul “*Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*” yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dan kepuasan kerja karyawan akan berdampak dengan rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar $-0,763^{***}$; $p = 0,000$ dan ΔR^2 sebesar 0,547 atau 54,7% yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar $-0,737^{***}$; $p = 0,000$ dan ΔR^2 sebesar 0,528 atau 52,8% yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Jadi apabila karyawan memiliki kepuasan

kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai $\beta = -0,452^{**}$; $p = 0,003$ dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,369^*$; $p = 0,013$. Kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,589 atau 58,9%. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 58,9%. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi dan dan kepuasan kerja untuk memprediksi *turnover intention*. Dengan demikian masih terdapat 41,1% faktor lain

yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri

2. Dalam peneltian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain :

- a. Pada kategorisasi variabel *turnover intention* berada pada kategori sedang (*mean* : 2,20). Maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat *turnover intention* yang memiliki kategori sedang ini.
- b. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel kepuasan kerja adalah pertanyaan tentang kepuasan terhadap promosi, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memperhatikan hal tersebut. Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada

karyawan. Karyawan yang diberikan kesempatan promosi jabatan dapat dilihat berdasarkan kecakapan (*ability*) dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

- c. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel komitmen organisasi adalah pertanyaan tentang *job involvement*, maka perusahaan harus menyelenggarakan program pelatihan tentang profesional karir. Program pelatihan ini diharapkan mampu untuk menumbuhkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya antara lain :

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner), dan *focus discussion group* (FGD).
- b. Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti *perceived organizational justice*, *perceived organizational support*, dan *job overload*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshitri, Khalid I. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2013. Article ID 279369, DOI: 10.5171/2013.279369. 1-10
- Bothma, Crish F.C, dan Rood, Greth (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 11, No. 1. 1-12
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 4. pp. 533-546
- Camilleri, Emanuel (2002). Some Antecedents of Organisational Commitment: Results from an Information Systems Public Sector Organisation. *Bank of Valetta Review*. Num 25. pp 1-29
- Chen, Mei-Fang, Lin, Chieh-Peng.,& Lien, Gin-Yen. (2010). Modeling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*. Vol 31. Num. 8. pp 1743-9507.
- Chungtai, Amir A., dan Zafar, Sohail. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. Vol. 11, Num.1. pp 39-64
- Cohen, Aaron (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *The Academy of Management Journal*. Vol. 36, Num. 5. pp. 1140-1157
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 1. Alih bahasa Paramita Rahayu. Indeks : Jakarta
- Dey, Tumpa., Kumar, Ashok, dan Kumar, Y. L. N. (2014). A New Look at the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Conceptual Study .*International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 04. Num 1. pp 281-287

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Gibson, James., Ivancevich., dan Konopaske, Robert. (2013). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14th edition. Mc Graw-Hill. New York
- Greenberg. J. & Baron, R.A (2003) *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Indarwati, Wahyu. (2008). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Niat untuk Keluar melalui Komitmen Organisasi (studi pada karyawan bagian produksi kayu PT Octa Mitranusa Persada Kepanjen)*. Skripsi. Universitas Negeri Malang
- Jehanzeb, Khawaja., Rasheed, Anwar, dan Rasheed, Mazen F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8. Num. 8. pp. 79 - 90
- Jaros, Sthepen. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, Num. 4. pp 7-25
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuisioner : Pengembangan Kuisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Khan, Alamdar Hussain, dan Aleem, Muhammad (2014). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies*, Vol. 7, Num. 1. pp. 122-132
- Kreitner, Robert, dan Kinichi, Angelo. (2010) *Organizational Behavior. Ninth Edition*. New York : McGraw – Hill
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875

- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior. 11th edition.* New York : McGraw Hill
- Mahdi, Ahmad F., Zin, Mohamad Z. M., Nor, Mohn R. M., Sahkat, Ahamad A. dan Naim, Abang S. A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences.* Vol. 9 Num. 9. pp .1518-1526
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. *AMET International Journal of Management.* ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22
- Ridlo, Ilham Akhsanu (2012). *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”.* Surabaya : PH Movement Publication.
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Press
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition.* London: Pearson
- Salleh, Rohani., Nair, M. S., dan Harun, Haryanni (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering.* Vol.6. Num.12. pp 2021 – 2028
- Sekaran, Uma (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis.* Edisi Keempat. Buku Kedua. Penerjemah Kwan Men Won. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Shore, L. M, dan Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relation.* Vol. 42. Num. 7. pp 625-638
- Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity.* Saarbrücken : VDM Publishing
- Staw, Barry M. (1991). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior.* New York : Macmillan

- Susanto, Eddy M., dan Gunawan, Karim (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, Num. 76-88
- Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M. (2000). *Metode Pengumpulan Data*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Tarigan, Veronica dan Ariani, Dorothea W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management & Applied Economic*. Vol. 5, Num.2. pp. 21-42
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293
- Tolly, Agus A. (2001). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2. No. 2. 102 – 125
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2013). Structural Analysis Of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes. *Business Research Quarterly*. Vol.17. pp. 115 - 128
- Varshney, Deepanjana (2014). Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, Num. 10. pp 87 -96
- Wijayanto, D.W. (2007). *Hubungan Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BMB Eksport Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Kristen Duta Wacana
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Saudara

Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak / Ibu / Saudara dalam bekerja, perkenankan kami memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuisioner / angket ini. Pengumpulan data melalui kuisioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk memberikan jawaban yang sebenarnya, karena jawaban dari Bapak / Ibu / Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak / Ibu / Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuisioner ini, kami mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat kami,
Yoga Wateknya

KUISIONER PENELITIAN

- Jenis Kelamin** : 1. Laki – laki
2. Perempuan
- Usia** : 1. Kurang dari 30 tahun
2. 30 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. Lebih dari 50 tahun
- Pendidikan** : 1. SMP
2. SMA / SMK
3. Diploma
4. Sarjana
- Status** : 1. Lajang
2. Menikah

Berilah tanda silang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. **Keterangan :**

- | | | |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| 1 : Sangat Tidak Setuju | 3 : Kurang Setuju | 5 : Sangat Setuju |
| 2 : Tidak Setuju | 4 : Setuju | |

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya sering mempertimbangkan keluar dari pekerjaan saya.					
2.	Saya mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain.					
3.	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa bayaran yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang					

	saya lakukan.				
5.	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan.				
6.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan tugasnya				
7.	Saya nyaman dengan rekan kerja saya				
8.	Saya senang melaksanakan tugas dalam pekerjaan saya.				
9.	Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya.				
10.	Saya hidup untuk pekerjaan saya				
11.	Saya merasa bangga bekerja untuk organisasi ini.				
12	Saya merasa persoalan organisasi seolah – olah juga persoalan saya.				
13.	Saya merasa nyaman dengan organisasi ini sebagai tempat hidup dan bekerja.				
14.	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini.				

Terima kasih

2. Data Penelitian

NO	TI1	TI2	TI3	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4
2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2
4	2	2	1	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4
5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4
6	3	3	3	1	2	3	4	4	3	3	5	4	4	3
7	2	2	1	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4
8	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4
9	1	1	1	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
10	2	2	1	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5
11	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
14	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3
15	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
16	3	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
17	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
19	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
20	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
21	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3
22	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	1	1	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
24	2	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1
26	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
27	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	2	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3
31	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
32	1	1	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
33	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3
34	2	1	1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
35	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4

36	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
38	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
40	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
42	1	1	1	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
44	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
45	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
46	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
47	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	1	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5
49	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
50	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
51	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
52	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2
53	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4
54	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
55	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
56	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
57	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2
59	2	2	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5
60	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
61	2	2	2	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5
62	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2
64	1	1	1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
65	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
68	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	2	2	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4
70	2	2	2	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4

3. Hasil Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status
1.	Perempuan	<30 tahun	Sarjana	Menikah
2.	Laki – Laki	<30 tahun	Diploma	Lajang
3.	Laki - Laki	<30 tahun	Diploma	Menikah
4.	Laki – Laki	31–40 tahun	SMP	Menikah
5.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMP	Menikah
6.	Laki – Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah
7.	Laki - Laki	31–40 tahun	Sarjana	Menikah
8.	Laki – Laki	41–50 tahun	Sarjana	Menikah
9.	Laki - Laki	<30 tahun	SMA	Menikah
10.	Perempuan	31–40 tahun	SMA	Menikah
11.	Perempuan	<30 tahun	Diploma	Lajang
12.	Perempuan	<30 tahun	Diploma	Lajang
13.	Perempuan	31–40 tahun	Diploma	Menikah
14.	Perempuan	<30 tahun	Sarjana	Menikah
15.	Perempuan	<30 tahun	Sarjana	Lajang
16.	Perempuan	41–50 tahun	Sarjana	Menikah
17.	Perempuan	<30 tahun	Sarjana	Menikah
18.	Perempuan	41–50 tahun	Diploma	Menikah
19.	Laki – Laki	<30 tahun	Diploma	Lajang
20.	Laki - Laki	<30 tahun	Diploma	Menikah
21.	Laki – Laki	<30 tahun	SMA	Lajang
22.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
23.	Laki – Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
24.	Laki - Laki	>50 tahun	SMA	Menikah
25.	Laki – Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
26.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah
27.	Laki – Laki	<30 tahun	Diploma	Lajang
28.	Laki - Laki	31–40 tahun	Diploma	Menikah
29.	Laki – Laki	31–40 tahun	Sarjana	Menikah
30.	Perempuan	<30 tahun	Sarjana	Menikah
31.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMP	Menikah
32.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMP	Menikah
33.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
34.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah

35.	Perempuan	<30 tahun	SMP	Menikah
36	Perempuan	31–40 tahun	SMP	Menikah
37.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Lajang
38.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah
39.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMP	Menikah
40.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
41.	Laki - Laki	31–40 tahun	Sarjana	Lajang
42.	Perempuan	31–40 tahun	SMP	Menikah
43.	Perempuan	31–40 tahun	SMP	Menikah
44.	Laki - Laki	<30 tahun	SMA	Lajang
45.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
46.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
47.	Laki - Laki	31–40 tahun	Sarjana	Menikah
48.	Laki - Laki	41–50 tahun	Sarjana	Menikah
49.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
50.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
51.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMP	Menikah
52.	Perempuan	<30 tahun	SMP	Lajang
53.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
54.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMP	Lajang
55.	Laki - Laki	<30 tahun	SMA	Lajang
56.	Perempuan	31–40 tahun	SMA	Menikah
57.	Perempuan	>50 tahun	SMA	Menikah
58.	Laki - Laki	>50 tahun	SMA	Menikah
59.	Perempuan	<30 tahun	SMA	Menikah
60.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
61.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
62.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMP	Menikah
63.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMP	Menikah
64.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
65.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMP	Menikah
66.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah
67.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah
68.	Laki - Laki	41–50 tahun	SMA	Menikah
69.	Laki - Laki	31–40 tahun	SMA	Menikah
70.	Laki - Laki	<30 tahun	SMA	Menikah

4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

HASIL UJI CFA (Tahap 1)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	894.114
	Df	91
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
TI1			-.782
TI2			-.783
TI3			-.673
KK1		.624	
KK2		.529	
KK3		.777	
KK4		.764	
KK5		.707	
KO1	.697		
KO2			
KO3	.689		
KO4	.666		
KO5	.823		
KO6	.715		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 6 iterations.

a. Validitas Konvergen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.732
Bartlett's Test of Sphericity	139.653
df	3
Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
TI1	.929		
TI2	.939		
TI3	.884		

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.825
Bartlett's Test of Sphericity	281.431
df	10
Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1	.894		
KK2	.872		
KK3	.880		
KK4	.872		
KK5	.891		

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.875
Bartlett's Test of Sphericity	301.640
df	10
Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KO1	.825	.538	
KO3	.899		
KO4	.901		
KO5	.929		
KO6	.919		

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

b. Validitas Divergen**Correlations**

		TURNOVER_INTENTION	KOMITMEN_ORGANISASI	KEPUASAN_KERJA
TURNOVER_INTENTION	Pearson Correlation	1	-.734 **	-.732 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
KOMITMEN_ORGANISASI	Pearson Correlation	-.734 **	1	.821 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	-.732 **	.821 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	3

2. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	5

6. Hasil Analisis Karakteristik Responden

HASIL ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	50	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 30 tahun	19	27.1	27.1	27.1
	30 - 40 tahun	33	47.1	47.1	74.3
	41 - 50 tahun	15	21.4	21.4	95.7
	Lebih dari 50 tahun	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	16	22.9	22.9	22.9
	SMA / SMK	32	45.7	45.7	68.6
	Diploma	10	14.3	14.3	82.9
	Sarjana	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	13	18.6	18.6	18.6
	Menikah	57	81.4	81.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

7. Hasil Analisis Deskriptif

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TURNOVER_INTENTION	70	1.00	4.00	2.1954	.82527
KOMITMEN_ORGANISASI	70	1.80	5.00	3.8571	.83555
KEPUASAN_KERJA	70	2.00	4.80	3.7629	.65788
Valid N (listwise)	70				

8. Perhitungan Rumus Kategorisasi

RUMUS KATEGORISASI

Turnover Intention		
Mean	=	2,20
Sdi	=	0,83
Tinggi	=	$X \geq M + SD$
Sedang	=	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	=	$X < M - SD$
Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 3,03$
Sedang	=	$1,38 \leq X < 3,03$
Rendah	=	$X < 1,38$

Komitmen Organisasi		
Mean		= 3,86
Sdi		= 0,84
Tinggi	= $X \geq M + SD$	
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	= $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 4,70$
Sedang	=	$3,02 \leq X < 4,70$
Rendah	=	$X < 3,02$

Kepuasan Kerja		
Mean		= 3,76
Sdi		= 0,66
Tinggi	= $X \geq M + SD$	
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	= $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 4,42$
Sedang	=	$3,10 \leq X < 4,42$
Rendah	=	$X < 3,10$

9. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kategori_Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.6	8.6	8.6
	2	49	70.0	70.0	91.4
	3	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100	100.0	
Total		70	100.0		

Kategori_Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.8	5.8	5.8
	2	54	77.1	77.1	94.2
	3	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100	100.0	
Total		70	100.0		

Kategori_Turnover_Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.9	12.9	12.9
	2	47	67.1	67.1	87.1
	3	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100	100.0	
Total		70	100.0		

10. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Residual TI KK KO
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52866332
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.041
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

11. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

TURNOVER_INENTION * KOMITMEN_ORGANISASI

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER_	Between Groups	32.165	13	2.474	9.344	.000
INTENTION *	Linearity	25.299	1	25.299	95.542	.000
KOMITMEN_	Deviation from Linearity	6.866	12	.572	2.161	.027
<hr/>						
Within Groups		14.829	56	.265		
<hr/>						
Total		46.994	69			

TURNOVER_INENTION * KEPUASAN_KERJA

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER_	Between Groups	31.220	14	2.230	7.776	.000
INTENTION *	Linearity	25.165	1	25.165	87.747	.000
KEPUASAN_	Deviation from Linearity	6.055	13	.466	1.624	.106
<hr/>						
Within Groups		15.774	55	.287		
<hr/>						
Total		46.994	69			

12. Hasil Uji Multikolinieritas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS Regression

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.622	.375		14.991	.000		
KOMITMEN_ORGA	-.403	.135	-.408	-2.973	.004	.326	3.072
NISASI							
KEPUASAN_KERJA	-.498	.172	-.397	-2.894	.005	.326	3.072

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

13. Hasil Uji Heteroskesdastisitas

HASIL UJI HETEROSKESDASTISITAS

Regression

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.469	.211		2.222	.030
KOMITMEN_ORGA	-.078	.076	-.218	-1.024	.309
NISASI					
KEPUASAN_KERJA	.070	.097	.154	.724	.472

a. Dependent Variable: ABS_RES TI KK KO

14. Hasil Uji Regresi

HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JENIS_KELAMI N, PENDIDIKAN, USIA ^b	.	Enter
2	KOMITMEN_O RGANISASI ^b	.	Enter
3	KEPUASAN_K ERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.123 ^a	.015	-.045	.84380	.015	.251	4	65	.908
2	.750 ^b	.562	.528	.56704	.547	79.931	1	64	.000
3	.777 ^c	.604	.566	.54375	.042	6.602	1	63	.013

a. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KOMITMEN_ORGANISASI

c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KOMITMEN_ORGANISASI, KEPUASAN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.714	4	.179	.251	.908 ^b
	Residual	46.279	65	.712		
	Total	46.994	69			
2	Regression	26.415	5	5.283	16.430	.000 ^c
	Residual	20.579	64	.322		
	Total	46.994	69			
3	Regression	28.367	6	4.728	15.991	.000 ^d
	Residual	18.627	63	.296		
	Total	46.994	69			

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KOMITMEN_ORGANISASI

d. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KOMITMEN_ORGANISASI, KEPUASAN_KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.623	.632		4.151	.000
JENIS_KELAMIN	-.125	.240	-.069	-.521	.604
USIA	-.129	.149	-.127	-.863	.391
PENDIDIKAN	-.012	.105	-.014	-.113	.911
STATUS	.012	.298	.006	.040	.968
2 (Constant)	4.898	.495		9.895	.000
JENIS_KELAMIN	-.066	.162	-.036	-.407	.686
USIA	-.035	.101	-.035	-.349	.728
PENDIDIKAN	.129	.072	.156	1.781	.080
STATUS	.038	.200	.018	.188	.852
KOMITMEN_ORGA NISASI	-.753	.084	-.763	-8.940	.000
3 (Constant)	5.518	.533		10.363	.000
JENIS_KELAMIN	-.103	.156	-.057	-.664	.509
USIA	-.023	.097	-.022	-.233	.817
PENDIDIKAN	.099	.070	.120	1.409	.164
STATUS	.053	.192	.025	.275	.784
KOMITMEN_ORGA NISASI	-.447	.144	-.452	-3.103	.003
KEPUASAN_KERJA	-.462	.180	-.369	-2.569	.013

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, USIA ^b	.	Enter
2	KEPUASAN_KERJA ^b	.	Enter
3	KOMITMEN_ORGANISASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.123 ^a	.015	-.045	.84380	.015	.251	4	65	.908
2	.737 ^b	.543	.507	.57925	.528	73.929	1	64	.000
3	.777 ^c	.604	.566	.54375	.061	9.631	1	63	.003

a. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KEPUASAN_KERJA

c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KEPUASAN_KERJA, KOMITMEN_ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.714	4	.179	.251	.908 ^b
	Residual	46.279	65	.712		
	Total	46.994	69			
2	Regression	25.519	5	5.104	15.211	.000 ^c
	Residual	21.474	64	.336		
	Total	46.994	69			
3	Regression	28.367	6	4.728	15.991	.000 ^d
	Residual	18.627	63	.296		
	Total	46.994	69			

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KEPUASAN_KERJA

d. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, KEPUASAN_KERJA, KOMITMEN_ORGANISASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.623	.632		.000
	JENIS_KELAMIN	-.125	.240	-.069	.604
	USIA	-.129	.149	-.127	.391
	PENDIDIKAN	-.012	.105	-.014	.911
	STATUS	.012	.298	.006	.968
2	(Constant)	5.714	.563		.000
	JENIS_KELAMIN	-.152	.165	-.084	.360
	USIA	-.027	.103	-.027	.792
	PENDIDIKAN	.043	.072	.052	.554
	STATUS	.063	.205	.030	.758
	KEPUASAN_KERJA	-.925	.108	-.737	.000
3	(Constant)	5.518	.533		.000
	JENIS_KELAMIN	-.103	.156	-.057	.509
	USIA	-.023	.097	-.022	.817
	PENDIDIKAN	.099	.070	.120	.164
	STATUS	.053	.192	.025	.784
	KEPUASAN_KERJA	-.462	.180	-.369	.013
	KOMITMEN_ORGA NISASI	-.447	.144	-.452	.003

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION