

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. WANGSA
JATRA LESTARI DI KARTASURA**

SKRIPSI

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



Oleh:
HOTLAND FASQI ABANGGA
14808144025

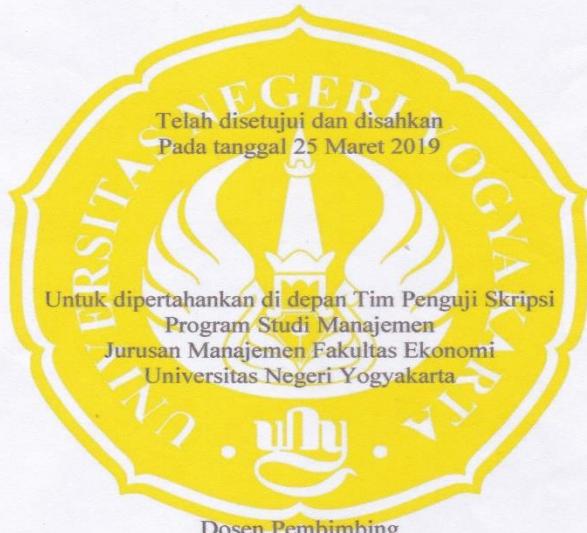
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. WANGSA
JATRA LESTARI DI KARTASURA**

SKRIPSI

Oleh:

HOTLAND FASQI ABANGGA
14808144025



Farlianto, SE., MBA
NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:
**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. WANGSA
JATRA LESTARI DI KARTASURA”**

yang disusun oleh:
HOTLAND FASQI ABANGGA
NIM. 14808144025

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 16 - April - 2019

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, SE. M.Si. NIP. 19610711 198812 2 001	Ketua Pengaji	 8 - Mei - 2019
Farlianto, SE., MBA NIP. 19700925 200012 1 001	Sekretaris Pengaji	 6 - Mei - 2019
Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi Faras, M.Pd NIP. 19520108 197803 2 001	Pengaji Utama	 22 - April - 2019

Yogyakarta, 13 Mei 2019
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hotland Fasqi Abangga
NIM : 14808144025
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. WANGSA JATRA LESTARI DI KARTASURA**

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

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 Maret 2019
Penulis,



Hotland Fasqi Abangga
NIM. 14808144025

MOTTO

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (QS.29. Al ‘Ankabuut)

“Sungguh Allah lebih sayang kepada hamba-hambaNya daripada ibu ini kepada anaknya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

“Jangan menyerah. Hari ini mungkin sulit, besok mungkin akan lebih buruk, tapi lusa akan menjadi indah.” (Jack Ma)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Dra. Tri Baningsih M.Psi dan Pekik Basuki A.Md. sebagai kedua orangtua yang telah melahirkan dan membesarkan saya.
2. Shinta Arya Kosala sebagai adik tersayang.
3. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta. Semoga tetap Berjaya.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. WANGSA
JATRA LESTARI DI KARTASURA**

Oleh:
HOTLAND FASQI ABANGGA
14808144025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura; (3) komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survei. Sampel pada penelitian berjumlah 135 orang karyawan di PT. Wangsa Jatra Lestari, dengan menggunakan metode *proportional random sampling*. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji reliabilitas menggunakan *alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda pada taraf signifikan $< 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,720 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, dan koefisien sebesar -0,054. (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,162 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 dan koefisien regresi sebesar -0,008. (3) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 0,000. Nilai R^2 sebesar 27,6%.

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

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB
SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES STUDY
CASE PT. WANGSA JATRA LESTARI AT KARTASURA**

By:
HOTLAND FASQI ABANGGA
14808144025

ABSTRACT

This study aimed to determine: (1) the effect of organizational commitment to turnover intention on employees of PT. Wangsa Jatra Lestari in Kartasura; (2) the effect of job satisfaction on turnover intentions on employees of PT. Wangsa Jatra Lestari in Kartasura; (3) organizational commitment and job satisfaction have a joint effect on turnover intention on employees of PT. Wangsa Jatra Lestari in Kartasura.

This research was a causal associative study using a quantitative approach. Data collection uses survey methods. The sample in the study amounted to 135 employees at PT. Wangsa Jatra Lestari, using the proportional random sampling method. Test the validity using construct validity and reliability test using Cronbach alpha. Data analysis used multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that: (1) Organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention on employees of PT. Wangsa Jatra Lestari in Kartasura. This is evidenced by the value of t arithmetic of 1.720 with a significance value of 0.003 and the regression coefficient of -0.054. (2) Job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention on employees of PT. Wangsa Jatra Lestari in Kartasura. This is evidenced by the value of t count of 1.162 with a significance value of 0.041, and the regression coefficient of -0.008. (3) Organizational commitment and job satisfaction have a significant negative effect together on turnover intention on employees of PT. Wangsa Jatra Lestari in Kartasura. This is evidenced by the value of F-value as equal 0,000. The R² value is 27,6%.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga memberikan kekuatan dan kemudahan dalam pembuatan tugas akhir skripsi. Penelitian berikut tak luput dari peran banyak pihak sehingga skripsi berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Wangsa Jatra Lesari di Kartasura” dapat diselesaikan dengan baik. Tugas Akhir Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta. Atas kelancaran penyelesaian skripsi ini, penulis dengan hormat mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Farlianto, SE., MBA, Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berperan memberikan saran, bimbingan dan membantu dalam kelancaran skripsi.
4. M. Lies Endarwati, SE. M.Si., Dosen selaku Ketua Pengaji yang telah berperan memberikan saran dan berkontribusi dalam perbaikan tugas akhir skripsi.
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd, Dosen selaku Pengaji Utama yang telah berperan memberikan saran dan berkontribusi dalam perbaikan tugas akhir skripsi.

6. Dosen dan seluruh Staf di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini. Perbaikan yang membangun diharapkan dalam final skripsi berikut. Semoga penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya dan menjadi ilmu yang bermanfaat.

Yogyakarta, 25 Maret 2019
Penulis,



Hotland Fasqi Abangga
NIM. 14808144025

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBERAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Komitmen Organisasi	11
2. Kepuasan Kerja	14
3. <i>Turnover Intention</i>	18
B. Penelitian yang Relevan.....	22
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Paradigma Penelitian	26

E. Hipotesis Penelitian	26
BAB III. METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Variabel Penelitian.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Definisi Variabel.....	30
1. Kepuasan Kerja	31
2. Komitmen Organisasi	32
3. <i>Turnover Intention</i>	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Instrumen Penelitian	35
H. Uji Coba Instrumen.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas.....	40
I. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Analisis Deskriptif.....	41
2. Uji Analisis Prasyarat.....	41
J. Pengujian Hipotesis	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Analisis Kuantitatif.....	50
B. Pembahasan.....	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Keterbatasan Penelitian.....	60
C. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Target dan Hasil Pekerjaan tahun 2013-2017.....	6
Tabel 2. KMO and Bartlett's Test.....	38
Tabel 3. Rotated Component Matrix.....	39
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 7. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	48
Tabel 8. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 9. Kategorisasi Varibel <i>Turnover Intenton</i>	49
Tabel 10. Hasil Uji Normaitas.....	50
Tabel 11. Hasil Uji Linearitas.....	51
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	65
2. Data Uji Validitas & Reliabilitas X1 (Komitmen Organisasi)	68
3. Data Uji Validitas & Reliabilitas X2 (Kepuasan Kerja)	70
4. Data Uji Validitas & Reliabilitas Y (<i>Turnover Intention</i>)	72
5. Uji CFA & Uji Reliabilitas	74
6. Tabulasi Data X1 (Komitmen Organisasi).....	76
7. Tabulasi Data X2 (Kepuasan Kerja)	80
8. Tabulasi Data Y (<i>Turnover Intention</i>)	86
9. Tabulasi Data Karakteristik Responden.....	90
10. Tabulasi Data Kategorisasi	94
11. Output Pengujian SPSS.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat. Ketatnya persaingan membuat perusahaan berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan yang memiliki kedudukan yang strategis. Hal ini mengingat sumber daya manusia juga sebagai perancang (*planner*). Ketiadaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan menyebabkan kepincangan pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat berharga nilainya, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada kenyataannya, *turnover* sering terjadi dalam lingkungan organasasi. Hal ini awalnya disebabkan adanya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Pada beberapa kasus tertentu, manajer sumber daya manusia sering sekali kurang memahami aspek – aspek yang mendasari keputusan seseorang berkeinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Hal tersebut disebabkan karena ketidaktahuan yang menyebabkan kesenjangan antara pihak karyawan dengan pihak manajemen yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaanya (*turnover*).

Berdasarkan kondisi sekarang ini, tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia

mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia – sia karena staf yang baru direkrut memilih pekerjaan di luar perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan perubahan dan juga harus mampu memperhatikan SDM yang ada di perusahaan dikarenakan mereka yang menjalankan perusahaan agar tetap berjalan serta memajukan dan mendorong perusahaan agar melakukan usaha menuju pesaingnya dan menjadi pemenang.

Komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi (Mowday *et. al.*) dalam Dey *et. al.* (2014 : 281). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung ada keinginan untuk pindah kerja.

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering sesekali menjadi isu yang sangat penting, dan begitu pentingnya hal tersebut, perusahaan berusaha untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak-pastian terhadap kondisi 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. Jika permasalahan ini tidak mendapat perhatian serius maka dampak tersebut akan menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan. Kebanyakan teori menyatakan bahwa niat keluar timbul pada diri karyawan ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Owolabi, 2012). Handaru (2012) menambahkan *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini. Menurut Kadiman dalam (Putra 2014) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Ada banyak hal atau faktor-faktor yang mengakibatkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan di suatu perusahaan diantaranya adalah faktor kepuasan kerja yang dirasakan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2009) terdapat pengaruh yang negatif antara hubungan kepuasan kerja pada *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan kecil dan begitupun sebaliknya ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang rendah maka keinginan untuk berpindah kerja akan tinggi karena karyawan tersebut tidak merasa puas di perusahaan tempat ia bekerja dan ingin berpindah kerja ke perusahaan lainnya. Kesimpulan serupa juga disampaikan oleh Riyanto (2008), dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan.

Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah perilaku positif yang ditunjukan karyawan dalam merespon semua perlakuan, keputusan, dan kebijakan yang dilakukan perusahaan (Sidharta *et al.*, 2011).

Keadilan menurut Dwisvimiari (2011) adalah suatu keadaan dimana seseorang mendapatkan apa yang menjadi haknya dan telah sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku. Fatt et al, (2010) menyimpulkan keadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan, sementara Fatimah (2011) menemukan bahwa semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seseorang akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki orang tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur ataupun dijelaskan melalui salah satu teori mengenai kepuasan kerja yaitu teori keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima orang tersebut (Rivai dan Segala, 2011). Sutrisno, (2012) menyebutkan bahwa teori keadilan menyatakan setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensial menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Menurut

Sarafino (2011:97) stress adalah situasi dimana tuntutan mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan fisik dan psikologi dengan sumber daya yang dimiliki.

PT Wangsa Jatra Lestari atau yang lebih dikenal dengan PT WAJATRI adalah perusahaan percetakan dan layanan jasa cetak yang terletak di Surakarta. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995, melayani jasa percetakan skala besar dan memiliki hubungan kerjasama dengan beberapa client besar seperti Tiga Serangkai Grup dan Erlangga. Selain menangani percetakan buku, PT. Wangsa Jatra Lestari juga mengerjakan percetakan box, kardus ataupun bungkus pada *snack* untuk beberapa customer di bidang usaha makanan ringan (*snack*) .

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.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, departemen produksi dan *finishing* merupakan salah satu divisi di PT. Wangsa Jatra Lesatri dengan tingkat mobilitas kerja yang tinggi. Divisi ini menangani cetak pada buku dan LKS Tiga

Serangkai secara rutin maupun complain/keluhan-keluhan yang diajukan oleh pelanggan. Divisi tersebut yang menyelesaikan masalah masalah *after sales* secara teknis. Dalam mencapai target pekerjaan ini tentunya tidak ada komisi atau motivasi lain seperti insentif yang dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan. Pekerjaan yang berat dikejar target tapi tidak diimbangi dengan pemberian komisi dan insentif menimbulkan keluhan dari beberapa karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penelitian dengan beberapa karyawan didapatkan adanya keluhan dari beberapa karyawan terkait upah yang mereka dapatkan yang dipersepsikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Karyawan lainpun mengatakan keinginan untuk mengajukan *resign* dalam beberapa waktu ke depan untuk mencari pekerjaan yang lebih layak. Indikasi ketidakpuasan karyawan ini menjadi salah satu tanda adanya *turnover intention*.

Berikut ini diperoleh gambaran mengenai kinerja karyawan departemen produksi dan finishing di PT. Wangsa Jatra Lesatri yang berjumlah 143 karyawan dilihat dari target pekerjaannya.

Tabel 1.
Traget dan Hasil Pekerjaan Tahun 2013-2017

Tahun	Target Buku (eksemplar)	Target Tercapai (eksemplar)	Persentase Pencapaian
2013	47.000.000.000	42.851.022.000	91,17 %
2014	58.000.000.000	54.520.712.011	94,00 %
2015	62.000.000.000	57.040.262.230	92,14 %
2016	70.000.000.000	64.995.220.000	92,85 %
2017	85.000.000.000	75.584.916.210	89,27 %

Sumber: PT. Wangsa Jatra Lesatri

Berdasarkan data Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa target servis yang merupakan tugas utama departemen produksi dan *finsihing* mengalami penurunan jumlah dari target yang ditetapkan. Hal ini dapat menambah masalah di kemudian hari karena penumpukan pekerjaan yang tak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pencapaian target cetak buku merupakan tolok ukur dari kinerja karyawan yang mengindikasikan bagaimana komitmen organisasi karyawan terhadap tanggung jawab kinerja mereka, jika target yang dicapai menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sehingga mengindikasikan komitmen terhadap kerja karyawan kecil atau komitmen dalam berorganisasi cenderung rendah.

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. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari Cenderung rendah sehingga berdampak pada keinginan untuk berpindah/keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul **”PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. WANGSA JATRA LESTARI DI KARTASURA”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan yang cenderung rendah.
3. Penurunan jumlah hasil produksi dari tahun ke tahun mengindikasikan komitmen organisasi rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Peneliti membatasi objek penelitian pada PT. Wangsa Jatra Lestari.
2. Peneliti membatasi periode penelitian yaitu pada tahun 2013-2018.
3. Peneliti terfokus pada pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian ini, maka rumusan masalah yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra di Kartasura ?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra di Lestari di Kartasura.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di dalam perusahaan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja bagi pengembangan disiplin ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen SDM pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

a. Pihak Perusahaan

Memberikan motivasi bagi PT. Wangs Jatra Lestari dalam melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan karyawanan untuk pindah kerja.

b. Peneliti

Hasil dari peneliti ini merupakan usaha untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat selama perkuliahan dan mempraktekkan secara langsung ke dunia usaha yang sebenarnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2013:100). Menurut Allen dan Mayer (1990) dalam Dahlan, Z (2012) karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Porter dan Smith (1995) dalam Kusjainah (2012) menyatakan bahwa komitmen adalah sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi, yang dapat dilihat dari ciri-ciri yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan dan penerimaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota 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

Menurut Robbins (2013 : 101) komitmen organisasi dikelompokkan dengan tiga indikator yang terpisah, sebagai berikut:

1) Affective commitment

Komitmen afektif yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi dikarenakan adanya persamaan emosional kepada organisasi dan mempunyai keyakinan dalam nilai-nilainya.

2) Continuance commitment

Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi dikarenakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3) Normative commitment

Komitmen normatif yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

c. Prinsip – Prinsip yang Membangun Komitmen Organisasi

Dalam komitmen organisasi terdapat juga prinsip-prinsip untuk membangun komitmen tersebut, yaitu:

- 1) Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus mampu menjaga diri bawahannya sehingga mereka merasa dihargai.
- 2) Memberikan tanggapan dengan empati.

- 3) Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan yang artinya selain dihargai karyawan atau pegawai juga dibatalkan dalam pengambilan keputusan.
- 4) Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- 5) Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab tugas tetap pada masing-masing karyawan.

d. Dampak Komitmen Organisasi

Dampak yang ditimbulkan dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Greenberg dan Baron (2010), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya lebih menguntungkan bagi organisasi.
- 2) Mowday, Porter, dan Steers (2010) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.
- 3) Menurut Djati dan Khusnaini (2003 : 32) dalam Susanto (2011) karyawan dengan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi dan bersedia melakukakn usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

- 4) Komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover* (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 2010; Mowday dkk, 2010: serta Shore & Martin dalam Greenberg & baron, 2010), juga dengan tingkat kelambanan dalam bekerja (Angle & Perry, 2010).
- 5) Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan adanya keinginan untuk pindah kerja, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran (*turnover*) serta permanen (Manthis and Jackson, 2011 : 122).

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robin dan Judge (2013 : 113) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Menurut Manthis dan Jackson (2011 : 121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak terpuaskan, karena karyawan yang sudah merasa terpuaskan akan bekerja dengan baik bahkan akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya. Pendapat lain dikemukakan oleh Lutnas (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 social, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi social. 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 supervisior terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan konstribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuaan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad, M. (2010 : 115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Faktor psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan seerta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

d. Faktor Ketidakpuasan Kerja

Di samping harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu juga diketahui hal-hal yang menyebabkan dan tanda-tanda dari ketidakpuasan dalam bekerja. Adappun faktor-faktor yang menyebabkan ketidak puasan kerja menurut Caugemi dan Claypool (1978) dalam As'ad, M. (2010 : 115) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisor
- 3) Kondisi kerja
- 4) Gaji

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

- 1) *Exit*

Meninggalkan prganisasi 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 bias 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 pekerjaannya akan cenderung bersikap acuh. Sikap tersebut dapat dilakukan dengan cara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

3. Turnover Intention

a. Pengertian *Turnover Intention*

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 Lecity *et. al.* dalam Bothma dan Rood (2013 : 2) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Mueller, 2003) dalam Dahlan, Z. (2011) menyatakan Intensi *Turnover* adalah kecenderungan

atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tindakan seperti ini muncul karena individu mempunyai pikiran untuk mencari pekerjaan lain yang lebih banyak. Hal ini disebabkan karena keinginan 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 berkepentingan 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 unutk 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 kerja yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, supervisor, 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 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. Dampak *Turnover Intention*

Tingginya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) akan berdampak pada tingginya tingkst *Turnover*. Semakin tinggi, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal tersebut akan merugikan perusahaan, karena apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

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

Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dahlan, Z. (2011) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Non Edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 100 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi yang terdiri dari *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nanggoy, S. (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* PT. Andalan Pacific Samudera di Surabaya.” Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi dan gaji mempunya pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.
3. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara

sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramugari di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

4. Penelitian Sebelumnya dilakukan oleh Yoga Wateknya (2016) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 Responden dan menggunakan sampel acak sederhana. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
5. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ni Luh Neva Krestya Nanda I Wayan Mudiartha Utama (2015) yang berjudul “Pengaruh Konflik – Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Gut Mall Bali Galeria”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masing-masing variabel konflik kerja – keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dan pengaruh tidak langsung konflik kerja – keluarga terhadap *turnover intention* melalui

kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja – keluarga berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut sehingga cenderung tidak adanya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*). Sementara karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah tidak memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi sehingga cenderung adanya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2010 : 99). Kepuasan kerja merupakan sikap yang berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) hal ini dikarenakan kepuasan kerja berkaitan dengan proses kognisi menarik diri, intansi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover*. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut dikarenakan belum terpenuhinya faktor – faktor kepuasan kerja sehingga cenderung tingginya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*),

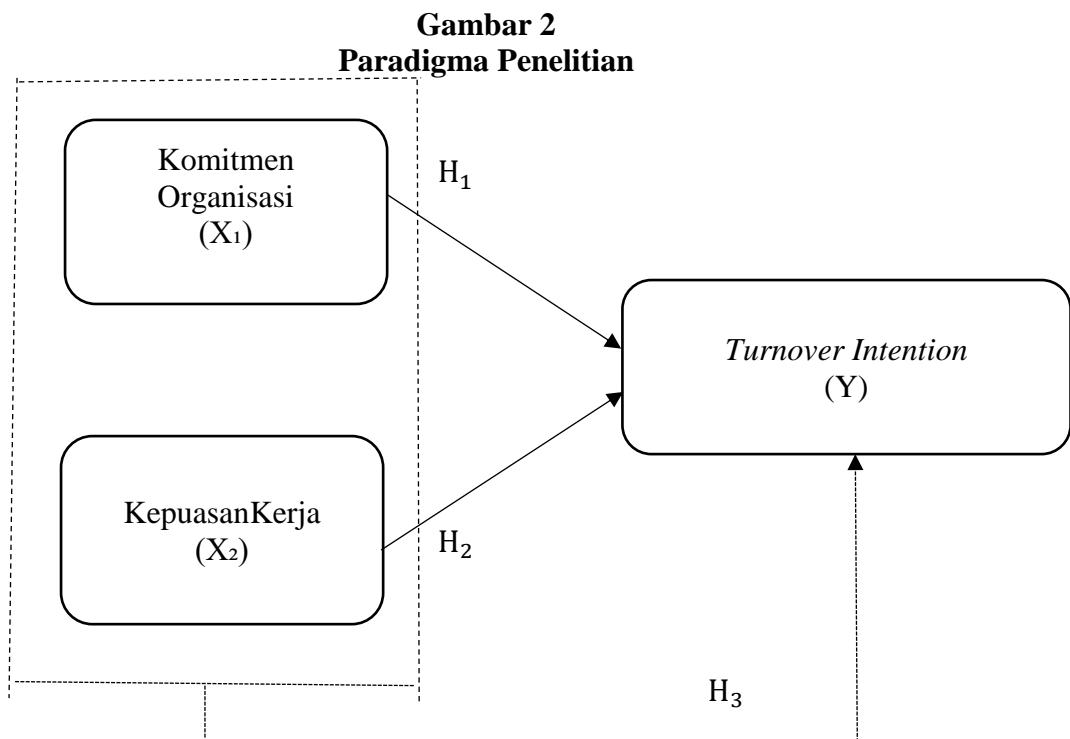
sementara karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, hal ini dikarenakan terpenuhinya faktor – faktor kepuasan kerja sehingga cenderung rendahnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*).

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. Menurut temuan Price and Mueller (1986) dalam Lum *et. al.* (1998) (dalam Wening 2012), menyatakan bahwa ketidakpuasan atas pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain:

H_1 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

H₃: Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori 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 satu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Wangsa Jatra Lestari. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi.

B. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu.

Menurut Ghazali (2011: 5), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variable akibat (Ghazali, 2011:6). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Turnover Intention (Y).

2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghazali, 2011:6). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghazali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wangsa Jatra Lestari Kartasuro. Penelitian ini dilakukan bulan Februari 2019.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari yang berjumlah 320 orang karyawan.

2. Sampel

Menutut Kuncoro (2009: 118), sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan dan mempertimbangkan unsur-unsur dan kategori yang ada dalam suatu populasi penelitian secara seimbang.

Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1995: 115) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Terdapat 27 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 5×27 yaitu 135 sampel. Dalam hal ini, peneliti mengambil 135 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

E. Definisi Variabel

Penelitian Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan

turnover intention. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Luthans dalam Witasari (2009) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Luthans dalam Witasari (2009):

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Kepuasan terhadap gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kepuasan terhadap supervisi, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
- e. Kepuasan terhadap kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.

2. Komitmen Organisasi

Mowday et al (1982) dalam Meyer Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi secara mendasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap didefinisikan sebagai sebuah sikap yang ditujukan pada proses dimana orang mulai berpikir hubungan mereka dengan sebuah organisasi. Hal ini juga dapat diartikan sebagai pola pikir dari individual yang merasakan secara dalam bagaimana mereka menilai diri dan tujuan mereka, apakah sejalan dengan kehendak dan tujuan organisasi atau tidak.

Sedangkan komitmen perilaku berhubungan dengan sebuah proses dimana seseorang terkunci dalam sebuah organisasi karena kondisi tertentu dan bagaimana mereka menyelesaikan masalah yang mereka hadapi didalamnya. Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sikap yang ditunjukkan karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari mengenai bagaimana hubungan mereka dengan perusahaan. Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday et al (1982):

- a. Keinginan kuat sebagai anggota Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

- c. Penerimaan nilai organisasi Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku diperusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- d. Penerimaan tujuan organisasi Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

3. Turnover Intention

Menurut Mobley et al (1978) keinginan pindah kerja (intention turnover) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dalam penelitian ini turnover intention adalah niat karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari untuk berhenti dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan lain karena pilihan karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari itu sendiri. Mobley et al (1978) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan. Menurut Mobley et al (1978) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- b. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik
- c. Niat untuk keluar (Intention to Quit): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dari skala 1 sampai 5 (Hadi, 1991).

Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang

disediakan. Berikut adalah skor dari empat pilihan jawaban yang penulis sediakan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat 3 (tiga) variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention. Angket disajikan berisi 27 pertanyaan, yang terdiri dari 4 item pertanyaan tentang turnover intention, 15 item pertanyaan tentang kepuasan kerja, dan 8 item pertanyaan tentang komitmen organisasi. Adapun kisi-kisi instrumen bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis mudah dikontrol dan dikoreksi.

Berikut adalah kisi-kisi instumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir Pernyataan
Komitmen Organisasi (X_1)	Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan	<ul style="list-style-type: none">● <i>Affective commitment</i>● <i>Continuance commitment</i>● <i>Normative commitment</i>	1,2,3,4,6,7,8

	keanggotaan dalam organisasi tersebut		
Kepuasan kerja (X_2)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pay</i> • <i>Promotion</i> • <i>Coworkers</i> • <i>Nature of Works</i> • <i>Supervision</i> 	9, 10, 11,12,13,14,1 5,16,17,18,19 ,20, 21,22,23,24
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Thinking of quitting</i> • <i>Intention to search for alternatives</i> • <i>Intention to quit</i> 	25, 26,27,28

H. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan *Uji Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikan $< 0,5$ (Ghozali, 2011: 58).

Pengujian mengajukan butir-butir pertanyaan kuisioner yang nantinya diberikan pada responden. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan komputer SPSS 20. Faktor loading adalah pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji Bartlett Test of Sphericity (Bartlett, 1937). Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Hasil *Kaiser-Myer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis*(CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Adequacy.	Measure of Sampling		,792
Bartlett's Test Sphericity	of Approx. Chi-Square Df Sig.		513,103 145 .000

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* lebih besar dari 0,50, yaitu 0,792 menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis/ Uji CFA, sedangkan pada hasil *uji Bartlett;’s test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Tabel 3. Rotated Component Matrix

	Rotated ComponentMatrix ^a		
	Component 1	2	3
Komitmen_Organisasi1	,943		
Komitmen_Organisasi2	,943		
Komitmen_Organisasi3	,916		
Komitmen_Organisasi4	,916		
Komitmen_Organisasi5	,910		
Komitmen_Organisasi6	,758		
Komitmen_Organisasi7	,616		
Komitmen_Organisasi8	,850		
Kepuasan_Kerja1		,783	
Kepuasan_Kerja2		,751	
Kepuasan_Kerja3		,731	
Kepuasan_Kerja4		,728	
Kepuasan_Kerja5		,706	
Kepuasan_Kerja6		,867	
Kepuasan_Kerja7		,832	
Kepuasan_Kerja8		,809	
Kepuasan_Kerja9		,766	
Kepuasan_Kerja10		,544	
Kepuasan_Kerja11		,776	
Kepuasan_Kerja12		,622	
Kepuasan_Kerja13		,774	
Kepuasan_Kerja14		,886	
Kepuasan_Kerja15		,767	
Turnover_Intention1			,096
Turnover_Intention2			,890
Turnover_Intention3			,784
Turnover_Intention4			,745

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) diketahui semua aitem pernyataan valid karena nilai signifikan *Rotated Component Matrix* di atas 0,50. Dengan demikian, maka semua aitem pernyataan dapat digunakan pada penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satukesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011: 48)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	$>0,60$	0,694	Reliabel
Kepuasan Kerja	$>0,60$	0,669	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	$>0,60$	0,786	Reliabel

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011: 19) dalam Arief (2016). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi = mean + SD $\leq X$
- b. Rendah = $X < \text{mean} - \text{SD}$

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011: 103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan

dan representative (*BLUE= Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H₀ diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp. Sig (2- tailed)> level of significant (a=0,05), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H₀ diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp. Sig (2- tailed) < level of significant (a=0,05), sebaliknya H₀ diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011: 166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011: 105).

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

J. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (turnover intention). Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

1. *Uji Regresi Linier Berganda* Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu turnover intention, dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pengujian

pengaruh turnover intention dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Turnover Intention

σ : Konstanta

β_{1-2} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 166).

2. Uji Determinan Koefisien

Determinasi (ΔR^2) Menurut Ghozali (2011: 97) koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra di Kartasura; dan (3) pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden.

Pembahasan terkait dengan analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan usia. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden:

1) Jenis kelamin

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	70	51,9%
Perempuan	65	48,1%
Jumlah	135	100%

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 70 orang (51,9%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang (48,1%).

2) Usia

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	23	17,0%
31-40 Tahun	32	23,7%
41-50 Tahun	73	54,1%
51-60 Tahun	5	3,7%
>60 Tahun	2	1,5%
Jumlah	135	100%

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa responden yang berUsia 20-30 tahun sebanyak 23 orang (17%); yang berUsia 31-40 tahun sebanyak 32 tahun (23,7%); yang berUsia 41-50 tahun sebanyak 73 orang (54,1%); yang berUsia 51-60 tahun sebanyak 5 orang (3,7%); dan yang berUsia >60 tahun sebanyak 2 orang (1,5%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel ini menjelaskan penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Turnover Intention*. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu tinggi dan rendah. Adapun kategorisasi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen Organisasi

Tabel 7. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 33,50$	47	34,8%
Rendah	$X < 33,50$	88	65,2%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa penilaian 47 responden (34,8%) masuk dalam kategori tinggi dan penilaian 88 responden (65,2%) masuk dalam kategori rendah, menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk dalam kategori rendah. Hal tersebut membuat variabel komitmen organisasi memiliki persepsi yang kurang baik bagi sebagian responden.

2) Kepuasan Kerja

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 53$	125	92,6%
Rendah	$X < 53$	10	7,4%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa penilaian 125 responden (92,6%) masuk dalam kategori tinggi dan penilaian 10 responden (7,4%) masuk dalam kategori rendah, menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut membuat variabel komitmen organisasi memiliki persepsi yang baik bagi sebagian responden.

3) Turnover Intention

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Turnover Intention

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12,50$	27	20%
Rendah	$X < 12,50$	107	80%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa penilaian 27 responden (20%) masuk dalam kategori tinggi dan penilaian 107 responden (80%) masuk dalam kategori rendah, menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk dalam kategori rendah.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* paa PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas yang dilakukan menggunakan aplikasi SPPS 21.00 *for windows*.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengujiapakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrovsmirnov*. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,087	Normal
Kepuasan Kerja	0,104	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,092	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penilitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier (Ghozali, 2005). Kriteria dalam uji linieritas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,970	Linier
Kepuasan Kerja	0,842	Linier

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel penilitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2011).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	,984	1,016	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	,984	1,016	Non Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel penilitian mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,743	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,872	Non Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel penilitian mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* paa PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan aplikasi yang digunakan untuk menganalisis adalah *SPSS 21.00 for windows*.

Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	-0,054	1,720	0,003	Signifikan
Kepuasan Kerja	-0,008	1,162	0,041	Signifikan
Konstanta	7,579			
Adjusted R2	0,276			
F Hitung	19,292			
Sig.	0,000			

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,579 - 0,054X_1 - 0,008X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, diketahui bahwa koefisien regresi komitmen organisasi (b_1) dan kepuasan kerja kegunaan (b_2) memiliki koefisien regresi negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi (b_1) dan kepuasan kerja kegunaan (b_2) memiliki pengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau diterima maka akan dilakukan uji t dan uji f. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1) Uji t

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) secara satu per satu atau parsial.

a) Komitmen Organisasi

Hasil statistik uji t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,720 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,054 ; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan

terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura". **diterima.**

b) Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,162 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,008 ; maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura". **diterima.**

2) Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang meliputi komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 19,292 dengan sigifikasi sebesar 0,000. Oleh karena nilai sigifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura" **diterima.**

c. Uji R2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil uji R^2 dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan kepuasan sebesar 27,6% %, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,720 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,054 ; maka penelitian ini berhasil membutikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura”.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi

tersebut sehingga cenderung tidak adanya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*). Sementara karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah tidak memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi sehingga cenderung adanya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Dahlan, Z. (2011) yang menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi yang terdiri dari *affectif commicment*, *continuance commitment*, *normative commitment* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.

Wangsa Jatra Lestari di Kartasura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,162 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,008 ; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura”.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2010 : 99). Kepuasan kerja merupakan sikap yang berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) hal ini dikarenakan kepuasan kerja berkaitan

dengan proses kognisi menarik diri, intansi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover*.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut dikarenakan belum terpenuhinya faktor – faktor kepuasan kerja sehingga cenderung tingginya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), sementara karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, hal ini dikarenakan terpenuhinya faktor – faktor kepuasan kerja sehingga cenderung rendahnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*).

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramugari.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,720 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,054.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,162 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,008.
3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian hanya terbatas pada sebagian dari jumlah karyawan saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi semua karyawan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, akan lebih baik jika ditambahkan dengan wawancara supaya hasil data yang didapat lebih komprehensif.
3. Peneliti hanya meneliti 2 faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Masih terdapat faktor lain yang menarik untuk diteliti.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan tidak memikirkan keluar dari perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi *Turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Kurnianto. (2016). “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Budiarto, Yohanes., dan Wardani,Rani. 2005. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*. 3(2), h:109-126.
- Dwisyimiar. (2011) “Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta”. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 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.
- Fatimah, O., Amiraa, A M., and Halim, F W. (2011).The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction.*Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 9, pp: 115-121.
- Greenberg, Campbell & Gasser M. Baron. (2003). *The Substantive Nature of Job Performance Variability*. In Individual Differentiation and Behavior in Organization, ed. KR Murphy. Jossey Bass Publisher.
- Halimah, T. Nur A. F., dan Maria M. M. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), h: 1-16
- Handaru, A. W., dan Nailul M. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1): 1-19
- Indra Bagus Wijaya. (2018). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Organizationaol Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kusjainah. (2012). “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Komitmenn Karyawan Pada Organisasi ”. *Jurnal kompak*, No.12,454-475.
- Lee, Huang dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num 7 pp 866-875.

- Moh. As'ad. (1981). *Psikologi Industri Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberty
- Ni Luh Neva Krestya Nanda I Wayan Mudiartha Utama (2015). "Pengaruh Konflik – Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Gut Mall Bali Galeria". *Skripsi*. Bali: Universitas Udayana
- Nurul Nurdiansyah. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cirebon". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pamungkas. (2010). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Retno Khikmawati (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, Organizational Behavior, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roobbins, SP. (1996). Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia, prentice Hall inc
- Sarafino, Edward P., Timothy W. Smith. 2011. Health Psychology Biopsychosocial Interactions Seventh edition. United States of America.
- Sareshkeh, S.K., Ghaziani, F.G., and Tayebi, S.M. (2012). Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective. Annals of Biological Research. 3(8), pp: 4229-4238.
- Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe'oed Hakam, dan Heru Susilo. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 27(1), h: 1-8

- Silvia Nanggoy. (2012). “Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi *Turnover* di PT. Andalan Pacifik Samudera”. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sulistyawati. (2012). “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta”. *Jurnal Manajemen*, No.01,42-56.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taheri, Fatemeh., and Soltani, E. (2013). The Study of Organizational Justice Effect on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior; (Case Study: Organization of Roads and Urban Development of Golestan State). *World of Sciences Journal*. 1(15), pp: 64-73.
- Yoga Wateknya. (2016). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Zaeni Dahlan (2011). “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada karyawan non edukatif UMY”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhamadiyah Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. WANGSA JATRA LESTARI DI KARTASURA

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya, Hotland Fasqi A., selaku Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen meminta kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hotland Fasqi A.
14808144025

Data Responden

1. Nama :

2. Alamat :

3. Usia :

- a. 20-30 Tahun
- b. 41-50 Tahun
- c. 51-60 Tahun
- d. >60 Tahun

4. Jenis Kelamin:

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik mungkin.
2. Semua pernyataan mohon diisi dan jangan dilewatkan.
3. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda kami jaga.
4. Berilah tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia di samping pernyataan.
5. Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu:
 - Sangat tidak setuju (STS)
 - Tidak setuju (TS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat setuju (SS).

No.	Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X1)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menganggap masalah dalam perusahaan sebagai masalah saya.					
2	Saya merasa sangat bahagia menghabiskan siswa karir saya di perusahaan ini.					
3	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.					
4	Saya yakin saya memiliki sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan ini.					
5	Saya akan mengacaukan hidup saya jika saya meninggalkan perusahaan ini.					
6	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang.					
7	Perusahaan ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.					
8	Saya berhutang banyak hal pada perusahaan ini.					
	Variabel Kepuasan Kerja (X2)					

1	Saya rasa pekerjaan saya menarik dari waktu ke waktu.					
2	Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara saya sendiri.					
3	Saya memadai untuk melakukan pekerjaan ini.					
4	Saya percaya gaji yang saya terima setara dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya bersedia untuk bekerja lebih keras karena gaji saya.					
6	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi.					
7	Pekerjaan saya memberi peluang kepada saya untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karir.					
8	Saya memiliki kebebasan untuk menilai atasan.					
9	Cara atasan saya menangani pekerjaannya patut diteladani.					
10	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.					
11	Atasan saya selalu memberikan penghargaan ketika saya bekerja dengan baik.					
12	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan banyak hal bagi karyawan lain.					
13	Cara teman kerja saya berhubungan dengan satu sama lain sangat menyenangkan.					
14	Rekan kerja saya cenderung tidak memperhatikan dirinya sendiri.					
15	Rekan kerja saya akan selalu membantu ketika saya sedang dalam kesulitan.					

Variabel Turn Over Intention (Y)

1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
2	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.					
3	Saya akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini.					
4	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.					

Lampiran 2

DATA UJI VALIDITAS & REALIBILITAS X1 (KOMITMEN ORGANISASI)

RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
R1	5	4	3	4	5	5	4	3	33
R2	3	3	4	4	3	3	3	4	27
R3	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R4	4	5	5	4	4	2	5	5	34
R5	4	5	2	2	5	3	5	4	30
R6	2	3	4	2	5	5	3	4	28
R7	5	5	3	4	5	4	5	2	33
R8	3	3	5	4	3	3	3	4	28
R9	3	3	4	5	3	3	3	4	28
R10	5	5	3	4	5	4	5	5	36
R11	3	3	5	4	3	3	3	3	27
R12	5	5	4	4	4	5	5	5	37
R13	4	4	5	4	5	4	4	3	33
R14	5	4	3	4	5	5	4	4	34
R15	3	3	4	4	3	3	3	2	25
R16	5	4	3	4	5	5	4	2	32
R17	5	5	4	4	4	4	5	4	35
R18	4	5	5	4	3	4	5	4	34
R19	3	4	5	4	4	3	4	5	32
R20	4	4	4	5	3	4	4	5	33
R21	3	2	5	2	3	3	2	3	23
R22	3	4	4	5	5	4	4	4	33
R23	3	4	5	4	4	3	4	5	32
R24	5	5	3	4	5	4	5	3	34
R25	3	3	5	4	3	3	3	4	28
R26	5	5	3	4	5	4	5	3	34
R27	3	3	5	4	3	3	3	3	27
R28	4	4	4	5	3	4	4	4	32
R29	3	2	5	2	3	3	2	5	25
R30	3	2	5	2	3	3	2	5	25
R31	3	4	4	5	5	4	4	4	33
R32	3	4	5	4	4	3	4	4	31
R33	5	5	3	4	5	4	5	5	36

R34	5	5	3	4	5	4	5	4	35
R35	3	3	5	4	3	3	3	4	28
R36	4	4	4	5	3	4	4	3	31
R37	5	5	3	4	5	4	5	4	35
R38	3	3	5	4	3	3	3	5	29
R39	4	4	4	5	3	4	4	5	33
R40	4	3	5	5	4	3	3	3	30
R41	4	3	5	5	4	3	3	5	32
R42	4	4	4	4	5	5	4	3	33
R43	5	5	4	4	4	4	5	3	34
R44	4	5	5	4	3	4	5	5	35
R45	3	4	5	4	4	3	4	4	31
R46	4	4	4	5	3	4	4	4	32
R47	5	5	4	4	4	5	5	3	35
R48	4	4	5	4	5	4	4	4	34
R49	5	4	3	4	5	5	4	5	35
R50	3	3	4	4	3	3	3	5	28
R51	4	4	4	4	4	4	4	3	31
R52	4	5	5	4	4	2	5	5	34
R53	4	5	2	2	5	3	5	3	29
R54	2	3	4	2	5	5	3	3	27
R55	5	5	3	4	5	4	5	5	36
R56	3	3	5	4	3	3	3	3	27
R57	3	3	4	5	3	3	3	5	29
R58	5	5	4	4	4	5	5	4	36
R59	4	4	5	4	5	4	4	4	34
R60	5	4	3	4	5	5	4	3	33

Lampiran 3

DATA UJI VALIDITAS & REALIBILITAS X2 (KEPUASAN KERJA)

RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
R1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	64
R2	5	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	3	58
R3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	5	54
R4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	58
R5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	55
R6	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	63
R7	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	58
R8	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	66
R9	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	60
R10	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	67
R11	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	57
R12	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	65
R13	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	60
R14	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	58
R15	4	4	4	5	3	4	5	3	2	5	2	3	3	4	5	56
R16	3	2	5	2	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	52
R17	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	60
R18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	66
R19	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	61
R20	5	4	3	4	5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	2	61
R21	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	52
R22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	58
R23	4	5	5	4	4	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5	54
R24	4	5	2	2	5	3	4	3	2	5	2	3	3	3	4	50
R25	2	3	4	2	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	57
R26	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	63
R27	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	58
R28	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	60
R29	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	57
R30	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	56
R31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	68
R32	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	59
R33	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	65

R34	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	53
R35	3	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	56
R36	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66
R37	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	66
R38	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	66
R39	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	54
R40	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	64
R41	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	2	3	3	4	4	55
R42	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	59
R43	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	65
R44	3	2	5	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	53
R45	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	63
R46	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	60
R47	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64
R48	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	4	4	2	5	2	59
R49	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	2	5	3	3	4	52
R50	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	5	5	4	3	55
R51	4	5	5	4	4	2	5	5	5	3	4	5	4	2	5	62
R52	4	5	2	2	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	53
R53	2	3	4	2	5	5	3	3	3	4	5	3	3	5	3	53
R54	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	66
R55	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	53
R56	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	61
R57	5	5	3	4	5	4	4	2	3	4	2	5	5	4	4	59
R58	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	60
R59	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	63
R60	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	59

Lampiran 4

DATA UJI VALIDITAS & REALIBILITAS Y (*TURNOVER INTENTION*)

RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	TOTAL
R1	5	4	4	2	15
R2	2	1	1	2	6
R3	2	3	4	4	13
R4	3	3	4	4	14
R5	3	3	4	1	11
R6	3	3	4	3	13
R7	3	3	2	1	9
R8	4	3	2	2	11
R9	1	1	1	1	4
R10	2	2	1	2	7
R11	3	2	1	1	7
R12	3	3	3	1	10
R13	2	3	3	1	9
R14	2	2	2	2	8
R15	4	2	3	1	10
R16	4	2	3	1	10
R17	2	3	3	1	9
R18	2	2	2	2	8
R19	4	2	3	1	10
R20	3	3	2	1	9
R21	2	1	1	2	6
R22	2	3	4	4	13
R23	3	3	4	4	14
R24	3	3	4	1	11
R25	5	4	4	2	15
R26	2	1	1	2	6
R27	2	3	4	4	13
R28	3	3	4	4	14
R29	3	3	4	1	11
R30	3	3	4	3	13
R31	3	3	2	1	9
R32	4	3	2	2	11
R33	1	1	1	1	4
R34	2	2	1	2	7

R35	3	2	1	1	7
R36	3	3	3	1	10
R37	2	3	3	1	9
R38	2	2	2	2	8
R39	4	2	3	1	10
R40	1	1	1	1	4
R41	2	2	1	2	7
R42	3	2	1	1	7
R43	3	3	3	1	10
R44	2	3	3	1	9
R45	2	2	2	2	8
R46	4	2	3	1	10
R47	4	2	3	1	10
R48	3	3	2	1	9
R49	2	1	1	2	6
R50	2	3	4	4	13
R51	3	3	4	4	14
R52	3	3	4	1	11
R53	5	4	4	2	15
R54	2	1	1	2	6
R55	2	3	4	4	13
R56	3	3	4	4	14
R57	3	3	4	1	11
R58	3	3	4	3	13
R59	3	3	2	1	9
R60	4	3	2	2	11

Lampiran 5

UJI CFA & UJI RELIABILITAS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,792
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square Sphericity	513,103
Df	145
Sig.	,000

Rotated ComponentMatrix^a

	Component		
	1	2	6
Komitmen_Organisasi1	,943		
Komitmen_Organisasi2	,943		
Komitmen_Organisasi3	,916		
Komitmen_Organisasi4	,916		
Komitmen_Organisasi5	,910		
Komitmen_Organisasi6	,758		
Komitmen_Organisasi7	,616		
Komitmen_Organisasi8	,850		
Kepuasan_Kerja1		,783	
Kepuasan_Kerja2		,751	
Kepuasan_Kerja3		,731	
Kepuasan_Kerja4		,728	
Kepuasan_Kerja5		,706	
Kepuasan_Kerja6		,867	
Kepuasan_Kerja7		,832	
Kepuasan_Kerja8		,809	
Kepuasan_Kerja9		,766	
Kepuasan_Kerja10		,544	
Kepuasan_Kerja11		,776	
Kepuasan_Kerja12		,622	
Kepuasan_Kerja13		,774	
Kepuasan_Kerja14		,886	
Kepuasan_Kerja15		,767	
Turnover_Intention1			,096
Turnover_Intention2			,890
Turnover_Intention3			,784
Turnover_Intention4			,745

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,694	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,669	16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	5

Lampiran 6

TABULASI DATA X1 (KOMITMEN ORGANISASI)

RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	RATA-RATA
R1	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4.375
R2	4	3	5	5	4	3	3	5	32	4
R3	4	3	5	5	4	3	3	5	32	4
R4	4	4	4	4	5	5	4	3	33	4.125
R5	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4.5
R6	4	5	5	4	3	4	5	3	33	4.125
R7	3	4	5	4	4	3	4	3	30	3.75
R8	4	4	4	5	3	4	4	5	33	4.125
R9	3	2	5	2	3	3	2	3	23	2.875
R10	3	4	4	5	5	4	4	5	34	4.25
R11	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
R12	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R13	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R14	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3.375
R15	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
R16	4	5	5	4	4	2	5	5	34	4.25
R17	4	5	2	2	5	3	5	4	30	3.75
R18	2	3	4	2	5	5	3	4	28	3.5
R19	5	5	3	4	5	4	5	2	33	4.125
R20	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R21	3	3	4	5	3	3	3	4	28	3.5
R22	5	5	3	4	5	4	5	5	36	4.5
R23	3	3	5	4	3	3	3	3	27	3.375
R24	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4.625
R25	4	4	5	4	5	4	4	3	33	4.125
R26	5	4	3	4	5	5	4	4	34	4.25
R27	3	3	4	4	3	3	3	2	25	3.125
R28	5	4	3	4	5	5	4	2	32	4
R29	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4.375
R30	4	5	5	4	3	4	5	4	34	4.25
R31	3	4	5	4	4	3	4	5	32	4
R32	4	4	4	5	3	4	4	5	33	4.125
R33	3	2	5	2	3	3	2	3	23	2.875
R34	3	4	4	5	5	4	4	4	33	4.125

R35	3	4	5	4	4	3	4	5	32	4
R36	5	5	3	4	5	4	5	3	34	4.25
R37	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R38	5	5	3	4	5	4	5	3	34	4.25
R39	3	3	5	4	3	3	3	3	27	3.375
R40	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4
R41	3	2	5	2	3	3	2	5	25	3.125
R42	3	2	5	2	3	3	2	5	25	3.125
R43	3	4	4	5	5	4	4	4	33	4.125
R44	3	4	5	4	4	3	4	4	31	3.875
R45	5	5	3	4	5	4	5	5	36	4.5
R46	5	5	3	4	5	4	5	4	35	4.375
R47	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R48	4	4	4	5	3	4	4	3	31	3.875
R49	5	5	3	4	5	4	5	4	35	4.375
R50	3	3	5	4	3	3	3	5	29	3.625
R51	4	4	4	5	3	4	4	5	33	4.125
R52	4	3	5	5	4	3	3	3	30	3.75
R53	4	3	5	5	4	3	3	5	32	4
R54	4	4	4	4	5	5	4	3	33	4.125
R55	5	5	4	4	4	4	5	3	34	4.25
R56	4	5	5	4	3	4	5	5	35	4.375
R57	3	4	5	4	4	3	4	4	31	3.875
R58	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4
R59	5	5	4	4	4	5	5	3	35	4.375
R60	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R61	5	4	3	4	5	5	4	5	35	4.375
R62	3	3	4	4	3	3	3	5	28	3.5
R63	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3.875
R64	4	5	5	4	4	2	5	5	34	4.25
R65	4	5	2	2	5	3	5	3	29	3.625
R66	2	3	4	2	5	5	3	3	27	3.375
R67	5	5	3	4	5	4	5	5	36	4.5
R68	3	3	5	4	3	3	3	3	27	3.375
R69	3	3	4	5	3	3	3	5	29	3.625
R70	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
R71	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R72	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R73	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3.375

R74	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
R75	4	5	5	4	4	2	5	4	33	4.125
R76	4	5	2	2	5	3	5	4	30	3.75
R77	2	3	4	2	5	5	3	3	27	3.375
R78	5	5	3	4	5	4	5	4	35	4.375
R79	3	3	5	4	3	3	3	5	29	3.625
R80	3	3	4	5	3	3	3	5	29	3.625
R81	5	5	3	4	5	4	5	3	34	4.25
R82	3	3	5	4	3	3	3	5	29	3.625
R83	5	5	4	4	4	5	5	3	35	4.375
R84	4	4	5	4	5	4	4	3	33	4.125
R85	5	4	3	4	5	5	4	5	35	4.375
R86	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3.25
R87	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R88	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4.625
R89	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R90	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R91	3	3	4	4	3	3	3	5	28	3.5
R92	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
R93	4	5	5	4	4	2	5	5	34	4.25
R94	4	5	2	2	5	3	5	3	29	3.625
R95	2	3	4	2	5	5	3	4	28	3.5
R96	5	5	3	4	5	4	5	3	34	4.25
R97	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R98	3	3	4	5	3	3	3	5	29	3.625
R99	5	5	3	4	5	4	5	3	34	4.25
R100	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R101	3	4	4	5	5	4	4	5	34	4.25
R102	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
R103	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R104	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R105	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3.375
R106	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
R107	4	5	5	4	4	2	5	5	34	4.25
R108	4	5	2	2	5	3	5	4	30	3.75
R109	2	3	4	2	5	5	3	4	28	3.5
R110	5	5	3	4	5	4	5	2	33	4.125
R111	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R112	3	3	4	5	3	3	3	4	28	3.5

R113	5	5	3	4	5	4	5	5	36	4.5
R114	3	4	4	5	5	4	4	5	34	4.25
R115	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
R116	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R117	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R118	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3.375
R119	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
R120	4	5	5	4	4	2	5	5	34	4.25
R121	4	5	2	2	5	3	5	4	30	3.75
R122	2	3	4	2	5	5	3	4	28	3.5
R123	5	5	3	4	5	4	5	2	33	4.125
R124	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5
R125	3	4	4	5	5	4	4	5	34	4.25
R126	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
R127	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
R128	5	4	3	4	5	5	4	3	33	4.125
R129	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3.375
R130	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
R131	4	5	5	4	4	2	5	5	34	4.25
R132	4	5	2	2	5	3	5	4	30	3.75
R133	2	3	4	2	5	5	3	4	28	3.5
R134	5	5	3	4	5	4	5	2	33	4.125
R135	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3.5

Lampiran 7

TABULASI DATA X2 (KEPUASAN KERJA)

RESPO NDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	RATA RATA
R1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64	4.267
R2	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	3	5	2	4	4	56	3.733
R3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	61	4.067
R4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	62	4.133
R5	3	2	5	2	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	51	3.4
R6	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63	4.2
R7	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	66	4.4
R8	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	65	4.333
R9	5	4	3	4	5	5	2	3	4	5	4	4	3	5	2	58	3.867
R10	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	55	3.667
R11	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	3	3	4	3	52	3.467
R12	4	5	5	4	4	2	5	3	4	4	5	5	4	2	5	61	4.067
R13	4	5	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	59	3.933
R14	2	3	4	2	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	58	3.867
R15	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	66	4.4
R16	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	52	3.467
R17	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	58	3.867
R18	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	2	4	3	60	4

R19	3	3	5	4	3	3	4	4	5	2	2	5	3	3	4	53	3.533
R20	5	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	5	5	5	5	63	4.2
R21	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	64	4.267
R22	5	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	3	58	3.867
R23	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	5	54	3.6
R24	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	58	3.867
R25	3	3	4	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	55	3.667
R26	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	63	4.2
R27	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	58	3.867
R28	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	66	4.4
R29	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	60	4
R30	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	67	4.467
R31	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	57	3.8
R32	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	65	4.333
R33	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	60	4
R34	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	58	3.867
R35	4	4	4	5	3	4	5	3	2	5	2	3	3	4	5	56	3.733
R36	3	2	5	2	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	52	3.467
R37	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	60	4
R38	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	66	4.4
R39	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	61	4.067
R40	5	4	3	4	5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	2	61	4.067
R41	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	52	3.467
R42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	58	3.867

R43	4	5	5	4	4	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5	54	3.6
R44	4	5	2	2	5	3	4	3	2	5	2	3	3	3	4	50	3.333
R45	2	3	4	2	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	57	3.8
R46	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	63	4.2
R47	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	58	3.867
R48	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	60	4
R49	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	57	3.8
R50	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	56	3.733
R51	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	68	4.533
R52	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	59	3.933
R53	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	65	4.333
R54	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	53	3.533
R55	3	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	56	3.733
R56	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66	4.4
R57	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	66	4.4	
R58	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	66	4.4
R59	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	54	3.6
R60	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	64	4.267
R61	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	2	3	3	4	4	55	3.667
R62	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	59	3.933
R63	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	65	4.333
R64	3	2	5	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	53	3.533
R65	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	63	4.2
R66	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	60	4

R67	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64	4.267
R68	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	4	4	2	5	2	59	3.933
R69	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	2	5	3	3	4	52	3.467
R70	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	5	5	4	3	55	3.667
R71	4	5	5	4	4	2	5	5	5	3	4	5	4	2	5	62	4.133
R72	4	5	2	2	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	53	3.533
R73	2	3	4	2	5	5	3	3	3	4	5	3	3	5	3	53	3.533
R74	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	66	4.4
R75	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	53	3.533
R76	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	61	4.067
R77	5	5	3	4	5	4	4	2	3	4	2	5	5	4	4	59	3.933
R78	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	60	4
R79	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	63	4.2
R80	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	59	3.933
R81	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	66	4.4
R82	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	58	3.867
R83	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	61	4.067
R84	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	59	3.933
R85	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	48	3.2
R86	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	63	4.2
R87	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	61	4.067
R88	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67	4.467
R89	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	4	3	4	5	2	60	4
R90	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	54	3.6

R91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	58	3.867
R92	4	5	5	4	4	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5	54	3.6
R93	4	5	2	2	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	57	3.8
R94	2	3	4	2	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	57	3.8
R95	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	63	4.2
R96	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	58	3.867
R97	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	55	3.667
R98	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	59	3.933
R99	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	59	3.933
R100	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	48	3.2
R101	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	63	4.2
R102	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	61	4.067
R103	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67	4.467
R104	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	4	3	4	5	2	60	4
R105	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	54	3.6
R106	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	58	3.867
R107	4	5	5	4	4	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5	54	3.6
R108	4	5	2	2	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	57	3.8
R109	2	3	4	2	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	57	3.8
R110	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	63	4.2
R111	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	58	3.867
R112	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	59	3.933
R113	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	48	3.2
R114	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	63	4.2

R115	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	61	4.067
R116	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67	4.467
R117	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	4	3	4	5	2	60	4
R118	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	54	3.6
R119	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	58	3.867
R120	4	5	5	4	4	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5	54	3.6
R121	4	5	2	2	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	57	3.8
R122	2	3	4	2	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	57	3.8
R123	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	59	3.933
R124	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	48	3.2
R125	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	63	4.2
R126	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	61	4.067
R127	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67	4.467
R128	5	4	3	4	5	5	2	4	5	5	4	3	4	5	2	60	4
R129	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	54	3.6
R130	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	58	3.867
R131	4	5	5	4	4	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5	54	3.6
R132	4	5	2	2	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	57	3.8
R133	2	3	4	2	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	57	3.8
R134	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	63	4.2
R135	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	58	3.867

Lampiran 8

TABULASI DATA Y (TURNOVER INTENTION)

RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	TOTAL
R1	3	2	1	1	7
R2	3	3	3	1	10
R3	2	3	3	1	9
R4	2	2	2	2	8
R5	4	2	3	1	10
R6	4	2	3	1	10
R7	2	2	2	3	9
R8	3	2	1	1	7
R9	3	4	3	1	11
R10	3	3	2	3	11
R11	4	3	3	2	12
R12	5	2	2	4	13
R13	4	3	4	3	14
R14	3	4	3	2	12
R15	4	3	2	2	11
R16	3	3	4	3	13
R17	3	3	2	1	9
R18	2	1	1	2	6
R19	2	3	4	4	13
R20	3	3	4	4	14
R21	3	3	4	1	11
R22	5	4	4	2	15
R23	2	1	1	2	6
R24	2	3	4	4	13
R25	3	3	4	4	14
R26	3	3	4	1	11
R27	3	3	4	3	13
R28	3	3	2	1	9
R29	4	3	2	2	11
R30	1	1	1	1	4
R31	2	2	1	2	7
R32	3	2	1	1	7
R33	3	3	3	1	10
R34	2	3	3	1	9
R35	2	2	2	2	8

R36	4	2	3	1	10
R37	4	2	3	1	10
R38	2	3	3	1	9
R39	2	2	2	2	8
R40	4	2	3	1	10
R41	3	3	2	1	9
R42	2	1	1	2	6
R43	2	3	4	4	13
R44	3	3	4	4	14
R45	3	3	4	1	11
R46	5	4	4	2	15
R47	2	1	1	2	6
R48	2	3	4	4	13
R49	3	3	4	4	14
R50	3	3	4	1	11
R51	3	3	4	3	13
R52	3	3	2	1	9
R53	4	3	2	2	11
R54	1	1	1	1	4
R55	2	2	1	2	7
R56	3	2	1	1	7
R57	3	3	3	1	10
R58	2	3	3	1	9
R59	2	2	2	2	8
R60	4	2	3	1	10
R61	1	1	1	1	4
R62	2	2	1	2	7
R63	3	2	1	1	7
R64	3	3	3	1	10
R65	2	3	3	1	9
R66	2	2	2	2	8
R67	4	2	3	1	10
R68	4	2	3	1	10
R69	3	3	2	1	9
R70	2	1	1	2	6
R71	2	3	4	4	13
R72	3	3	4	4	14
R73	3	3	4	1	11
R74	5	4	4	2	15

R75	2	1	1	2	6
R76	2	3	4	4	13
R77	3	3	4	4	14
R78	3	3	4	1	11
R79	3	3	4	3	13
R80	3	3	2	1	9
R81	4	3	2	2	11
R82	1	1	1	1	4
R83	2	2	1	2	7
R84	3	2	1	1	7
R85	3	3	3	1	10
R86	2	3	3	1	9
R87	2	2	2	2	8
R88	4	2	3	1	10
R89	1	1	1	1	4
R90	2	2	1	2	7
R91	3	2	1	1	7
R92	3	3	3	1	10
R93	2	3	3	1	9
R94	2	2	2	2	8
R95	4	2	3	1	10
R96	3	3	2	1	9
R97	2	1	1	2	6
R98	2	3	4	4	13
R99	3	3	4	4	14
R100	3	3	4	1	11
R101	5	4	4	2	15
R102	2	1	1	2	6
R103	2	3	4	4	13
R104	3	3	4	4	14
R105	3	3	4	1	11
R106	3	3	4	3	13
R107	3	3	2	1	9
R108	4	3	2	2	11
R109	1	1	1	1	4
R110	2	2	1	2	7
R111	3	2	1	1	7
R112	3	3	3	1	10
R113	2	3	3	1	9

R114	2	2	2	2	8
R115	4	2	3	1	10
R116	3	4	3	2	12
R117	4	3	2	2	11
R118	3	3	4	3	13
R119	3	3	2	1	9
R120	4	3	2	2	11
R121	1	1	1	1	4
R122	2	2	1	2	7
R123	3	2	1	1	7
R124	3	3	3	1	10
R125	2	3	3	1	9
R126	2	2	2	2	8
R127	4	2	3	1	10
R128	4	2	3	1	10
R129	2	2	2	3	9
R130	3	2	1	1	7
R131	3	4	3	1	11
R132	3	3	2	3	11
R133	4	3	3	2	12
R134	5	2	2	4	13
R135	4	3	4	3	14

Lampiran 9

TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

RESPONDEN	USIA	KODING	JENIS KELAMIN	KODING
R1	20-30	1	Laki-laki	1
R2	41-50	3	Perempuan	2
R3	20-30	1	Laki-laki	1
R4	20-30	1	Perempuan	2
R5	41-50	3	Perempuan	2
R6	41-50	3	Laki-laki	1
R7	51-60	4	Laki-laki	1
R8	41-50	3	Laki-laki	1
R9	41-50	3	Laki-laki	1
R10	31-40	2	Laki-laki	1
R11	31-40	2	Perempuan	2
R12	41-50	3	Perempuan	2
R13	31-40	2	Laki-laki	1
R14	31-40	2	Laki-laki	1
R15	41-50	3	Perempuan	2
R16	41-50	3	Laki-laki	1
R17	20-30	1	laki-laki	1
R18	41-50	3	Perempuan	2
R19	41-50	3	Laki-laki	1
R20	31-40	2	Perempuan	2
R21	41-50	3	Laki-laki	1
R22	51-60	4	Laki-laki	1
R23	31-40	2	Perempuan	2
R24	41-50	3	Perempuan	2
R25	41-50	3	Laki-laki	1
R26	31-40	2	Laki-laki	1
R27	51-60	4	Perempuan	2
R28	41-50	3	Laki-laki	1
R29	41-50	3	Laki-laki	1
R30	20-30	1	Perempuan	2
R31	20-30	1	Perempuan	2
R32	41-50	3	Perempuan	2
R33	41-50	3	Perempuan	2
R34	51-60	4	Laki-laki	1

R35	20-30	5	Laki-laki	1
R36	31-40	2	Perempuan	2
R37	41-50	3	Perempuan	2
R38	20-30	1	Perempuan	2
R39	41-50	3	Perempuan	2
R40	20-30	1	Perempuan	2
R41	41-50	3	Perempuan	2
R42	41-50	3	Laki-laki	1
R43	41-50	3	Laki-laki	1
R44	31-40	2	Perempuan	2
R45	31-40	2	Laki-laki	1
R46	41-50	3	Laki-laki	1
R47	31-40	2	Laki-laki	1
R48	31-40	2	Laki-laki	1
R49	41-50	3	Perempuan	2
R50	41-50	3	Perempuan	2
R51	20-30	1	Perempuan	2
R52	41-50	3	Laki-laki	1
R53	41-50	3	Laki-laki	1
R54	41-50	3	Laki-laki	1
R55	41-50	3	Laki-laki	1
R56	20-30	1	Laki-laki	1
R57	20-30	1	Perempuan	2
R58	41-50	3	Perempuan	2
R59	41-50	3	Perempuan	2
R60	51-60	4	Laki-laki	1
R61	20-30	5	laki-laki	1
R62	31-40	2	Perempuan	2
R63	41-50	3	Perempuan	2
R64	20-30	1	laki-laki	1
R65	41-50	3	Perempuan	2
R66	20-30	1	Perempuan	2
R67	41-50	3	Laki-laki	1
R68	41-50	3	Perempuan	2
R69	41-50	3	Perempuan	2
R70	31-40	2	Laki-laki	1
R71	31-40	2	Laki-laki	1
R72	41-50	3	Perempuan	2
R73	41-50	3	Laki-laki	1

R74	31-40	2	laki-laki	1
R75	31-40	2	Perempuan	2
R76	41-50	3	Laki-laki	1
R77	31-40	2	Perempuan	2
R78	31-40	2	Laki-laki	1
R79	41-50	3	Laki-laki	1
R80	41-50	3	Perempuan	2
R81	20-30	1	laki-laki	1
R82	41-50	3	Perempuan	2
R83	41-50	3	Perempuan	2
R84	41-50	3	Laki-laki	1
R85	41-50	3	Perempuan	2
R86	20-30	1	Laki-laki	1
R87	20-30	1	perempuan	2
R88	41-50	3	Laki-laki	1
R89	41-50	3	Perempuan	2
R90	41-50	3	Laki-laki	1
R91	31-40	2	Perempuan	2
R92	31-40	2	Laki-laki	1
R93	41-50	3	Perempuan	2
R94	31-40	2	Perempuan	2
R95	31-40	2	Laki-laki	1
R96	41-50	3	Laki-laki	1
R97	41-50	3	Perempuan	2
R98	20-30	1	Perempuan	2
R99	20-30	1	laki-laki	1
R100	41-50	3	Laki-laki	1
R101	41-50	3	Laki-laki	1
R102	41-50	3	Perempuan	2
R103	31-40	2	Laki-laki	1
R104	31-40	2	Laki-laki	1
R105	41-50	3	Perempuan	2
R106	31-40	2	Laki-laki	1
R107	31-40	2	Laki-laki	1
R108	41-50	3	Laki-laki	1
R109	41-50	3	Perempuan	2
R110	20-30	1	Perempuan	2
R111	41-50	3	Perempuan	2
R112	41-50	3	laki-laki	1

R113	31-40	2	Laki-laki	1
R114	41-50	3	Laki-laki	1
R115	31-40	2	Perempuan	2
R116	31-40	2	Laki-laki	1
R117	41-50	3	Laki-laki	1
R118	41-50	3	Perempuan	2
R119	20-30	1	Perempuan	2
R120	41-50	3	Perempuan	2
R121	41-50	3	Laki-laki	1
R122	41-50	3	Laki-laki	1
R123	41-50	3	Perempuan	2
R124	20-30	1	Laki-laki	1
R125	20-30	1	Laki-laki	1
R126	41-50	3	Perempuan	2
R127	41-50	3	Perempuan	2
R128	31-40	2	Perempuan	2
R129	31-40	2	Laki-laki	1
R130	41-50	3	Perempuan	2
R131	41-50	3	Perempuan	2
R132	20-30	1	Laki-laki	1
R133	41-50	3	Laki-laki	1
R134	41-50	3	Perempuan	2
R135	41-50	3	Perempuan	2

Lampiran 10

TABULASI DATA KATEGORISASI

RESPO NDEN	KO	KATE GORI	KODING	KP	KATE GORI	KODING	TO	KATE GORI	KODING	
R1	35	Tinggi		1	64	Tinggi	1	7	Rendah	2
R2	32	Rendah		2	56	Tinggi	1	10	Rendah	2
R3	32	Rendah		2	61	Tinggi	1	9	Rendah	2
R4	33	Rendah		2	62	Tinggi	1	8	Rendah	2
R5	36	Tinggi		1	51	Rendah	2	10	Rendah	2
R6	33	Rendah		2	63	Tinggi	1	10	Rendah	2
R7	30	Rendah		2	66	Tinggi	1	9	Rendah	2
R8	33	Rendah		2	65	Tinggi	1	7	Rendah	2
R9	23	Rendah		2	58	Tinggi	1	11	Rendah	2
R10	34	Tinggi		1	55	Tinggi	1	11	Rendah	2
R11	36	Tinggi		1	52	Rendah	2	12	Rendah	2
R12	34	Tinggi		1	61	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R13	33	Rendah		2	59	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R14	27	Rendah		2	58	Tinggi	1	12	Rendah	2
R15	33	Rendah		2	66	Tinggi	1	11	Rendah	2
R16	34	Tinggi		1	52	Rendah	2	13	Tinggi	1
R17	30	Rendah		2	58	Tinggi	1	9	Rendah	2
R18	28	Rendah		2	60	Tinggi	1	6	Rendah	2
R19	33	Rendah		2	53	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R20	28	Rendah		2	63	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R21	28	Tinggi		1	64	Tinggi	1	11	Rendah	2
R22	36	Tinggi		1	58	Tinggi	1	15	Tinggi	1
R23	27	Rendah		2	54	Tinggi	1	6	Rendah	2
R24	37	Tinggi		1	58	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R25	33	Rendah		2	55	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R26	34	Tinggi		1	63	Tinggi	1	11	Rendah	2
R27	25	Rendah		2	58	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R28	32	Rendah		2	66	Tinggi	1	9	Rendah	2
R29	35	Tinggi		1	60	Tinggi	1	11	Rendah	2
R30	34	Tinggi		1	67	Tinggi	1	4	Rendah	2
R31	32	Rendah		2	57	Tinggi	1	7	Rendah	2
R32	33	Rendah		2	65	Tinggi	1	7	Rendah	2
R33	23	Rendah		2	60	Tinggi	1	10	Rendah	2
R34	33	Rendah		2	58	Tinggi	1	9	Rendah	2

R35	32	Rendah	2	56	Tinggi	1	8	Rendah	2
R36	34	Tinggi	1	52	Rendah	2	10	Rendah	2
R37	28	Rendah	2	60	Tinggi	1	10	Rendah	2
R38	34	Tinggi	1	66	Tinggi	1	9	Rendah	2
R39	27	Rendah	2	61	Tinggi	1	8	Rendah	2
R40	32	Rendah	2	61	Tinggi	1	10	Rendah	2
R41	25	Rendah	2	52	Rendah	2	9	Rendah	2
R42	25	Rendah	2	58	Tinggi	1	6	Rendah	2
R43	33	Rendah	2	54	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R44	31	Rendah	2	50	Rendah	2	14	Tinggi	1
R45	36	Tinggi	1	57	Tinggi	1	11	Rendah	2
R46	35	Tinggi	1	63	Tinggi	1	15	Tinggi	1
R47	28	Rendah	2	58	Tinggi	1	6	Rendah	2
R48	31	Rendah	2	60	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R49	35	Tinggi	1	57	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R50	29	Rendah	2	56	Tinggi	1	11	Rendah	2
R51	33	Rendah	2	68	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R52	30	Rendah	2	59	Tinggi	1	9	Rendah	2
R53	32	Rendah	2	65	Tinggi	1	11	Rendah	2
R54	33	Rendah	2	53	Tinggi	1	4	Rendah	2
R55	34	Tinggi	1	56	Tinggi	1	7	Rendah	2
R56	35	Tinggi	1	66	Tinggi	1	7	Rendah	2
R57	31	Rendah	2	66	Tinggi	1	10	Rendah	2
R58	32	Rendah	2	66	Tinggi	1	9	Rendah	2
R59	35	Tinggi	1	54	Tinggi	1	8	Rendah	2
R60	34	Tinggi	1	64	Tinggi	1	10	Rendah	2
R61	35	Tinggi	1	55	Tinggi	1	4	Rendah	2
R62	28	Rendah	2	59	Tinggi	1	7	Rendah	2
R63	31	Rendah	2	65	Tinggi	1	7	Rendah	2
R64	34	Tinggi	1	53	Tinggi	1	10	Rendah	2
R65	29	Rendah	2	63	Tinggi	1	9	Rendah	2
R66	27	Rendah	2	60	Tinggi	1	8	Rendah	2
R67	36	Tinggi	1	64	Tinggi	1	10	Rendah	2
R68	27	Rendah	2	59	Tinggi	1	10	Rendah	2
R69	29	Rendah	2	52	Rendah	2	9	Rendah	2
R70	36	Tinggi	1	55	Tinggi	1	6	Rendah	2
R71	34	Tinggi	1	62	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R72	33	Rendah	2	53	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R73	27	Rendah	2	53	Tinggi	1	11	Rendah	2

R74	33	Rendah	2	66	Tinggi	1	15	Rendah	2
R75	33	Rendah	2	53	Tinggi	1	6	Tinggi	1
R76	30	Rendah	2	61	Tinggi	1	13	Rendah	2
R77	27	Rendah	2	59	Tinggi	1	14	Rendah	2
R78	35	Tinggi	1	60	Tinggi	1	11	Rendah	2
R79	29	Rendah	2	63	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R80	29	Rendah	2	59	Tinggi	1	9	Rendah	2
R81	34	Tinggi	1	66	Tinggi	1	11	Rendah	2
R82	29	Rendah	2	58	Tinggi	1	4	Rendah	2
R83	35	Tinggi	1	61	Tinggi	1	7	Rendah	2
R84	33	Rendah	2	59	Tinggi	1	7	Rendah	2
R85	35	Rendah	2	48	Tinggi	1	10	Rendah	2
R86	26	Rendah	2	63	Tinggi	1	9	Rendah	2
R87	33	Rendah	2	61	Tinggi	1	8	Rendah	2
R88	37	Tinggi	1	67	Tinggi	1	10	Rendah	2
R89	34	Tinggi	1	60	Tinggi	1	4	Rendah	2
R90	33	Rendah	2	54	Tinggi	1	7	Rendah	2
R91	28	Rendah	2	58	Tinggi	1	7	Rendah	2
R92	32	Rendah	2	54	Tinggi	1	10	Rendah	2
R93	34	Tinggi	1	57	Tinggi	1	9	Rendah	2
R94	29	Rendah	2	57	Tinggi	1	8	Rendah	2
R95	28	Rendah	2	63	Tinggi	1	10	Rendah	2
R96	34	Tinggi	1	58	Tinggi	1	9	Rendah	2
R97	28	Rendah	2	55	Tinggi	1	6	Rendah	2
R98	29	Rendah	2	59	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R99	34	Tinggi	1	59	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R100	28	Rendah	2	48	Rendah	2	11	Rendah	2
R101	34	Tinggi	1	63	Tinggi	1	15	Tinggi	1
R102	36	Tinggi	1	61	Tinggi	1	6	Rendah	2
R103	34	Tinggi	1	67	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R104	33	Rendah	2	60	Tinggi	1	14	Tinggi	1
R105	27	Rendah	2	54	Tinggi	1	11	Rendah	2
R106	33	Rendah	2	58	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R107	34	Tinggi	1	54	Tinggi	1	9	Rendah	2
R108	30	Rendah	2	57	Tinggi	1	11	Rendah	2
R109	28	Rendah	2	57	Tinggi	1	4	Rendah	2
R110	33	Rendah	2	63	Tinggi	1	7	Rendah	2
R111	28	Rendah	2	58	Tinggi	1	7	Rendah	2
R112	28	Rendah	2	59	Tinggi	1	10	Rendah	2

R113	36	Tinggi	1	48	Rendah	2	9	Rendah	2
R114	34	Tinggi	1	63	Tinggi	1	8	Rendah	2
R115	36	Tinggi	1	61	Tinggi	1	10	Rendah	2
R116	34	Tinggi	1	67	Tinggi	1	12	Rendah	2
R117	33	Rendah	2	60	Tinggi	1	11	Rendah	2
R118	27	Rendah	2	54	Tinggi	1	13	Tinggi	22
R119	33	Tinggi	1	58	Tinggi	1	9	Rendah	2
R120	34	Rendah	2	54	Tinggi	1	11	Rendah	2
R121	30	Rendah	2	57	Tinggi	1	4	Rendah	2
R122	28	Rendah	2	57	Tinggi	1	7	Rendah	2
R123	33	Rendah	2	59	Tinggi	1	7	Rendah	2
R124	28	Rendah	2	48	Rendah	2	10	Rendah	2
R125	34	Tinggi	1	63	Tinggi	1	9	Rendah	2
R126	36	Tinggi	1	61	Tinggi	1	8	Rendah	2
R127	34	Tinggi	1	67	Tinggi	1	10	Rendah	2
R128	33	Rendah	2	60	Tinggi	1	10	Rendah	2
R129	27	Rendah	2	54	Tinggi	1	9	Rendah	2
R130	33	Rendah	2	58	Tinggi	1	7	Rendah	2
R131	34	Tinggi	1	54	Tinggi	1	11	Rendah	2
R132	30	Rendah	2	57	Tinggi	1	11	Rendah	2
R133	28	Rendah	2	57	Tinggi	1	12	Rendah	2
R134	33	Rendah	2	63	Tinggi	1	13	Tinggi	1
R135	28	Rendah	2	58	Tinggi	1	14	Tinggi	1

Lampiran 11

OUTPUT PENGUJIAN SPSS

UJI KATEGORISASI

Komitmen_Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	47	34,8	34,8	34,8
Rendah	88	65,2	65,2	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Kepuasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	125	92,6	92,6	92,6
Rendah	10	7,4	7,4	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Turnover_Intention

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	20,0	20,0	20,0
Rendah	107	79,3	79,3	99,3
22,00	1	,7	,7	100,0
Total	135	100,0	100,0	

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Komitmen_Organisa si	135	2,88	4,63	3,9556	,40128
Kepuasan	135	3,20	4,53	3,9269	,31034
Turnover_Intention	135	1,00	3,75	2,4481	,69048
Valid N (listwise)	135				

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	23	17,0	17,0	17,0
31-40 Tahun	32	23,7	23,7	40,7
41-50 Tahun	73	54,1	54,1	94,8
51-60 Tahun	5	3,7	3,7	98,5
>60 Tahun	2	1,5	1,5	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	70	51,9	51,9	51,9
Perempuan	65	48,1	48,1	100,0
Total	135	100,0	100,0	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen_Organisasi	Kepuasan	Turnover_I intention
N		135	135	135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,6444	58,9037	9,7926
	Std. Deviation	3,21021	4,65508	2,76194
Most Extreme Differences	Absolute	,212	,077	,099
	Positive	,116	,061	,081
	Negative	-,212	-,077	-,099
Test Statistic		,212	,077	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c	,104 ^c	,092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention *	Between Groups	(Combined)	40,692	13	3,130	,386	,972
Komitmen_Organisasi		Linearity	4,298	1	4,298	,530	,468
		Deviation from Linearity	36,394	12	3,033	,374	,970
	Within Groups		981,501	121	8,112		
	Total		1022,193	134			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention *	Between Groups	(Combined)	96,350	19	5,071	,630	,877
Kepuasan		Linearity	,505	1	,505	,063	,803
		Deviation from Linearity	95,844	18	5,325	,661	,842
	Within Groups		925,843	115	8,051		
	Total		1022,193	134			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,579	3,640		2,082	,039		
Komitmen_Organisasi	,054	,075	,063	,720	,473	,984	1,016
Kepuasan	,008	,052	,014	,162	,871	,984	1,016

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,052	2,136		,960	,339
Komitmen_Organisasi	,015	,044	,029	,329	,743
Kepuasan	-,005	,030	-,014	-,161	,872

a. Dependent Variable: RES2

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,502	2	2,251	19,292	,000 ^b
Residual	1017,691	132	7,710		
Total	1022,193	134			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,579	3,640		2,082	,039
Komitmen_Organisa si	-,054	,075	,063	1,720	,003
Kepuasan	-,008	,052	,014	1,162	,041

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,134 ^a	,308	,276	1,63190

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen_Organisasi