

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN  
BAGIAN SALES PT. LAUT TIMUR ARDIPRIMA)**

**Nurul Hasanah dan Dewi Areifahnoor**

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan

E-mail: [nurultata88@gmail.com](mailto:nurultata88@gmail.com), [wiwiewariefah@gmail.com](mailto:wiwiewariefah@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Laut Timur Ardiprima. Penelitian ini mempunyai tujuan antara lain: (1) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan, (3) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat penelitian *eksplanatory* yaitu penelitian untuk menguji hipotesis antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Laut Timur Ardiprima sebanyak 35 orang. Dari hasil analisis data dengan bantuan program komputer statistic IBM SPSS statistics 21 hasil uji validitas komitmen organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Variabel komitmen organisasi (0,843), kepuasan kerja (0,739) dan turnover intention (0,781) lebih besar dari 0,6 sebagai taraf yang telah ditetapkan dalam reliabilitas. Hasil uji asumsi klasik telah memenuhi persyaratannya antara lain semua data terdistribusi normal, model bebas dari gejala multikolinierialitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Hasil uji hipotesis secara simultan ditunjukkan dengan nilai  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  yang berarti komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji hipotesis secara parsial komitmen organisasi dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan hipotesis diterima yang berarti komitmen organisasi dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hasil uji koefisien determinasi nilai adjusted R square sebesar  $0,493$  setara dengan  $49,3\%$ . Hal tersebut berarti bahwa variable bebas yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan sebesar  $49,3\%$ . Hasil determinasi tersebut menunjukkan bahwa variable bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikatnya sebesar  $49,3\%$ , sedangkan sisanya yaitu sebesar  $50,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

**ABSTRACT**

This research was conducted at PT. East Sea Ardiprima. This study aims to include: (1) to determine the effect of organizational commitment on employee turnover intention, (2) to determine the effect of job satisfaction on employee turnover intention, (3) to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee turnover intention. This research is a quantitative research that is explanatory research that is research to test hypotheses between variables. The population in this study were employees of PT. East Sea Ardiprima as many as 35 people. From the results of data

analysis with the help of the statistical computer program IBM SPSS statistics 21 the results of the validity test of organizational commitment, job satisfaction and turnover intention have a calculated value >  $t_{table}$ . The variable organizational commitment (0.843), job satisfaction (0.739) and turnover intention (0.781) is greater than 0.6 as the level that has been set in reliability. The results of the classic assumption test have met the requirements, among others, all data are normally distributed, the model is free from multicollineality symptoms and is free from heteroscedasticity. Hypothesis test results are simultaneously shown with a score of 0,000 less than 0.05, which means organizational commitment and job satisfaction significantly influence turnover intention. Hypothesis test results partially organizational commitment and job satisfaction each has a  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  indicating an acceptable hypothesis which means that organizational commitment and job satisfaction each significantly influence employee turnover intention. The results of the determination coefficient of adjusted R square value of 0.493 is equivalent to 49.3%. This means that the independent variable consisting of organizational commitment and job satisfaction has an influence on employee turnover intention of 49.3%. The results of these determinations indicate that the independent variable has an influence on the dependent variable of 49.3%, while the remaining 50.7% is influenced by other variables not discussed in this study.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya sebuah kegiatan dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Saat ini, banyak isu-isu mengenai tingkat perpindahan kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Banyak alasan yang diberikan para pencari kerja untuk berpindah-pindah perusahaan.

Penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja (turnover intention). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan bagian sales PT. Laut Timur Ardiprima. Adapun alasan hal ini menjadi penting untuk diteliti karena berdasarkan data perusahaan tersebut terbukti bahwa karyawan pada bagian sales tersebut memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi (sumber: wawancara dengan divisi sales). Tujuan penelitian ini:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perpindahan kerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja karyawan

3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan sifatnya, penelitian ini tergolong: penelitian *eksplanatory* yaitu, penelitian untuk menguji hipotesis antar variabel. Sehingga atas pertimbangan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan hipotesis yang dirumuskan agar dapat diuji sebagaimana mestinya maka dalam penelitian ini bersifat sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Jenis-jenis data dapat dibedakan menjadi:

a. Data Primer

Diperoleh secara langsung atau pertama kali dari sumber utama (Purwaningsih, 2002:74) data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan pada responden dan hasil wawancara.

b. Data Sekunder

c. Data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain, dalam hal ini data sekunder diperoleh dengan cara studi pustaka dan data yang diperoleh dari karyawan PT. Timur Laut Ardiprima.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil dari sejumlah individu yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yakni seluruh karyawan, memperhatikan banyaknya jumlah populasi maka penelitian ini dilakukan hanya dengan pengambilan sampel.

Sampel untuk penelitian ini akan diambil secara random sampling, dimana koresponden diambil secara random dari semua sales sebanyak 35 orang.

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data dengan cara: Kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

#### Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas(*independentVariabel*)

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Y1 = Turnover Intention (Perpindahan Kerja)

### Skala Pengukuran

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai = 5

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$  (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan Rumus Koefisien Alpha Cronbach: (Azwar, 2000:35). Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut sudah reliabel dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS 21.0 *for windows*.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan uji normalitas metode grafik normal P-P Plot.

##### b. Uji Multikolinearitas

Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai Tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance  $> 0,1$ , dan nilai VIF  $< 10$ , maka dikatakan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.
- 2) Jika nilai Tolerance  $< 0,1$ , dan nilai VIF  $> 10$ , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu,

seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

#### Analisis Regresi Berganda

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0*.

Bentuk regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : turnover intention
- X<sub>1</sub> : komitmen organisasi
- X<sub>2</sub> : kepuasan kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi
- a : Konstanta
- e : Error

#### Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Hipotesis (Uji t/pengujian hipotesis secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model (b<sub>i</sub>) sama dengan nol, atau :

H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0 artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (H<sub>a</sub>) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

H<sub>a</sub>: b<sub>i</sub> ≠ 0. Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Quick lock : bila jumlah *degree of freedom (df)* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_1 = 0$  dapat ditolak bila nilai  $t$  lebih besar daripada dua (nilai  $t_{table}$ ). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - 2) Membandingkan nilai  $t$  hasil perhitungan dengan  $t$  menurut tabel. Bila nilai statistic  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).
- b. Uji Hipotesis(Uji F/uji hipotesis secara simultan)
- Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap turnover intention ( $Y$ ).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Semakin besar  $R^2$  suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai  $R^2$  paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

- a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentasi (%)
Laki-Laki	23	65,71
Perempuan	12	34,29
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2019

b. Deskripsi responden berdasarkan kelompok umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
20-25 tahun	25	71,42
26-35 tahun	5	14,29
36-45 Tahun	5	14,29
>46 tahun	-	-
Total	35	100

Sumber: Data Primer, 2019

c. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SMA-D3	27	77,14
S1	8	22,86
Total	35	100

Sumber: Data Primer, 2019

d. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5 Identitas Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
6 bulan-1 tahun	27	77,14
1-2 tahun	8	22,86
Total	35	100

Sumber: Data Primer, 2019

### Hasil Uji Validitas

IBM SPSS statistics 21 disajikan dalam penjelasan berikut.

a. Komitmen Organisasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}(5\%)$	Keterangan
1.	KO1	0,686	0,361	Valid
2.	KO2	0,493	0,361	Valid
3.	KO3	0,511	0,361	Valid
4.	KO4	0,717	0,361	Valid
5.	KO5	0,613	0,361	Valid
6.	KO6	0,717	0,361	Valid
7.	KO7	0,468	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, 2019 (telah diolah)

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (5%)	Keterangan
1.	KK 1	0,401	0,361	Valid
2.	KK 2	0,548	0,361	Valid
3.	KK 3	0,560	0,361	Valid
4.	KK 4	0,579	0,361	Valid
5.	KK 5	0,440	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, 2019 (telah diolah)

c. Perpindahan Kerja Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Perindahan Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (5%)	Keterangan
1.	PKK 1	0,759	0,361	Valid
2.	PKK 2	0,615	0,361	Valid
3.	PKK 3	0,617	0,361	Valid
4.	PKK 4	0,530	0,361	Valid
5.	PKK 5	0,493	0,361	Valid
6.	PKK 6	0,649	0,361	Valid
7.	PKK 7	0,432	0,361	Valid
8.	PKK 8	0,806	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, 2019 (telah diolah)

**Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Perpindahan Kerja karyawan

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Ketetapan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,843	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,739	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2019 (telah diolah)

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

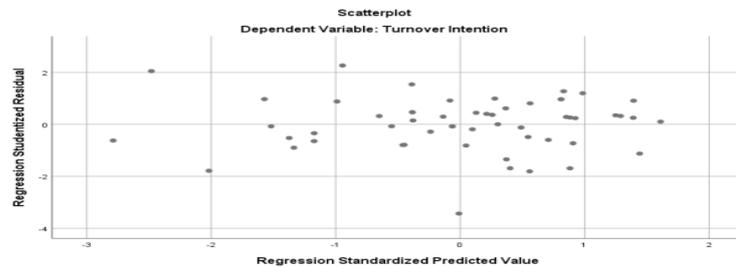
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0,990	1,031
Kepuasan Kerja	0,990	1,031

Sumber: Data Penelitian, 2019 (telah diolah)

Berdasarkan data dalam tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

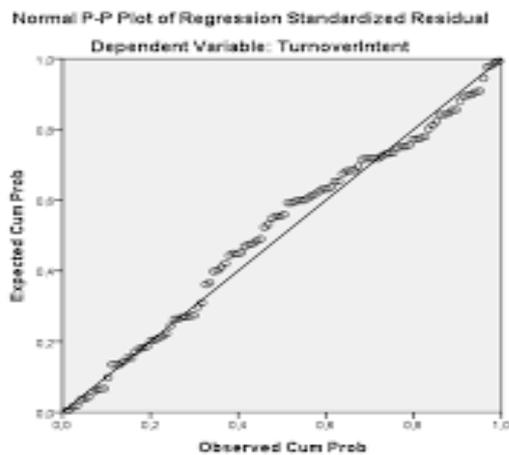
a. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas Metode Normal P-P Plot

Sumber: Data Primer, 2019 (telah diolah)

b. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas Metode Normal P-P Plot

Sumber: Data Primer, 2019 (telah diolah)

### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12

Hasil Estimasi Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,026	8,516	-,825	,415		
	KOMITMEN ORGANISASI	,964	,175	,705	5,516	,970	1,031
	KEPUASAN KERJA	,561	,313	,229	1,792	,083	1,031

a. Dependent Variable: PERPINDAHAN KERJA

Sumber Data Primer Diolah Tahun (2019)

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -7,026 + 0,964 X_1 + 0,561 X_2$$

Keterangan:

Y = Perpindahan Kerja

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

- Nilai constant (Y) sebesar -7,026 artinya jika variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel perpindahan kerja (Y) akan berada pada angka -7,026.
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> (komitmen organisasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,964, yang artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume perpindahan karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 96,4%. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan perpindahan karyawan..
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> (kepuasan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,561 yang artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume perpindahan karyawan karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 56,1%. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara

kepuasan kerja dengan perpindahan karyawan..

## Analisis Hipotesis

### Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-7,026	8,516		-,825	,415	
1	KOMITMEN ORGANISASI	,964	,175	,705	5,516	,000	,970 1,031
	KEPUASAN KERJA	,561	,313	,229	2,792	,000	,970 1,031

a. Dependent Variable: PERPINDAHAN KERJA  
Sumber Data Primer Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.14 bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,516 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 ( $df = n - 2$ ). Hal tersebut dipertegas dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan ( $Y$ ).

#### a. Uji Hipotesis 2 ( $H_2$ )

Perumusan hipotesis:

$H_0 : \beta = 0$  ; tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$  ; terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja karyawan

Dari tabel 5.14 bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,792 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 ( $df = n - 2$ ). Hal tersebut dipertegas dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,999	2	128,500	15,577	,000 <sup>b</sup>
	Residual	263,972	32	8,249		
	Total	520,971	34			

a. Dependent Variable: perpindahan kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Sumber Data Primer Diolah Tahun 2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.12 di atas diketahui nilai  $F_{hitung} = 15,577$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,769 ( $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 32$ ;  $\alpha = 5\%$ ). Hal tersebut juga ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan. Hasil uji statistik tersebut berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Hipotesis dapat terbukti kebenarannya.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 <sup>a</sup>	,493	,462	2,872

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Sumber Data Primer Diolah Tahun (2019)

Berdasarkan data dalam Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,493 setara dengan 49,3%. Hal tersebut berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perpindahan kerja karyawan sebesar 49,3%. Hasil determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya sebesar 49,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) hanya variabel bebas komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu perpindahan kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat negatif artinya semakin tinggi pengaruh komitmen organisasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula perpindahan kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,516 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 ( $df = n - 2$ ). Hal tersebut dipertegas dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000(p < \alpha)$ .

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan ide-idenya untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan. Karyawan yang mendukung kebijakan perusahaan ini akan memiliki tingkat intention to search for alternatives yang rendah, yakni karyawan tidak akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi yang lain. Selain itu sejauh mana karyawan yang memiliki organizational loyalty yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi karena memiliki perasaan keterikatan. Pengabdian yang tinggi terhadap organisasi juga dapat menjelaskan tingginya loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah terhadap intention to quit. Hal ini dapat digambarkan dengan sejauh mana ada kemauan karyawan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi dan tidak akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Jahanzeb et. Al (2013) yang menyatakan bahwa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak signifikan terhadap

kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,792 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 ( $df = n - 2$ ). Hal tersebut dipertegas dengan nilai probabilitas sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

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

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan dengan uji F dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dengan  $F_{tabel}$ . Hal tersebut dipertegas dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < \alpha$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung untuk meninggalkan organisasi semakin kecil.

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

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Laut Timur Ardiprima. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Laut Timur Ardiprima. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Laut Timur Ardiprima. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

## **Saran**

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

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah turnover intention karyawan.

Saran untuk perusahaan antara lain

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

tentang job involvement, maka perusahaan harus menyelenggarakan program pelatihan tentang profesional karir. Program pelatihan ini diharapkan mampu untuk menumbuhkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya antara lain :

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

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, Kisdarto (2001), *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- As'ad, Moh. (2000), *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Aunillah, 2005, *Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo*, Tesis Pascasarjana UMY, tidak dipublikasikan.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Faisal Riskan, 2005, *Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di TVRI Stasiun Yogyakarta*, Tesis Pascasarjana UMY, tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Askam
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta:BPFE
- Irvan Adiwinata, 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*. Agora Vol 2 No. 1 (2014)
- Rini R, 2010. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 11 No. 1 April Hal. 63-67

Viona Malonda, 2013. *Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado*. Jurnal EMBA Vo. 1 No. 3 Juni 2013 Hal 969-979