PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA CV SANTEX MAJALAYA

Nevan Herdiansyah
21210078
Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACK

Turnover intention is still an issue that drew the attention of various parties, especially the management of a company. This relates to losses caused by turnover, such as loss of potential and talented workforce reduction in a company's competitive advantage as well as the unfavorable impact on employees. The desire to leave an organization's employees are generally preceded by intention triggered partly by the employee to the job dissatisfaction and low employee commitment to attach themselves to the organization.

This study aimed to analyze the influence of the effect of job satisfaction and organizational commitment to the intention tunover either partially or simultaneously.

The method used in this research is descriptive analysis and verification methods. The unit of analysis in this research as the population numbered 122. The sample in this study amounted to 55 are taken through stratified random sampling technique. Methods of data analysis using path analysis (path analysis) using SPSS 20.0 for windows.

The study concluded that job satisfaction are included in the category of satisfaction, organizational commitment in the high category, and turnover intention in the high category. Job satisfaction effect on organizational commitment. Job satisfaction and organizational commitment either partially or simultaneously affect the turnover intention. Simultaneous effect is greater than the partial effect so it can be concluded that the company is more effective to cause intention turnover through job satisfaction and organizational commitment together. It can be concluded that employees are less satisfied and have low commitment has a tendency to leave the organization or company

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

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini perusahaan ataupun organisasi di indonesia harus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya, sebagaimana diketahui sebuah organisasi ataupun perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut**, Hasibuan (2000 : 147)**.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan, Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Kualitas SDM senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang di harapkan. Sementara itu adapun aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal-hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan dapat di andalkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu perusahaan, misalnya di tingkat manajer terendah hingga ke tingkat Pegawai paling rendah. Salah satu indikator yang terkait dengan kepuasan kerja Pegawai adalah ganjaran yang pantas terutama menyangkut kesempatan untuk berkembang dan tingkat upah atau gaji.

Perusahaan merupakan tempat berhimpun nya sumber daya manusia yang siap memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan dan tujuan perusahaan. Agar dapat mewujudkan hal tersebut tentunya ada berbagai faktor yang menjadi perhatian utama suatu persahaan, yaitu pemberian gaji yang layak, supervisi dan kondisi pekerjaan serta rekan kerja**.(Veithzal Rivai 2011:860)**.

CV SANTEX MAJALAYA merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil yang sudah tentu termasuk dalam suatu organisasi bisnis yang menguntungkan. Dalam kegiatan operasionalnya CV SANTEX MAJALAYA tentu menggunakan unsur SDM sebagai faktor utama dalam mengerakan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen professional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Komitmen organisasi mengharapkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah didapatkan beberapa penelitian memberikan dukungan bahwa kepuasan kerja menyebabkan komitmen organisasi.

Rendahnya kepuasan kerja Pegawai CV SANTEX MAJALAYA dapat dilihat dari gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan jam kerja yang dirasa masih belum jelas dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

1 Bagaimana kepuasan kerja pada CV SANTEX MAJALAYA.
2 Bagaimana komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA.
3 Bagaimana intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
4 Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA.
5 Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
6 Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
7 Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, fakta dan informasi dari objek penelitian mengenai penerapankepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA dan diinterpretasikan guna penyusunan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja di CV SANTEX MAJALAYA.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional di CV SANTEX MAJALAYA.
3. Untuk mengetahui intensi *turnover* di CV SANTEX MAJALAYA.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
6. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional d terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1 Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional terhadap intensi *turnover*.

2 Bagi Pegawai

Sebagai informasi bagi Pegawai sehingga dapat dijadikan peningkatan komitmen melalui pentingnya kepuasan kerja serta memberikan *feedback* dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensi *turnover.*

1.4.2 Kegunaan Akademis

1 Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen
Penelitian ini diharapakan dapat memberikan referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan khususnya pembuktian tentang terkaitnya antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan intensi *turnover.*

2 Bagi Peneliti Lain
Sebagai masukan dan acuan bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan intensi *turnover.*

II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya gairah kerja pada pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Menurut **Spector dalam Yuwono (2005:17)**, Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Aspek pekerjaan yang dimaksud meliputi kompensasi, pengawasan penyelia, ciri-ciri intrinsik pekerjaan, teman sekerja, jaminan kerja, dan kesempatan berprestasi.

2.1.1.2 Faktor Kepuasan kerja

Faktor yang menentukan kepuasan karyawan menurut **George dan Jones (2002:213)** adalah :

1. Kepribadian
2. Situasi kerja
3. Pengaruh sosial
4. Nilai

2.1.1.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

1. ***Affectivity Theory***

Teori ini berdasarkan anggapan dari **judge & Hulin et al dalam Hughes et al., (2006)** bahwa kepuasan keja mempunyai kecenderungan terhadap bagaimana seseorang bereaksi terhadap stimulus dalam sikap emosi yang konsisten.

2. ***Herzberg's Two Factor Theory***

Hezberg dalam Hughes et al., (2006) membagi teori ini menjadi dua bagian yaitu, kepuasan dalam bekrja yang disebut motivators dan ketidakpuasan kerja yang disebut hygine factor.

3. ***Organizational Justice***

Merupakan pendekatan kognitif berdasarkan penyimpulan dari pernyataan beberapa orang yang diperlakukan tidak adil dan kehilangan produktivitas, kepuasan dan komitmen untuk organisasi mereka **(Hughes et al., 2006)**.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Stephen P. Robbins (2008:110)** indikator kepuasan kerja terbagi atas beberapa bagian diantaranya :

1. Pembayaran gaji atau upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Promosi
5. Penyelia (atasan)

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.1.2 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk mengunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisai kerja. Dalam hal ini

individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekrja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

2.1.2.2 Model Pengukuran Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

2.1.2.3 Menumbuhkan Komitmen Organisasional

Menurut **Fred Luthans (2006:250**), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

1. Identifikasi
2. Keterlibatan
3. Loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya

2.1.2.4 Membangun Komitmen Organisasional

1. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan)
2. *Job security* (keamanan kerja)
3. *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan)
4. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan)
5. *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan)

2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer dalam Robbins (2008:101) membagi indikator komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komitmen Afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.
2. Komitmen Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi
3. Komitmen Continuance berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi

2.1.3 Intensi *Turnover*

2.1.3.1 Pengertian Intensi *Turnover*

Intensi *Turnover* pada dasarnya telah didefinisikan oleh beberapa ahli salah satunya menurut Harninda dalam Wendi (2009;5) yang mendefinisikan sebagai keinginan berpindahnya pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Selain itu Harnoto dalam Wendi (2009;5) juga mengartikan intensi keluar adalah kadar intensitas perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* (keluar) ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.3.2 Indikator Intensi *Turnover*

Menurut Harninda dalam Wendi (2009;5) indikator intensi keluar terbagi menjadi empat bagian, yaitu :

1. Faktor eksternal
   ketersediaan pekerjaan.
2. Faktor organisasional
   gaji, imbalan, penghargaan, gaya pengawasa, pekerjaan serta lingkungan kerja.
3. Faktor Individu yang Tidak Berhubungan dengan Pekerjaan
   pertimbangan antara keluarga dengan karir.
4. Faktor Individu yang Berhubungan dengan Pekerjaan
   seperti pekerjaan yang tidak menarik atau tidak menantang

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan sikap puas pegawai terhadap beban kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kebebasan dalam mengembangkan karir.

Kepuasan kerja tidak saja bermanfaat bagi organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga di rasakan manfaatnya oleh pegawai sebagai salah satu upaya dari organisasi untuk meningkatkan kebutuhan kehidupannya.

Komitmen organisasional adalah suatu perjanjian antara pegawai dan organisasi guna mencapai cita-cita organisasi.

Dalam perusahaan tekstil pegawai merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan konsumen, maka pegawai dalam menjalankan tugasnya harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Intensi keluar adalah tingkat keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Alasan yang menyebabkan timbulnya intensi keluar adalah pegawai tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan berkemungkinan besar untuk mencari pekerjaan pada organisasi yang lain

keterikatan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intensi Keluar yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan hal yang terpenting dalam terjadinya suatu intensi keluar.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Menurut Lenny Hasan (2012 : 87) tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya seperti kesetiaan pegawai pada organisasi, serta kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian di organisasi, serta besar dari pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui disiplin yaitu sebesar 8,14%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat di tingkatkan secara langsung melalui kerja.

2.2.1.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover

Menurut Locke 1969; Robins 2003 dalam Jadongan Sijabat Pegawai yang puas dengan pekerjanya memilki perasan yang menyenangkan atau perasan emosional yang positf terhadap pekerjanya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjanya memilki perasan yang tidak menyenangkan atau perasan emosional yang negatif terhadap pekerjanya

2.2.1.3 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Intensi Turnover

Penelitian akuntansi yang selalu secara konsisten menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi (berdasarkan OCQ) dan maksud *turnover* (Gregson, 1992) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003). Beberapa indikasi menunjukkan bahwa komitmen *affective* mengurangi maksud *turnover* ke tingkat yang lebih besar dibandingkan komitmen *continuance*. Contohnya, hasil penelitian Meyer *et al.* (1993) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen *affective* dan maksud *turnover* dan demikian pula antara komitmen continuance dan maksud *turnover*.

2.2.1.4 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Turnover

Glisson dan Durick dalam Habibullah (2011:163) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen memegang peranan kunci pada terjadinya *turnover*. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan mengurangi intensi *turnover* (Falkenburg dan Schyns, 2007;711). Dapat dikatakan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Pada dasarnya apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara langsung pegawai tersebut mempunyai rasa cinta terhadap organisasinya maka keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intensi turnover*) akan berkurang. Seperti yang telah dikemukakan oleh Huning dan Thomas dalam Habibullah (2011;163) kepuasan kerja berhubungan sangat erat dengan intensi *turnover*(keluar) dan pengaruh kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh komitmen organisasional.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang menentukan keinginan pegawai untuk keluar (intensi *turnover*) atau bertahan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Sedangkan Kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasional, dan komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap keinginan keluar, walaupun faktor kepuasan kerja lebih besar pengaruhnya terhadap intensi keluar daripada komitmen organisasional.

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA.
2. Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.
4. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasioanl berpengaruh terhadap intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA.

III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Pada CV SANTEX MAJALAYA.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan metode tersebut penulis ingin menjelaskan tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover*.

3.2.1 Desain Penelitian

Melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Moh.Nazir (2003:84),mengemukakan bahwa:
Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Menurut Jonathan Sarwono (2006:27), desain penelitian khususnya dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan alat dalam penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian terdiri dari penelitian penjajakan, penelitian penjelasan (*explanatory*), dan penelitian deskriptif verifikatif (*descriptif verificative*).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu; "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Pada CV SANTEX MAJALAYA" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Kepuasan Kerja (variabel X1),
2) Komitmen Organisasional (variabel X2),
3) Intensi *Turnover* (variabel Y)

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di CV SANTEX MAJALAYA berjumlah sebanyak 122 orang, dimana terbagi dalam 5 bagian, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3.

2. Sampel

Dengan menggunakan rumus *statified random sampling* bahwa dengan populasi sebanyak 122 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang pegawai dengan pembulatan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

i. Observasi (Pengamatan Langsung)
ii. Wawancara atau interview
iii. Kuesioner
iv. Dokumentasi
v. Studi Literatur

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover*.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert

3. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson.

4. Analisis Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

KD = r2 x 100%

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi
r = Koefisien Korelasi

3.2.5.2 . Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F). keterangan lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 3.3.
2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t). keterangan lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 3.4.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.4 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban pegawai pada variabel kepuasan kerja sebesar 75,96 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada CV SANTEX MAJALAYA secara umum berada dalam kategori puas.

4.1.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

Tabel 4.10 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban pegawai pada variabel komitmen organisasional sebesar 74,66 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA secara umum berada dalam kategori tinggi.

4.1.3 Analisis Deskriptif Intensi *Turnover*

Tabel 4.14 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban pegawai pada variabel kepuasan kerja sebesar 74,31 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa intensi *Turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA secara umum berada dalam kategori tinggi.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Pengujian Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pada sub struktur yang pertama variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen (endogenus variabel).

Pada tabel 4.21 diperoleh nilai statsitik uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 5,098 Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,005. Karena thitung (5.098) lebih besar dibanding t tabel (2,005) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV SANTEX MAJALAYA. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover dapat dilihat pada gambar 4.7

4.4.2 Pengujian Kepuasan kerja dan Komitmen Organiasasional terhadap Intensi *Turnover*

Pada sub struktur yang kedua variabel kepuasan kerja dan komitmen orgaisasional berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan intensi *turnover* sebagai variabel dependen (endogenus variabel).

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 34,849 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;52) diperoleh nilai Ftabel = 3,175. Karena Fhitung (34,849) lebih besar dibanding Ftabel (3,175) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen orgaisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen orgaisasional secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar 4.9.

4.4.3 Pengujian Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai statistik uji t variabel kepuasan kerja sebesar -2,827 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar -2,006. Karena t_{hitung} (-2,827) lebih besar dibanding t_{tabel} (-2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Dengan semakin baik kepuasan kerja akan diimbangi dengan menurunnya intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* dapat dilihat pada gambar 4.10.

4.4.4 Pengujian Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover*

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai statistik uji t variabel komitmen organisasional sebesar -4,813 dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar -2,006. Karena t_{hitung} (-4,813) lebih besar dibanding t_{tabel} (-2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasional akan menurunkan tingkat intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* dapat dilihat pada gambar 4.11

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1 Berdasarkan tanggapan pegawai mengenai Kepuasan kerja pada CV SANTEX MAJALAYA dengan indikator : promosi, penyelia, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja termasuk dalam kategori puas. Namun dalam indikator gaji atau upah pegawai dinilai kurang memenuhi keadilan dan kelayakan.

2 Berdasarkan tanggapan pegawai mengenai komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA dengan indikator : komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan termasuk dalam kategori tinggi. Namun dalam indikator afektif banyak pegawai yang menilai negatif.

3 Berdasarkan tanggapan pegawai mengenai intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA dengan indikator : faktor eksternal, faktor internal, faktor individu yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor individu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi. Ini artinya ada indikasi dari pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

4 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA dengan klasifikasi rendah, karena lebih dominan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.

5 Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai akan menurunkan tingakat intensi *turnover*.

6 Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial komitmen organisasinal berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional pegawai akan semakin menurukan tingkat intensi *turnover*.

7 Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap intensi turnover pada CV SANTEX MAJALAYA dengan kontribusi pengaruh tinggi.

5.2 Saran

1. Kepuasan kerja pegawai pada CV SANTEX MAJALAYA perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah pemberian gaji atau upah yang belum memenuhi keadilan dan kelayakan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menyesuaikan tingkatan gaji atau upah dan memberikan biaya tambahan untuk transportasi agar kepuasan pegawai terpenuhi.
2. Komitmen organisasional pegawai pada CV SANTEX MAJALAYA sebetulnya sudah cukup tinggi akan tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut keinginan pegawai untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan demikian perusahaan perlu memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya adalah berharga bagi perusahaan, pegawai merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasional dan dapat membuat pegawai bertahan berada dalam perusahaan tersebut.
3. Intensi *turnover* pegawai pada CV SANTEX MAJALAYA perlu perhatian khusus mengingat adanya peningkatan dari tahun ke tahun, manajemen perlu melakukan evaluasi ulang khususnya dalam hal gaji atau upah dan keuntungan finansial lainnya.
4. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang tidak terlalu dominan terhadap komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA, sehingga untuk penelitian selanjutnya lebih baik diabaikan dan lebih memperhatikan faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya perusahaan perlu meningkatkan aspek kepuasan kerja terutama mengenai pemberian gaji untuk menurunkan tingkat intensi *turnover.*
6. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya perusahaan harus menjaga stabilnya tingkat komitmen organisasional pegawai untuk menurunkan intensi *turnover* pegawai. Karena semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin menurun pula tingkat intensi *turnover* pegawai.
7. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, namun CV SANTEX MAJALAYA seyogyanya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya intensi *turnover.* Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan CV SANTEX MAJALAYA.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Bilal. (2012). *Leadership Styles, Turnover Intentions and mediating role of Organizational Commitment*. IISTE, Vol. 2, No. 7, ISSN 2224-5758.

Hasan, Lenny. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan energi Kota Padang*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 3, No. 1, Hal. 4–9, ISSN 2086-5031.

Jimad, Habibullah. (2011). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 7, No. 2, Hal. 155-163, ISSN 1411-9366.

Nasution Asmuri Wendi. (2009) *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan*. Jurnal MANDIRI. Vol 4, No. 1, Hal. 3-5, ISSN 1907-4158.

Rohman, Abdul. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik Jawa Tengah)*. Jurnal Akuntansi FE Unsil. Vol. 4, No. 1, Hal. 508, ISSN 1907-9958.

Sijabat, Jadongan. (2011) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah*. Visi, Vol. 19, No. 3, Hal. 592-608, ISSN 0853-0203.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi (12 ed). Hal. 101, Diterjemahkan oleh : Diana Angelica, Ria Cahyani & Abdul Rasyid Jakarta: Salemba Empat.

Suwardi. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5, No. 1, Hal 78-79, ISSN 14411-1799.

Umi Narimawati., Sri Dewi Anggadini., & Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah-Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi Unikom*. Bekasi: Genesis.

LAMPIRAN

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Pada CV SANTEX MAJALAYA

No	Pernyataan	Hasil Survey	
		Ya	Tidak
1	Penghasilan yang saya dapatkan mencukupi kebutuhan hidup	3	12
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menambah penghasilan diluar jam kerja	11	4
3	Saya tidak dapat kesulitan dalam proses penyelesaian tugas	5	10
4	Jumlah jam kerja mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	**6**	9

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Komitmen Organisaional Pada CV SANTEX MAJALAYA

No	Pernyataan	Jumlah Pegawai				
		SS	S	C	TS	STS
1	Perusahaan di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	27%	60%	13%	0%	0%
2	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan di tempat saya bekerja.	20%	67%	13%	0%	0%
3	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.	20%	13%	0%	67%	0%

Tabel 1.3
Data *Turnover* Pada CV SANTEX MAJALAYA
Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Resign	Persentase (%)	Jumlah Pegawai
2009	**25**	**7**	**8.75 %**	**125**
2010	**26**	**10**	**12.8%**	**128**
2011	**23**	**13**	**16.9%**	**130**
2012	**22**	**15**	**19.35%**	**129**
2013	**20**	**18**	**21.96%**	**122**

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai CV SANTEX MAJALAYA

No	Bagian	Total Pegawai
1	Administrasi	19
2	Marketing	18
3	Checking and Finishing	15
4	Produksi	60
5	Satpam dan Petugas Kebersihan	10
JUMLAH		**122**

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,457	0,30	Valid
Item 2	0,417	0,30	Valid
Item 3	0,522	0,30	Valid
Item 4	0,327	0,30	Valid
Item 5	0,336	0,30	Valid
Item 6	0,368	0,30	Valid
Item 7	0,600	0,30	Valid
Item 8	0,666	0,30	Valid
Item 9	0,409	0,30	Valid
Item 10	0,403	0,30	Valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional

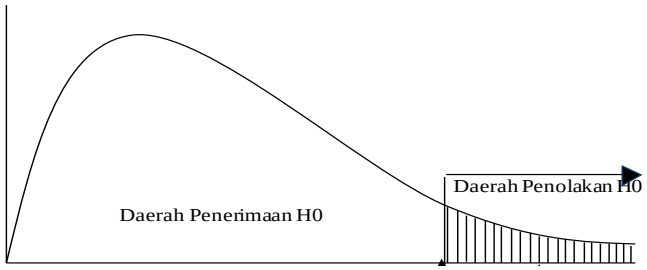
Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,529	0,30	Valid
Item 2	0,735	0,30	Valid
Item 3	0,644	0,30	Valid
Item 4	0,374	0,30	Valid
Item 5	0,368	0,30	Valid
Item 6	0,509	0,30	Valid
Item 7	0,361	0,30	Valid
Item 8	0,387	0,30	Valid
Item 9	0,512	0,30	Valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Intensi *Turnover*

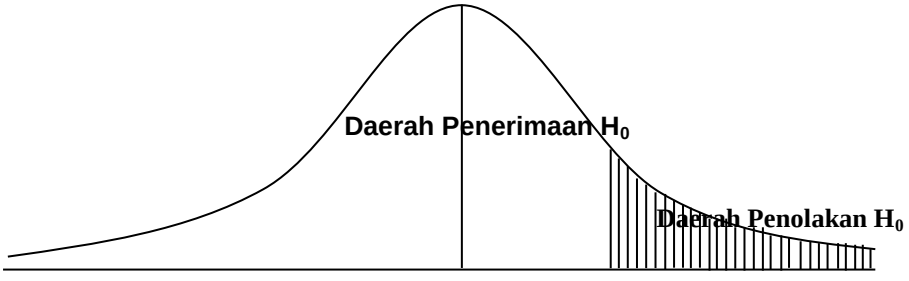
Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,455	0,30	Valid
Item 2	0,409	0,30	Valid
Item 3	0,508	0,30	Valid
Item 4	0,578	0,30	Valid
Item 5	0,355	0,30	Valid
Item 6	0,513	0,30	Valid
Item 7	0,442	0,30	Valid
Item 8	0,664	0,30	Valid

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,754	0,70	reliabel
Komitmen Organisasional	0,793	0,70	reliabel
Intensi *Turnover*	0,767	0,70	reliabel



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan



Gambar 3.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial

Tabel 4.4
Persentase Skor Jawaban Pegawai Mengenai Kepuasan Kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	189	275	68,72	Puas
2	101	275	36,72	Tidak Puas
3	195	275	70,90	Puas
4	213	275	77,45	Puas
5	235	275	85,45	Sangat Puas
6	240	275	87,27	Sangat Puas
7	237	275	86,18	Sangat Puas
8	235	275	85,45	Sangat Puas
9	210	275	76,36	Puas
10	234	275	85,09	Sangat Puas
Total	**2089**	**2750**	**75,96**	**Puas**

Tabel 4.10
Persentase Skor Jawaban Pegawai Mengenai Komitmen Organisasional

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	201	275	73,09	Tinggi
2	154	275	56,00	Sedang
3	240	275	87,27	Sangat Tinggi
4	217	275	78,90	Tinggi
5	210	275	76,36	Tinggi
6	230	275	83,63	Tinggi
7	158	275	57,45	Sedang
8	204	275	74,18	Tinggi
9	234	275	85,09	Sangat Tinggi
Total	**1848**	**2475**	**74,66**	**Tinggi**

Tabel 4.14
Persentase Skor Jawaban Pegawai Mengenai Intensi *Turnover*

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	193	275	70,18	Tinggi
2	101	275	36,72	Rendah
3	197	275	71,63	Tinggi
4	230	275	83,63	Tinggi
5	221	275	80,36	Tinggi
6	227	275	82,54	Tinggi

7	239	275	86,90	Sangat Tinggi
8	227	275	82,54	Tinggi
Total	**1635**	**2200**	**74,31**	**Tinggi**

Tabel 4.23
Koefisien Jalur Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,188	2,150		3,808	,000
	X1	-,205	,072	-,313	-2,827	,004
	X2	-,321	,067	-,533	-4,813	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover*

Model Summary

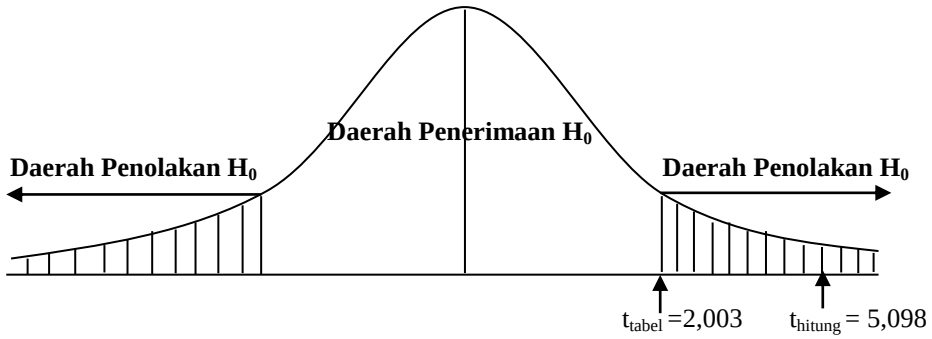
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757[a]	,573	,556	1,344

a. Predictors: (Constant), X2, X1

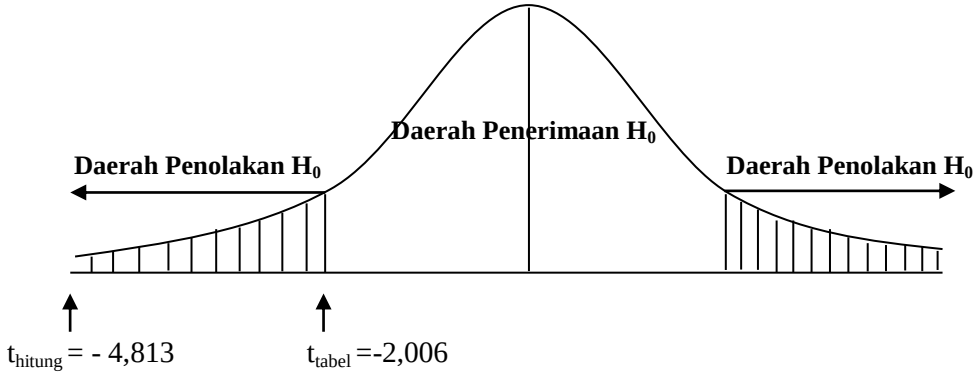
Tabel 4.25
Uji Anova Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover*

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,830	2	62,915	34,849	,000[b]
	Residual	93,879	52	1,805		
	Total	219,709	54			



Gambar 4.7
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional



Gambar 4.11
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover*