BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 24 butir pernyataan dengan perincian 10 butir pernyataan mengenai kepemimpinan visioner, 7 butir pernyataan mengenai budaya organisasi dan 7 butir pernyataan tentang komitmen karyawan. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

4.1.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.2 Sejarah Organisasi

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara resmi berdiri pada hari Selasa, tanggal 8 Agustus 2000 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 126/D/0/2000.

Awalnya dimulai pada bulan Juli tahun 1994 ketika didirikan Lembaga Pendidikan Komputer Indonesia Jerman, disingkat LPKIG, bertempat di jalan Dipati Ukur 102 Bandung . Dengan 1 ruang kelas berkapasitas 50 orang dan 1 laboratorium komputer dengan 25 unit komputer, Lembaga ini membuka program pendidikan 1 tahun dengan 5 program studi yaitu Ahli Komputer Aplikasi Bisnis,

Ahli Komputer Keuangan & Perbankan, Ahli Komputer Akuntansi & Perpajakan, Ahli Komputer Manajemen & Pemasaran dan Sekretaris Eksekutif. Jumlah peserta pendidikan pada tahun pertama ini sebanyak 233 siswa.

Pada tahun kedua, 1995, dibuka jenjang pendidikan 3 tahun untuk memenuhi animo siswa tahun pertama yang ingin memperdalam ilmunya, disamping pemikiran jangka panjang pengembangan institusi. Pada tahun ini juga dibuka program studi baru, meliputi : Ahli Komputer Teknik Informatika, Ahli Komputer Manajemen Informatika dan Sekretaris Eksekutif. Ruang kelas ditambah menjadi 2 buah dan laboratorium komputer menjadi 2 buah dengan jumlah siswa sebanyak 457 orang.

Pada tahun ketiga, 1996, dilakukan penambahan gedung kuliah baru bertempat di jalan Dipati Ukur 116 (gedung FISIP sekarang), sekaligus pemindahan pusat administrasi dan perkantoran. Digedung baru ini dilakukan penambahan 1(satu) Lab. Komputer, 5(lima) Ruang Kuliah, Ruang Dosen dan Ruang Kemahasiswaan. Jumlah siswa dari tahun 1996 hingga tahun 1998 bertambah dari 632 orang menjadi 1184 orang.

Lalu pada tahun kelima, 1998, dimulai pembangunan Kampus baru (Gedung Rektorat /Kampus-1 sekarang) berlantai 6(enam) di jalan Dipati Ukur 114. Pembangunan Kampus baru ini dapat diselesaikan pada bulan Agustus 1999, sehingga pada awal perkuliahan bulan September 1999 telah dapat digunakan.

Mencermati dinamika peserta didik dan pengembangan Institusi kedepan, pada tanggal 24 Desember 1998 dibentuklah Yayasan Science dan Teknologi dan dilanjutkan dengan pengajuan pendirian STIMIK IGI dan STIE IGI ke DIKTI.

Pada bulan Juli 1999 STIE IGI diresmikan dengan keluarnya SK Mendiknas no. 119/D/O/1999 dengan 5 program studi : Akuntansi S1, Manajemen S1, Manajemen Pemasaran D3, Keuangan Perbankan D3 serta Akuntansi D3.

Pada bulan Agustus 1999 STIMIK IGI diresmikan dengan keluarnya SK Mendiknas no. 143/D/O/1999 dengan 5 program studi : Teknik Informatika S1, Manajemen Informatika D3, Teknik Komputer D3, Komputerisasi Akuntansi D3 serta Teknik Informatika D3.

Agar Sistem Pendidikan lebih Efisien, Efektif, Produktif dengan Struktur Organisasi yang lebih baik, enam bulan kemudian dilakukan usulan ke DIKTI untuk melakukan Merger kedua Sekolah Tinggi diatas menjadi Universitas.

Pada hari Selasa, tgl. 8 Agustus 2000 keluarlah SK MENDIKNAS no. 126/D/O/2000 atas Universitas Komputer Indonesia yang disingkat dengan nama UNIKOM.Pada SK tersebut sekaligus diijinkan dibukanya 11 program studi baru : Teknik Komputer S1, Manajemen Informatika S1, Teknik Industri S1, Teknik Arsitektur S1, Perencanaan Wilayah dan Kota S1, Ilmu Hukum S1, Ilmu Komunikasi S1, Ilmu Pemerintahan S1, Desain Interior D3, Desain Komunikasi Visual S1 dan Desain Komunikasi Visual D3.

4.1.3 Visi Misi dan Tujuan Organisasi

- **Visi**

Universitas terkemuka di bidang teknologi informasi dan komunikasi, berwawasan global, berjiwa enterpreneur dan menjadi pusat unggulan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung pembangunan nasional seta berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

- **Misi**

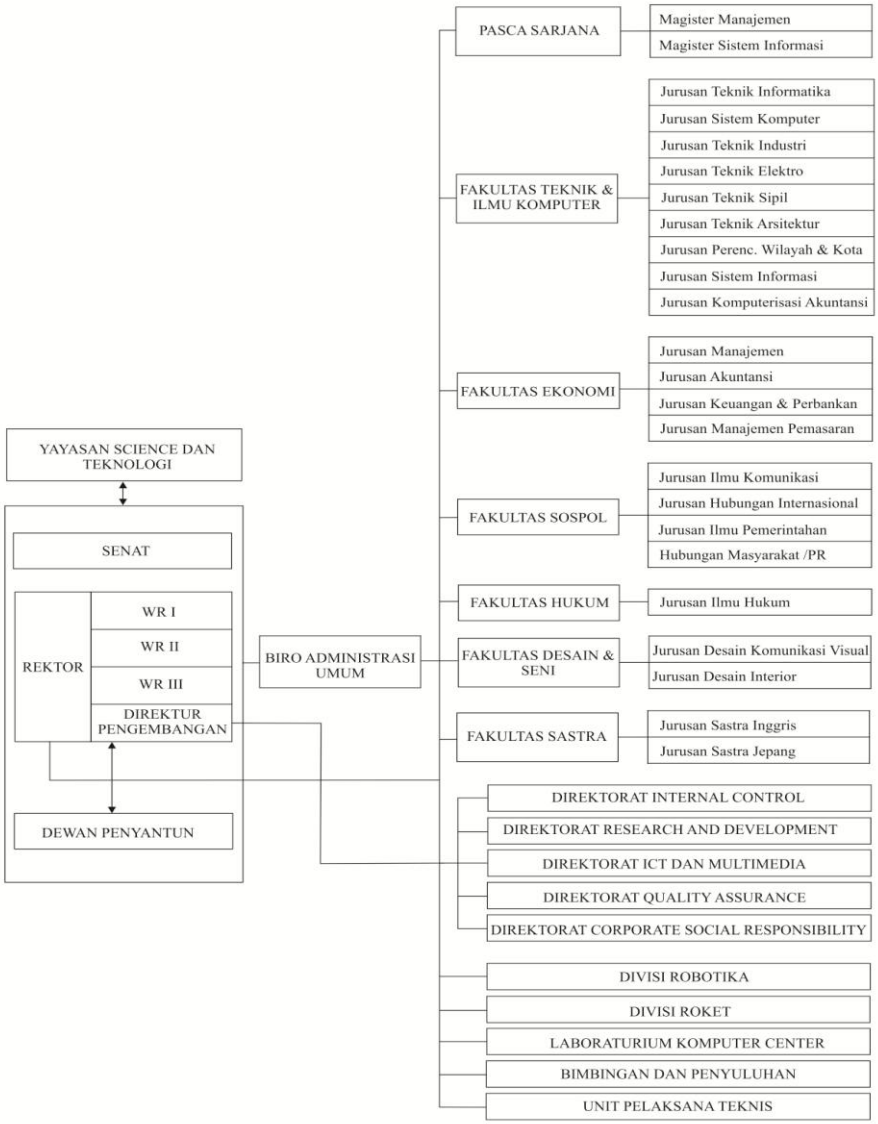
Menyelenggarakan pendidikan tinggi modern berdasarkan budaya organisasi unikom, *PIQIE (Professionalism, Integrity, Quality, Information Technology, Excellence),* dengan sistem pendidikan yang kondusif dan program-program studi yang berbasis pada *sofware (*perangkat lunak), *Hardware* (perangkat keras), dan *Enterpreneurship (*kewirausahaan), dengan mengoptimalkan Sumber Daya yang ada berdasarkan prinsip Efisiensi, efektifitas dan produktivitas

- **Tujuan**

Menghasilkan lulusan yang unggul di bidang teknologi informasi dan komunikasi, kompeten dan handal di bidang studinya, berjiwa entrepreneur, santun dan berbudi luhur, memiliki komitmen untuk memajukan bangsa dan negara serta beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

4.1.4 Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia, adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	63.8
2	Perempuan	21	36.2
	Total	**58**	**100%**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di Universitas Komputer Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 63,8% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebasar 36.2% . hal ini di mungkinkan karena aktivitas perusahaan yang bekerja setiap hari kecuali hari libur yang menuntut stamina dan kesiapan waktu yang memadai.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 25 tahun	7	12.1
2	25 – 35 tahun	36	62
3	36 – 45 tahun	15	25.9
Total		**58**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dijelaskan 62% karyawan Universitas Komputer Indonesia berada pada usia 25-35 tahun, dan sisanya 25,9% berada

pada usia 36-45 tahun dan hanya 12,1% karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Komputer Indonesia memprioritaskan dalam perekrutan karyawan dengan usia produktif. Maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka melalui pelatihan. Sebab, prestasi kerja individu karyawan dapat memberikan dampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	24	41
2	6 – 10 tahun	22	38
3	11 – 15 tahun	11	19
4	Lebih 15 tahun	1	2
Total		**58**	**100%**

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat mayoritas karyawan di Universitas Komputer Indonesia memiliki masa kerja antara 0-5 tahun, yaitu sebesar 41%. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun sebesar 38%. Sementara responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebesar 19%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun sebesar 2%. Dilihat dari amsa kerja karyawan lebih banyak yang memlikili masa kerja 0-5 tahun , hal ini menguatkan bahwa karyawan di universitas komputer indonesia memiliki tingkat komitmen yang rendah sehingga banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar yang tinggi.

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	11	19
2	Diploma	20	34.8
3	Sarjana	25	43.1
4	Pascasarjana	2	3.1
	Total	**58**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan di Universitas Komputer Indonesia berpendidikan sarjana sebesar 43.1%. Diploma sebesar 34.8%. SMA/SMK 19%. Pasca Sarjana sebesar 3.1% dari total responden dalam penelitian ini. Banyaknya kayawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana di Universitas Komputer Indonesia mengindikasikan bahwa karyawan harus memiliki tingkat pendidikan yang baik, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajeman dalam memberikan arahan dalam bekerja.

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja (x1), komitmen organisasi (x2), turnover intenstion (Y) dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum yaitu 58 x 5 = 290. Adapun pengklasifikasikan persentase skor jawaban responden mengacu pada kriteria yang digunakan oleh Suharsimi Arikunto (2006:246), yaitu 76%-100% masuk dalam kriteria baik, 56%-75% cukup baik, 40%-55% kurang baik dan < 40% masuk kedalam kriteria tidak baik. Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan berikut ini:

4.3.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

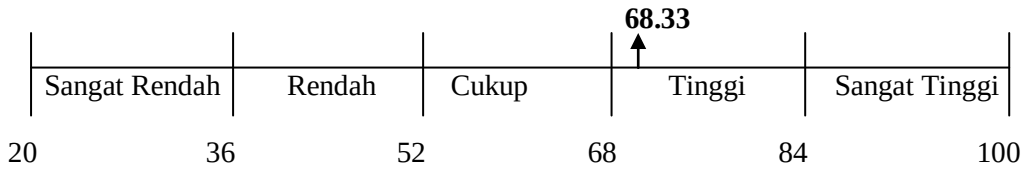
Tabel 4.5

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No pernyataan	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Pembayaran gaji atau upah	220	290	75.86	Tinggi
2		150	290	51.73	Rendah
3	Pekerjaan itu sendiri	231	290	79.66	Tinggi
4		222	290	76.55	Tinggi
5	Rekan kerja	224	290	77.24	Tinggi
6		188	290	64.82	Cukup
7	Promosi	166	290	57.24	Cukup
8		228	290	78.62	Tinggi
9	Penyelia (Atasan)	132	290	45.51	Rendah
10		221	290	76.20	Tinggi
TOTAL		1980	2900	68.33	Tinggi

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 68.33 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Universitas

Komputer Indonesia secara keseluruhan berada dalam katagori Tinggi. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kepuasan kerja pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (Lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Pembayaran gaji atau upah

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Universitas Komputer Indonesia atas pembayaran gaji/upah terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada pembayaran gaji atau upah

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
1	Menurut saudara gaji yang diterima belum memenuhi keadilan dan kelayakan	F	12	29	10	7	0	220	290	75.86
		%	20.69	50.00	17.24	12.06	0			
2	Gaji atau upah yang saudara terima telah sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga	F	5	7	14	23	9	150	290	51.72
		%	8.62	12.06	23.13	39.65	15.51			
	Total Indikator Pembayaran Gaji/Upah							**370**	**580**	**63.79**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.6 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator gaji/upah sebesar 63.79 % dan termasuk dalam kategori cukup . Artinya gaji/upah yang dikerjakan karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori cukup . Namun itu membuktikan bahwa gaji yang diterima masih ada yang belum menyatakan sesuai dengan kebutuhannya.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa “Gaji atau upah yang saudara terima belum memenuhi keadilan dan kelayakan”, dengan yang

menyatakan sebanyak 29 responden (50.00%), sedangkan paling sedikit menyatakan tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 7 responden (12.06%).

Pada pertanyaan kedua pada indicator gaji. terbukti bahwa karyawan di universitas komputer Indonesia tidak puas atas gaji atau upah yang diterimanya terlihat dari 23 responden (39.65%) menyatakan tidak setuju bahwa Gaji atau upah yang saudara terima telah sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga.

Gaji merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan telah memberikan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Oleh karenanya sebaiknya gaji yang diberikan perusahaan haruslah sesuai dengan kebutuhan yang berlaku dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa dalam pembayaran gaji atau upah, pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan". Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan

karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan.Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada turnover Intens. Begitu pula Menurut Handoko (2001 : 6), yang menyatakan bahwa "Ketidakpuasan sebagai besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka". Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2001 : 121) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2) Pekerjaan itu sendiri

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Universitas Komputer Indonesia atas pekerjaan itu sendiri terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada pekerjaan itu sendiri

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
3	Pekerjaan yang saudara lakukan selama ini cukup bervariasi	F	12	34	11	1	0	231	290	79.65
		%	20.68	58.62	18.96	1.72	0			
4	Pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang saudara miliki	F	12	29	13	3	1	222	290	76.55
		%	20.69	50.00	22.41	5.17	1.72			
	Total Indikator Pekerjaan Itu Sendiri							**453**	**580**	**78.1**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai tanggapan responden sebesar 78.1%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori tinggi

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Pekerjaan yang saudara lakukan selama ini cukup bervariasi", dengan yang menyatakan sebanyak 34 responden (58,62%), sedangkan paling sedikit menyatakan tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang saudara miliki", dengan yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden (50.00%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat setuju dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1,72%).

Kebanyakan dari karyawan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan bervariasi karena karyawan mendapatkan pekerjaan yang terlalu banyak variasinya, Sehingga karyawan tidak jenuh dalam bekerja dimana pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relative besar sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan letih atas apa yang dikerjakan. Tetapi sebagian karyawan menjawab setuju bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan keahlian yang di miliki.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

3) Rekan Kerja

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Universitas Komputer Indonesia atas rekan kerja terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Rekan Kerja

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
5	Saudara puas bekerja sama dengan rekan kerja selama ini	F	10	34	10	4	0	224	290	77.24
		%	17.24	58.62	17.24	6.89	0			
6	Rekan kerja tidak memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan	F	7	18	20	8	5	188	290	64.82
		%	12.06	31.03	3448	13.79	8.62			
	Total Indikator rekan Kerja							**412**	**580**	**71.03**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai tanggapan responden sebesar 71.03 %, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori Tinggi.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Saudara puas bekerja sama dengan rekan kerja selama ini", dengan yang menyatakan sebanyak 34 responden (58.62%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Rekan kerja tidak memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan ", dengan yang menyatakan sebanyak 20 responden (34.48%), sedangkan paling sedikit menyatakan tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 5 responden (8.63%).

Karyawan Universitas computer Indonesia merasakan puas atas rekan kerjanya dikarenakan mempunyai rekan kerja yang ramah dan saling membantu

dalam pengerjaan pekerjaan jika terjadi kesalahan atau tidak mengertinya atas pekerjaan yang diberiakan oleh atasan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja;Luthans (2006:146) menyatakan bahwa "Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja.Kelompok kerja yang baik mambuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

4) Promosi

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Universitas Komputer Indonesia atas promosi terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Promosi

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
7	Saudara memiliki kesempatan karir yang sama dengan rekan kerja yang lain	F	1	12	22	29	10	166	290	57.24
		%	1.72	20.68	37.93	50,00	17.24			
8	Tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang adil untuk promosi	F	8	39	10	1	0	228	290	78.62
		%	13.79	67.24	15.52	0	0			
	Total Indikator Promosi							**458**	**580**	**67.93**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai tanggapan responden sebesar 67.93%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam cukup.

Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa “Saudara memiliki kesempatan karir yang sama dengan rekan kerja yang lain”, dengan yang menyatakan sebanyak 29 responden (50.00%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1.72%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa “Tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang adil untuk promosi”, dengan yang menyatakan sebanyak 39 responden (67.24%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%).

Karyawan merasakan tidak puas atas promosi yang diberikan oleh Universitas Komputer Indonesia. dimana promosi sangat bermanfaat untuk jenjang karir karyawan diamana promosi telah dianggap sebagai imbalan atas apa yang telah mereka kerjakan, Dengan adanya promosi maka karyawan akan dapat posisi yang lebih dan gaji atau upah yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin;Menurut Luthans (2006:145) menyatakan bahwa "Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan". Menurut Nitisemito (2000 : 81) promosi adalah "Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi". Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin. Sementara Robbins (2001:150) menyatakan bahwa promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

5) penyelia

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Universitas Komputer Indonesia atas penyelia terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Penyelia

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
9	Penyelia kurang berfungsi dalam berhubungan dengan karyawan sehingga terkadang tidak harmonis dalam bekerja	F	3	4	12	29	10	132	290	45.51
		%	5.17	6.89	20.68	50.00	17.24			
10	Saudara memiliki kerjasama yang baik dengan atasan	F	9	30	10	7	2	221	290	76.20
		%	15.51	51.72	17.24	12.06	3.44			
	Total Indikator Penyelia							**456**	**580**	**60.82**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai tanggapan responden sebesar 60.82%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori cukup.

Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa "Penyelia kurang berfungsi dalam berhubungan dengan karyawan sehingga terkadang tidak harmonis dalam bekerja", dengan yang menyatakan sebanyak 29 responden (52.00%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 3 responden (5.17%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Saudara memiliki kerjasama yang baik dengan atasan", dengan yang menyatakan sebanyak 30 responden (51.72%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 2 responden (3.44%).

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa Penyelia (supervisi), supervisi mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempangaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.Luthans (2006:145) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan

fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2001:169), kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:170) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

4.3.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi di Universitas Komputer Indonesia akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Komitmen Organisasi diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

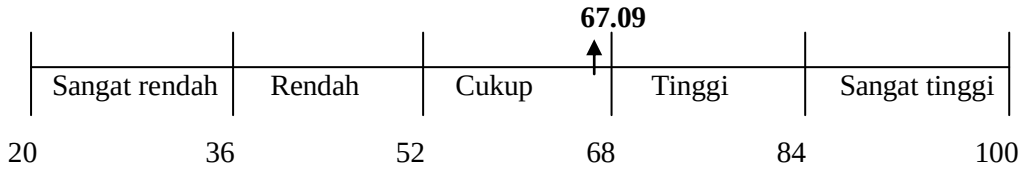
Tabel 4.11

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi

No pernyataan	indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Penerimaan terhadap tujuan	205	290	70.69	Tinggi
2		217	290	74.83	Tinggi
3	Kesiapan dan kesediaan dalam melaksanakan tugas	231	290	79.66	Tinggi
4		199	290	68.62	Tinggi
5	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan	206	290	71.03	Tinggi
6		132	290	45.51	Rendah
7		172	290	59.31	Cukup
TOTAL		**1361**	**2030**	**67.09**	**cukup**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Komitmen Organisasi

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komitmen karyawan berada di antara interval 68 – 84 yakni 67.09. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi di Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran komitmen karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan

dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Penerimaan Terhadap tujuan Organisasi

Kejelasan penerimaan terhdap tujuan organisasi di Universitas Komputer Indonesia diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Penerimaan terhadap Tujuan Organisasi

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
1	Karyawan akan selalu bekerja berdasarkan arahan pimpinan tanpa harus bertanya lagi	F	5	28	20	3	2	205	290	70.69
		%	8.62	48.24	34.48	5.17	3.44			
2	Karyawan terkadang belum mau menjalankan pekerjaan ketika belum menerima surat kerja.	F	7	32	16	3	0	217	290	74.83
		%	12.07	55.17	27.59	5.17	0			
	Total Indikator Penyelia							**422**	**580**	**72.76**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.13 terdapat dua pernyataan mengenai indikator penerimaan terhadap tujuan organisasi, yaitu pada pernyataan ke-1 sebanyak 28 orang (48,28%) menyatakan setuju bahwa karyawan akan selalu bekerja berdasarkan arahan pimpinan tanpa harus bertanya lagi.

Dan pada pernyataan ke-2 sebanyak 32 orang (55.17%) menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan terkadang belum mau menjalankan pekerjaan ketika belum menerima surat kerja.

Sebagaimana yang dikemukakan **Kuntjcoro (2002)**, identifikasi, merupakan bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, suasana saling

mendukung diantara para pegawai dengan organisasi, kerelaan menyumbangkan sesuatu bagi terciptanya tujuan organisasi karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2) Kesiapan dan Kesedian untuk Melaksanakan Tugas

Kesiapan dan kesediaan karyawan di Universitas Komputer Indonesia dalam melaksanakan tugas diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator kesiapan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
3	kesiapan karyawan untuk berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasi sangat diperlukan	F	10	40	4	3	0	231	290	79.66
		%	17.24	68.97	8.62	5.17	0			
4	Karyawan tidak harus melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi jika ada kepentingan pribadi yang lebih mendesak	F	7	22	20	7	2	199	290	68.62
		%	12.07	37.93	34.48	12.07	3.44			
5	Setiap karyawan bersedia melakukan semua tugas yang diberikan dan mengesampingkan kepentingan pribadi	F	3	33	15	7	0	206	290	71.03
		%	5.17	56.90	25.86	12.07	0			
	Total Indikator Kesiapan dan kesediaan							**636**	**870**	**73.10**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.13 terdapat 3 item pernyataan dari indikator kesiapan dan kesediaan melaksanakan tugas. Pada pernyataan pertama sebanyak 40 orang (68,97%) setuju bahwa kesiapan karyawan untuk berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasi sangat diperlukan, ini berarti bahwa kesiapan dan kesediaan karyawan melaksanakan tugas tergolong tinggi .

Dan pada pernyataan selanjutnya sebanyak 22 orang (37,93%) ragu bahwa karyawan tidak harus melaksaakan tugas yang diberikan oleh organisasi jika ada kepentingan pribadi yang mendesak, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kesiapan dan kesediaan karyawan melaksanakan tugas tergolong pada katagori cukup.

Dan pada pernyataan ke 3 sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa setiap karyawan bersedia melakukan semua tugas yang diberikan dan menegsampingakan kepentingan pribadinya.

3) Keinginan untuk Mempertahankan Keanggotaan di dalam Organisasi

Keinginan karyawan di Universitas Komputer Indonesia untuk mempertahankan keanggotaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Keinginan untuk mempertahankan Keanggotaan

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
6	Setiap karyawan harus mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi	F	1	10	9	25	13	135	290	46.55
		%	1.72	17.24	15.51	43.10	22.41			
7	Ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, maka kemungkinan tinggi anda akan membuat lamaran	F	0	9	20	17	2	172	290	59.31
		%	0.00	15.51	34.48	29.31	3.44			
	Total Indikator keinginan untuk memepertahankan keanggotaan							**307**	**580**	**52.93**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.14 terdapat 2 item pernyataan mengenai indikator keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, pada pernyataan pertama sebanyak 25 orang (43.10%) tidak setuju bahwa setiap karyawan harus mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi , dan pernyataan selanjutnya sebanyak 20 orang (34.48%) ragu bahwa Ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, maka kemungkinan tinggi anda akan membuat lamaran disimpulkan bahwa keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di universitas komputer indonesia berada pada katagori cukup.

Kuntjcoro (2002), mengemukakan bahwa loyalitas yaitu kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organanisasi dimana mereka bekerja. Dan dapat disimpulkan bahwa karyawan mutlak harus mempunyai loyalitas terhadap organisasi itu sendiri.

4.3.3 Analisis Deskriptif Turnover Intenstion

Tirnover Intenstion di Universitas Komputer Indonesia akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Komitmen karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Turnover Intenstion di Universitas Komputer Indonesia maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

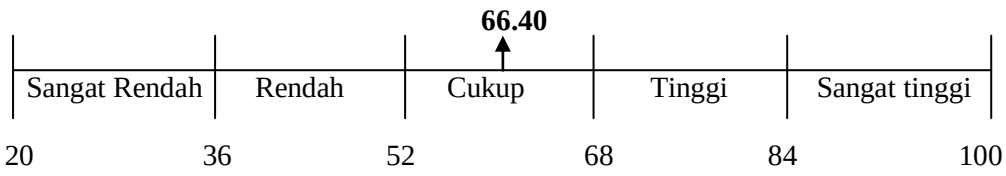
Tabel 4.15

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Turnover Intenstion

No pernyatan	indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Niat (Keinginan) untuk keluar yang dimiliki	194	290	66.89	Cukup
2		189	290	65.17	Cukup
3	Aktivitas pencarian informasi pekerjaan	208	290	71.72	Tinggi
4		214	290	73.79	Tinggi
5		215	290	74.14	Tinggi
6	Kesempatan yang dimilik untuk pindah (peluang)	200	290	68.97	Tinggi
7		128	290	44.13	Rendah
TOTAL		**1348**	**2030**	**66.40**	**cukup**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4

Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Turnover Intenstion

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komitmen karyawan berada di antara interval 52 – 68 yakni (66.40). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Turnover Intenstion di Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran turnover intenstion pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Niat (Keinginan) Untuk keluar yang dimiliki

Niat (keinginan) untuk keluar yang di miliki karyawan di Universitas Komputer Indonesia diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Niat (Keinginan) untuk Keluar

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
1	Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	F	4	25	19	7	3	194	290	66.89
		%	6.89	42.10	32.75	12.06	5.17			
2	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja pada perusahaan ini sehingga membuat saya slalu berpikir untuk meninggalkna perusahaan ini	F	6	20	25	6	1	189	290	68.27
		%	10.34	34.48	43.10	10.34	1.72			
	Total Indikator niat (keinginana untuk keluar)							**392**	**580**	**67.58`**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.16 terdapat dua pernyataan mengenai indikator Niat (Keinginan) untuk keluar, yaitu pada pernyataan ke-1 sebanyak 25 orang (42.10%) menyatakan setuju bahwa mereka tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan.

Dan pada pernyataan ke-2 sebanyak 20 orang (34.48%) menyatakan Tidak Setuju bahwa karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja pada perusahaan ini sehingga membuat saya slalu berpikir untuk meninggalkna perusahaan ini.

Sebagaimana yang dikemukakan Lum ***et.al.,*** 1998 mengemukakan, bahwa keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain.

2) Aktivitas Pencarian Informasi Pekerjaan

Aktifitas pencarian informasi pekerjaan di Universitas Komputer Indonesia dalam pencarian pekerjaannya menggunakan 3 butir pernyataan.

Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Aktifitas Pencarian Informasi Pekerjaan

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
1	Saya mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain	F	7	27	18	5	1	208	290	71.72
		%	12.06	46.55	31.03	8.62	1.72			
2	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	F	3	37	15	2	0	214	290	73.79
		%	5.17	63.79	27.59	3.44	0			
3	Saya sering meminta bahkan mencoba melamar keperusahaan lain yang mempunyai penawaran yang lebih baik	F	3	37	16	2	0	215	290	74.14
		%	5.17	63.79	27.59	3.448	0			
	Total Indikator aktifitas pencarian informasi pekerjaan							**637**	**870**	**73.21**

Sumber: Data diolah

Pada tabel diatas terdapat 3 item pernyataan dari indikator Aktifitas pencarian informasi pekerjaan. Pada pernyataan pertama sebanyak 27 orang (46.55%) setuju. berarti kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi relatif besar .

Dan pada pernyataan selanjutnya sebanyak 37 orang (63.79%) setuju untuk tidak meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Sedangkan pada pernyataan ke 3 sebanyak 37 (63.79%) responden menjawab setuju bahwa mereka sering atau bahkan mencoba melamar keperusahaan lain uang mempunyai penawaran yang lebih baik.

3) Kesempatan yang dimiliki untuk pindah (Peluang)

Peluang atau kesempatan karyawan yang dimiliki untuk pindah diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.18

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada kesempatan yang dimiliki untuk pindah (peluang)

No	Butir Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	R	TS	STS			
6	Jika terjadi perubahan (meskipun perubahan itu sangat kecil) yang membuat saya tidak nyaman, maka saya akan meninggalkan perusahan ini	F	4	25	22	7	0	200	290	68.97
		%	6.89	43.10	37.93	12.07	0			
7	Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain.	F	0	7	10	29	12	128	290	44.13
		%	0.00	12.06	17.24	50.00	20.68			
	Total Indikator kesempatan yang dimiliki untuk pindah							**328**	**580**	**56.55**

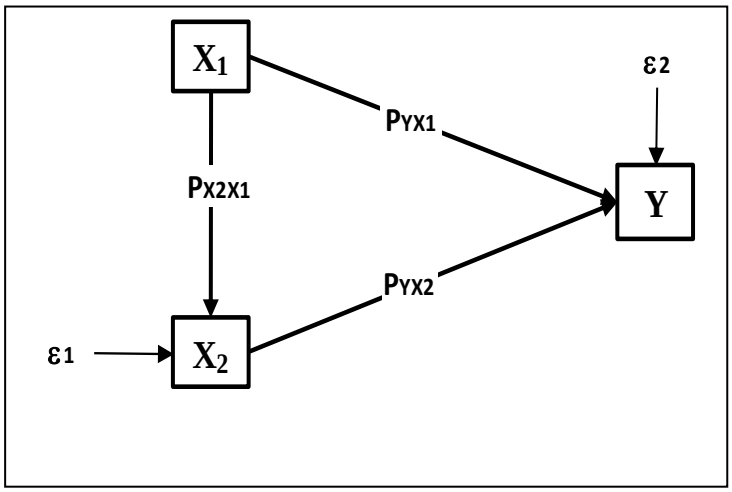
Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.18 terdapat dua item pernyataan mengenai indikator keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, pada pernyataan pertama sebanyak 25 orang (43.10%) setuju bahwa Jika terjadi perubahan (meskipun perubahan itu sangat kecil) yang membuat saya tidak nyaman, maka saya akan meninggalkan perusahan. dan pernyataan selanjutnya sebanyak 29 orang (50.00%) tidak setuju bahwa mereka tidak akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain.setiap karyawan harus mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, hal ini dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk mempertahankan keanggotaan sudah cukup baik.

Kuntjcoro (2002), mengemukakan bahwa loyalitas yaitu kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organanisasi dimana mereka bekerja. Dan dapat disimpulkan bahwa karyawan mutlak harus mempunyai loyalitas terhadap organisasi itu sendiri.

4.4 Analisis Verifikatif

Semakin baik kepuasan kerja diharapkan akan meningkatkan kepuasan komitmen organisasi sehingga turnover intenstion karyawan juga akan menurun. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner, pada bagian ini akan diuji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion. Pengujian akan dilakukan dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion.. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam 2 bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$\mathbf{X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1}$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Y = Turnover Intenstion

$\mathbf{X_2}$ = Komitmen Organisasi

$\mathbf{X_1}$ = Kepuasan Kerja

$\mathbf{P_{X2X1}}$ = Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intenstion

$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien Jalur Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intenstion

$\boldsymbol{\varepsilon}$ = Pengaruh faktor lain

Setelah dinyatakan valid dan reliabel maka untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *path analysis* (Analisis Jalur) mensyaratkan minimal data berskala interval. Untuk itu data yang sebelumnya masih bersifat ordinal harus ditransformasikan kedalam interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Setelah semua data bersifat interval maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan perhitungan besar pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan.

Karena keterbatasan skala pengukuran data variabel penelitian (skala ordinal), maka sebelum menguji Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi dan

implikasinya terhadap Turnover Intenstion terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval*. Dari data masing-masing variabel, diperoleh rekap data untuk perhitungan analisis jalur seperti yang disajikan pada lampiran.

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis)*. Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang sedang diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

4.4.1 Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.19
Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Pada Tabel 4.20 memperlihatkan secara lengkap berdasarkan perhitungan statistik hasil pengolahan data korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intenstion.

Tabel 4.20

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.551**	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
X2	Pearson Correlation	.551**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.446**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

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

Sumber: Data diolah

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dangan Komitmen karyawan (X_2) sebesar 0,551 dan masuk dalam kategori cukup kuat atau cukup erat. Arah hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menujukkan bahwa kepuasan kerja yang makin tinggi cenderung diikuti dengan membaiknya komitmen organisasi. Kemudian hubungan antara kepuasan kerja (X_1) dengan turnover intenstion (Y) sebesar 0,446 termasuk dalam kategori cukup kuat, sementara hubungan antara

komitmen organisasi (X_2) dengan turnover intenstion (Y) sebesar 0,685 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan antar variabel, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion. Setelah itu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis antar variabel.

4.4.2.1 Hubungan Antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah hubungan antara kepuasan kerja dengaan Turnover intenstion. Untuk menguji hubungan Kepuasan Kerja dengaan Turnover intenstion ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (kepuasan kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$(P_{x_2x_1}) = r_{x_1\,x_2} = (0{,}551)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 16* diperoleh koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai berikut.

Tabel 4.21

Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja dengan komitmen organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.103	3.928		3.081	.003
	v2	.876	.177	.551	4.946	.000

a. Dependent Variable: v1

Sumber: Data diolah

Nilai *Pearson correlation* sebesar 0.551 pada tabel 4.21 merupakan nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Turnover intenstion. Koefisien korelasi adalah adalah keeratan hubungan variabel Kepuasan Kerja dengan Turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia. Jadi bila merujuk ke tabel 4.21 maka koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen organisasi termasuk cukup kuat, artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak dominan dengan komitmen organisasi di Universitas Komputer Indonesia.

2) Menghitung koefisien determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari hasil mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 16 *for windows* diperoleh koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap Komitmen organisi sebagai berikut:

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

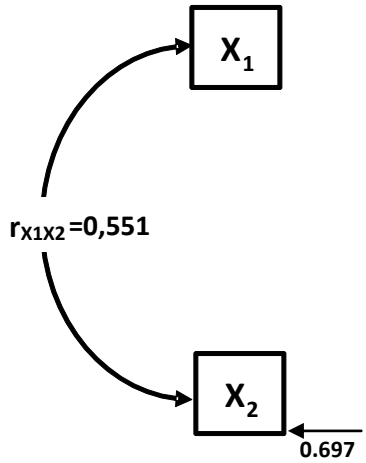
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551[a]	.304	.292	5.6116

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: x1

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 30,4% atau 0.304 terhadap komitmen organisai pada universitas computer Indonesia berada pada katagori rendah, artinya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memeberikan kontribusi yang dominan. Hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 69,7% atua 0.697 merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan faktor lain yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi yakni Budaya keterbukaan, disiplin dan pengembanagn kerja yang sesuai. Secara visual jalur dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisai pada universitas computer indonesia dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5

Diagram Dan Koefisien jalur sub-struktur pertama

Berdasarkan diagram koefisien jalur diatas menunjukan bahwa hubungan langsung kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,551 dan termasuk dalam tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan factor lain berkontribusi sebesar 0,697, artinya kontribusi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi lebih didominasi oleh factor lain.

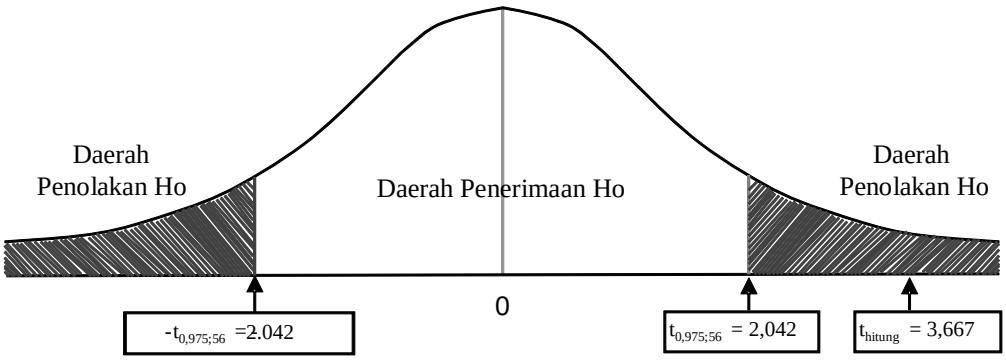
3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{X1X2} = 0$ Kepuasan kerja tidak berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

$H_1 : \rho_{X1X2} \neq 0$ Kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Melalui perhitungan diperoleh nilai statsitik uji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0.551 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukan bahwa signifikansi 0.00<0.05 (tingkat ketelitian penelitian) , menunjukan tolak H0 atau terima H1 yang berarti bahwa Kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia. sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi terhadap Turnover Intenstion

Pada gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,667 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Menurut Vanderberg dan Lance (1992) yang melakukan pengujian hubungan kausal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional menemukan bukti empiris yang mendukung bahwa *antecendent* kepuasan kerja adalah komitmen organisasional. Pendapat ini didukung oleh Chatman (1991) yang menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) merupakan prediktor yang baik bagi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover*. Temuan ini didukung oleh analisis *structural parameter estimates* yang menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta *bonus equity* yang signifikan kuat.

4.4.2.2 Peranan Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intenstion

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) terhadap Turnover Intenstion sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Guna menguji pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intenstion ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 16* diperoleh koefisien jalur Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intenstion sebagai berikut.

Tabel 4.23

Koefisien jalur Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intenstion

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.306	2.470		2.148	.036
	X1	.065	.078	.098	.836	.407
	X2	.666	.123	.631	5.394	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,098 dan 0,631 yang terdapat pada tabel 4.23 merupakan nilai koefisien jalur kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intenstion dibanding kepuasan kerja.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 16* diperoleh koefisien determinasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion sebagai berikut

Tabel 4.24

Koefisien determinasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion

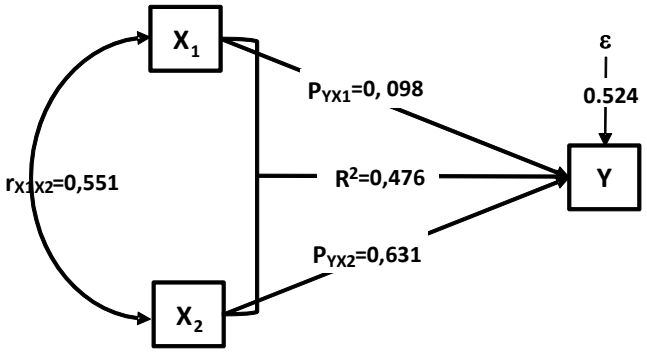
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690[a]	.476	.457	3.2628

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 0.476 atau 47.6 % terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia berada pada katagory sedang atau cukup yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak terlalu dominan mempenagruhi turnover intenstion. Sisanya sebesar 0.524 atau 52.4% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang tidak diteliti yaitu faktor eksternal yakni pasar tenaga kerja, dan faktor institusi (internal) yakni kondisi ruang kerja, keterampilan kerja, dan supervise, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaan (Zeffane 1994). Secara visual jalur dari variabel independen terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.7 Diagram Dan Koefisien Jalur Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen Organisasi Terhadap turnover intenstion

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan visioner dan budaya organisasi sebagai berikut.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intenstion karyawan di universitas Komputer Indonesia.

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap turnover intenstion karyawan

  $= (P_{YX1})^2 =$ (0,098) × (0,098) = 0,0096 x 100 % = **(0,96%).**

- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap turnover intenstion

  $= P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{YX2} =$ (0,098) × (0,551) × (0,631) = 0,034 x 100 %=

  (3,4 %)

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia **= 0.96% + 3.4 % = 4,36** dengan arah positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja akan memberikan kontribusi terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia.

Sehingga untuk memperbaiki turnover intenstion karyawan di Universitas komputer Indonesia kepuasan kerja diabaikan karena pengaruh di luar variabel lebih besar dari pada variabel kepuasan kerja .

Besar pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intension di Universitas Komputer Indonesia.

- Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap Turnover intention = $(P_{YX2})^2$ = $(0,631) \times (0,631) = 0,398$ x 100 % = **(39.81%)**
- Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap Turnover intention = $P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = $(0.098) \times (0,551) \times (0,631) = 0,034$ = **(3,4%)**.

Jadi total pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia **= 39,81% + 7,4% = 47,21** dengan arah positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi akan memberikan kontribusi terhadap turnover intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Sehingga perusahaan harus memperbaiki turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia melalui Komitmen Organisai

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intenstion baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 16* diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intenstion adalah sebagai berikut.

Tabel 4.25

Uji Anova untuk uji pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intenstions

ANOVA[b]

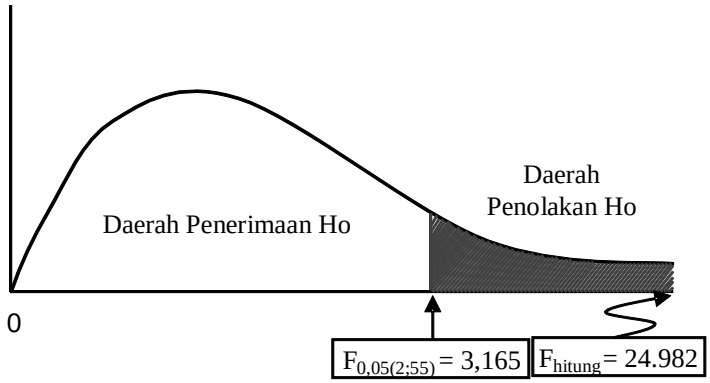
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.901	2	265.950	24.982	.000[a]
	Residual	585.513	55	10.646		
	Total	1117.414	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 24.982 dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;55) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,165. Karena F_{hitung} (24.982) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,165) 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 organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia**.**

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmenn organisasi secara bersama-sama terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia sebesar 47.6%, sedangkan sisanya sebesar 52.4% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut (kompensasi, iklim organisasi, produktivitas kerja, dll). Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap turnover intenstion dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Pada gambar 4.8 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 24.982 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap turnover intenstion. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a) Pengaruh kepuasan kerja Terhadap turnover intenstion

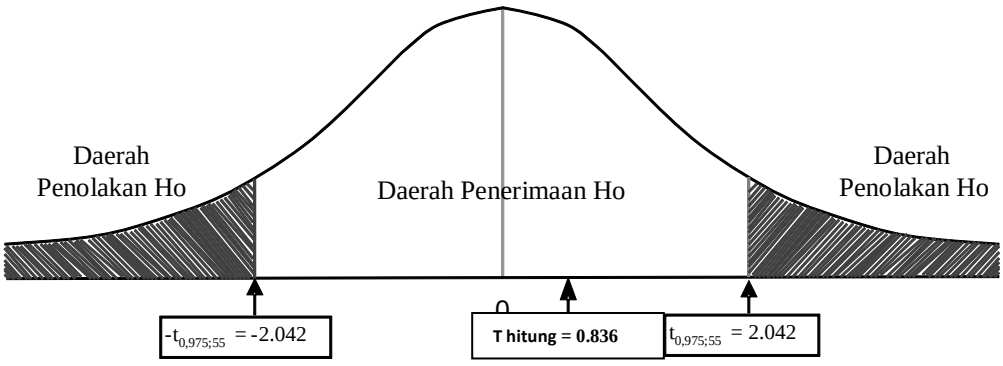
Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$ Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia

Pada tabel 4.24 diperoleh nilai statistik uji t variabel turnover intenstion sebesar 0.836 dengan nilai signifikansi sebesar 0,407. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat

signifikansi (0.05) dan derajat bebas 55 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Karena t_{hitung} (0.836) lebih kecil dibanding t_{tabel} (2.042) maka pada tingkat ketelitian 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ha dan menerima hipotesis penelitian (H0), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik kepuasan kerja tidak signifikan akan memberikan kontribusi terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intenstion dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intenstion

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 0.836 berada pada daerah penerimaan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Hal ini seperti yang di kemukakan oleh **Mathis & Jackson (2004:130)**, organisasi yang memiliki tujuan yang ditetapkan dengan

jelas dan berorientasi ke depan akan membuat manajer dan karyawan untuk bertanggung jawab atas pencapaian hasil diangggap sebagai tempat bekerja yang lebih baik, terutama oleh individu yang ingin maju, baik secara finansial maupun karier.

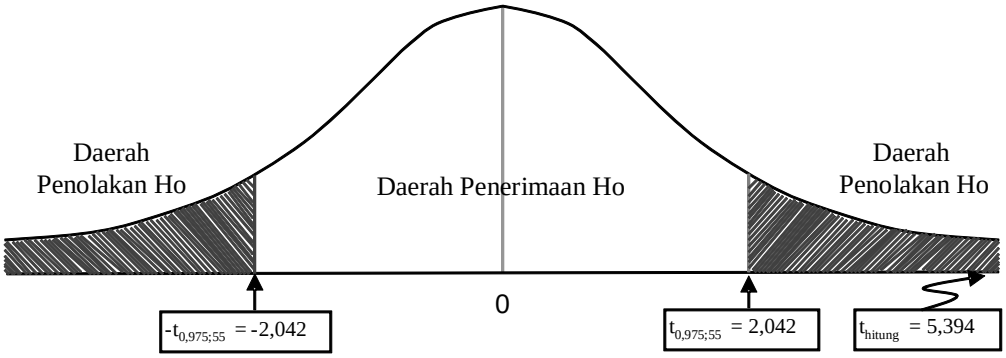
b) Pengaruh komitmen organisasi Terhadap turnover intenstion

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intenstion di Universitas Komputer Indonesia

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia

Pada tabel 4.24 diperoleh nilai statistik uji t variabel komitmen organisasi sebesar 5.394 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 55 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Karena t_{hitung} (5,394) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,042) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifiakn terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik komitmen organisasi signifikan akan memeberikan kontribusi turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intenstion dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.10
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh komitmen organisasi organisasi terhadap turnover intenstion

Pada gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,394 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia.

Hasil yang signifikan juga diungkapkan oleh Poznanski and Bline (1997), bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai pertanda awal untuk keinginan pindah kerja. Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Karena menurut Gregson (1992), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Sedangkan menurut penelitian Bateman and Strasser (1984), menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja.