

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal)

Aulia Nur Fadiyanti
Jurusan Manajemen
Email : aulyafadi13@gmail.com

Fitri Lukiastruti
STIE Bank BPD Jateng

Pandji Anoraga
STIE Bank BPD Jateng

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze whether there is influence of job satisfaction on turnover intention of employees with organizational commitment as an intervening variable. Objects that are examined in this study is KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal. The sample in this study were all employees KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal totaling 49 employees that serve as the respondent. The sampling technique in this research is census and data analysis methods used in this research is simple regression test and test indirect effect mediation using bootstrapping (SPSS Macro). The results showed that organizational commitment negatively affect turnover intention with the t test value is -4.794 and the signification is 0.000, job satisfaction has positive influence on organizational commitment with the t test value is 2.587 and the signification is 0.013, and job satisfaction effect on turnover intention through organizational commitment with the t test value is 2.993.

Keywords: job satisfaction, Organizational commitment, turnover intention.

1. Pendahuluan

Dunia usaha yang semakin berkembang membuat persaingan bisnis di dalamnya semakin ketat. Hal ini membuat organisasi bisnis harus siap untuk berkompetisi. Terkait dengan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, saat ini banyak isu-isu

mengenai perpindahan karyawan dari satu organisasi satu ke organisasi yang lain yang disebut dengan *turnover*. Untuk meminimalisir keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) pada karyawan maka organisasi perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intentions*). Salah satu faktor yang

mempengaruhi keinginan untuk pindah pada karyawan yaitu kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011) dalam Sutanto dan Carin (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood *et al.* (1998) dalam Sutanto dan Carin (2013) kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Mobley (1977) dalam Sijabat (2011) yang menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Saat seseorang sudah merasa puas di suatu organisasi maka ia memilih untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas di dalam suatu organisasi maka ia lebih memilih untuk keluar dari organisasi.

Selain kepuasan kerja faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) adalah komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2011) dalam Sutanto dan Carin (2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempertahankan keberadaannya di suatu organisasi.

Cotton dan Tuttle (1986) dalam Sijabat (2011) menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi dan punya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Porter *et al.* 1974;

Mowday *et al.* 1979; Mowday *et al.* 1982; dalam Sijabat, 2011).

Penelitian ini akan dilakukan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Tegal. Data *turnover* yang diperoleh dari KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera terdapat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera
Tahun 2012 s/d 2014

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2012	46	2	10	54
2013	54	6	8	56
2014	56	6	14	64

Sumber : KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, 2015

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa ada 14 karyawan yang keluar dari KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera pada 3 tahun terakhir. KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera merupakan lembaga keuangan mikro yang sedang berkembang ditengah masyarakat, adanya indikasi masalah *turnover* karyawan di organisasi bisnis ini dapat menghambat proses operasi di dalamnya. Masalah *turnover* karyawan ini juga mengindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Tegal seperti faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera mereka mengungkapkan kurangnya kepuasan kerja seperti kurangnya kepuasan atas gaji dan cara pimpinan mengawasi pekerjaan mereka. Ketidakpuasan ini membuat karyawan tidak mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan membuat karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini didukung

penelitian sebelumnya Sijabat (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Temuan penelitiannya menjelaskan auditor yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk pindah yang rendah. Selanjutnya, temuan penelitiannya juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan mengakibatkan semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi. Dari uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.**

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening ?

1.2. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

2. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah studi kasus dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasional terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal. Studi kasus atau *case study* merupakan penelitian dimana peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, even, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi yang rinci dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama satu periode tertentu. Metode ini biasanya mulai dengan membahas keunikan dari suatu kasus tertentu. Setelah itu dilanjutkan dengan mencari teori-teori atau informasi tentang kasus yang sama dalam jurnal atau media akademis lainnya. Kemudian pengumpulan data, baik melalui wawancara atau pembicaraan informal lainnya (Raco, 2010).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Peneliti menggunakan alat analisis statistika yang didukung dengan *software* aplikasi spss. Teknik analisis yang dipakai adalah analisis regresi dengan variabel intervening atau metode analisis jalur (*path analysis*).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas a. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 49 - 2 = 47$, didapat r tabel = 0,238 (lihat r tabel pada df=47 dengan uji dua sisi). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Berikut hasil pengujian berdasarkan kriteria tersebut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan Kerja			
X1.1	0,901	0,238	Valid
X1.2	0,875	0,238	Valid
X1.3	0,882	0,238	Valid
X1.4	0,805	0,238	Valid
X1.5	0,819	0,238	Valid
X1.6	0,841	0,238	Valid
Komitmen Organisasional			
Y1.1	0,72	0,238	Valid
Y1.2	0,838	0,238	Valid
Y1.3	0,815	0,238	Valid
Y1.4	0,814	0,238	Valid
Y1.5	0,762	0,238	Valid
Y1.6	0,694	0,238	Valid
Y1.7	0,849	0,238	Valid
Y1.8	0,863	0,238	Valid
Y1.9	0,806	0,238	Valid
Y1.10	0,706	0,238	Valid
Y1.11	0,831	0,238	Valid
Y1.12	0,657	0,238	Valid
Y1.13	0,75	0,238	Valid
Y1.14	0,624	0,238	Valid
Turnover Intention			
Y2.1	0,928	0,238	Valid
Y2.2	0,912	0,238	Valid
Y2.3	0,945	0,238	Valid
Y2.4	0,929	0,238	Valid
Y2.5	0,952	0,238	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa masing-masing item indikator untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standaris asi	Keterangan
Kepuasan kerja	0,933	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,958	0,7	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,963	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

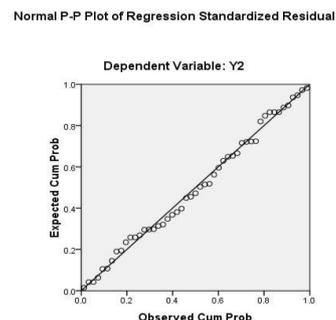
1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot yang digunakan untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kaidah pengambilan kesimpulan jika penyebaran data mengikuti garis distribusi normal, maka data terdistribusi secara normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan dibantu program SPSS sebagai berikut :

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas dengan P-P plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS:

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja (X1)	.875	1.142	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasional (Y1)	.875	1.142	Tidak ada multikolinieritas

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

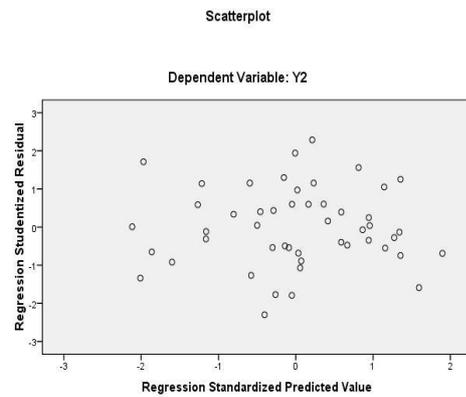
Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah

sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS :

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3.3. Uji Regresi

a. Uji Kesesuaian Model (Uji F) tahap 1

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/ terikat (Ghozali, 2011).

Pengambilan keputusan:

- Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.121.669	2	560.835	21.083	.000 ^a
Residual	1.223.678	46	26.602		
Total	2.345.347	48			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 21.083 dengan hasil signifikasinya sebesar 0,000. Hal ini berarti menunjukkan nilai sig tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*.

b. Koefisien Determinasi Ganda (R²) tahap 1

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang dinyatakan dalam persentase (%) (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.456	5.15768

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar

0,456. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (dependen) yaitu *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (independen) yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebesar 45,6%, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

c. Uji Parameter Individual (Uji t) tahap 1

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Hipotesis :

- H₀₂ : komitmen organisasional tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- H_{a2} : komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kriteria pengambilan keputusan :
Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = n-k-1 = 49-3-1 = 45, serta pengujian satu sisi diperoleh dari nilai ttabel= 1,679.

H₀ diterima jika t_{hitung} ≤ t tabel atau sig ≥ 0,05

H_a diterima jika t_{hitung} > t tabel atau sig < 0,05

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel komitmen organisasional diperoleh nilai t hitung = -4.794 dengan hasil sigifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (α=5%), nilai t tabel sebesar 1,679 dengan demikian nilai t hitung (-4.794) > nilai t table (1,679). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* yang berarti H₀₂ ditolak dan H₂ diterima.

d. Uji Kesesuaian Model (Uji F) tahap 2

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/ terikat (Ghozali, 2011). Pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.988	1	851.988	6.694	.013 ^a
	Residual	5982.012	47	127.277		
	Total	6834.000	48			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 6,694 dengan hasil signifikasinya sebesar 0,013. Hal ini berarti menunjukkan nilai sig tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasional.

e. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang dinyatakan dalam persentase (%) (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353 ^a	.125	.106	11.28170

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai koefisien determinasi pada tabel 4.17 diatas menunjukkan nilai *Adjusted R²*

sebesar 0,106. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (dependen) yaitu komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel bebas (independen) yaitu variabel kepuasan kerja sebesar 10,6%, sedangkan sisanya 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

f. Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Hipotesis :

- H_{01} : kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
- H_{a1} : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = n-k-1 = 49-3-1 = 45, serta pengujian dua sisi diperoleh dari nilai ttabel= 1,679.

- H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$.
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja = 2,587 dengan hasil signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 ($\alpha=5\%$), nilai t tabel sebesar 1,679 dengan demikian nilai t hitung (2,587) > nilai t table (1,679). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

g. Uji Bootstrapping

Uji Sobel dan Bootstrapping ini digunakan untuk menguji hipotesis ke tiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Uji signifikansi dengan Sobel test menghendaki jumlah sampel yang besar, pada kasus dengan

sampel kecil ada kecenderungan tidak terdistribusi secara normal sehingga hasil uji signifikansi dapat menyesatkan (Ghozali, 2011). Pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi (variabel intervening) dengan menggunakan teknik bootstrapping. Bootstrapping adalah pendekatan non-parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel lain dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Karena jumlah sampel penelitian ini kecil maka digunakan teknik bootstrapping yaitu melakukan pengujian dengan resampling sampai 1000 kali. Dengan kriteria pengujian jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel (1,697) maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dari variabel intervening tersebut.

Hasil bootstrapping memberikan nilai estimasi indirect effect kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebesar -0,2601, standar error bootstrapping sebesar 0,0869, dengan demikian nilai t dari pengaruh tidak langsung menggunakan bootstrapping menjadi :

$$t = -0,2601 / 0,0869 = 2,993$$

dari perhitungan diatas besarnya nilai t hitung (2,993) $>$ nilai tabel (1,697) pada masing-masing variabel maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening, dengan demikian maka H_3 diterima.

3.4. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,566 yang menandakan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah positif, nilai t penelitian sebesar 2,587 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat

signifikansi 5% yaitu 1,679. Selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,013 ($<$ 0,05) juga mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian Gregson (1992) dan Mathiew (1998) dalam Witasari (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal timbulnya komitmen organisasional dan merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Witasari (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Hasil Perhitungan yang dilakukan dalam menguji pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Tegal menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar -0,320 yang menandakan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* adalah negatif, nilai t penelitian sebesar -4,794 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,679. Selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($<$ 0,05) juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, semakin rendah tingkat *turnover intention*-nya. Begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andini (2006) yang menyatakan bahwa

Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ke tiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar 2,993 yang lebih besar dari nilai t tabel pada signifikansi 5% yaitu 1,697. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap *turnover intention* jika komitmen organisasional rendah, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap *turnover intention* jika komitmen organisasional tinggi. Jadi karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk pindah yang tinggi jika karyawan tersebut mempunyai komitmen organisasional yang rendah, sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja rendah akan memiliki keinginan untuk pindah yang rendah jika karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rismawan, dkk (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja dengan intensi keluar secara parsial.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka

semakin rendah pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, semakin rendah tingkat *turnover intention*-nya. Begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

4.2. Saran

a. Saran Atas Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu indikator pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator kepuasan gaji mendapatkan skor terendah dibanding indikator lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberikan gaji yang besarnya sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan tunjangan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berupa insentif agar kepuasan kerja dapat meningkat sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu indikator pada variabel komitmen organisasional yaitu indikator keinginan untuk menghabiskan sisa karir di suatu organisasi mendapatkan skor terendah dibanding indikator lainnya. Oleh karena itu organisasi harus mampu memperhatikan karir karyawan dalam jangka panjang dan menjamin kesejahteraan karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk pindah dari organisasi.

b. Saran Untuk Peneliti Berikutnya

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Menambahkan jumlah sampel yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk sampel karyawan yang bekerja di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera seluruh Indonesia.
2. Memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada responden sebelum para responden melakukan pengisian kuesioner sertamemberikan pengertian tentang keperluan penelitian ini agar responden lebih mengerti dalam mengisi kuesioner dan maksud dari tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand (2006), *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dharma, Cipta (2013), Hubungan Antara *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional di PT. X. Medan, *Jurnal EKSIS*, Vol. 1, No. 2, hal 1-94.
- Ghozali, Imam (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. H., dan Muna, N. (2012), Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi PT Jamsostek, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 3. No. 1. hal. 1-19.
- Hasibuan, Malayu (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Johannes, Edward, dan Muchid Rofi'i (2014), Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap *turnover intension* dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 2, No. 2, Hal. 141-152.
- Koesmono, H.T. (2011), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di Surabaya Timur, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Hal. 155-171.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nandini, Nurhasmadiar, dan Thinni Nurul Rochmah (2013), Penyebab *Turnover Intention* pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit Phc Surabaya Employee *Turnover Intention Causes in Nutrition Division Of Phc Surabaya Hospital*, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 1, No. 3, Hal. 272-279.
- Nathalia, T.C. (2010), Prospek Pengembangan Karir Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan pada Industri Perhotelan, *Jurnal Hospitour*, Vol. 1, No. 1, hal 17-28.
- Priansa, D. J. (2014), *Perencanaan dan Pengembangan SDM.*, Bandung: Alfabeta.
- Putra, I Gst. Ag., Gd. Emdy Mahardika, dan Wibawa, I Made Artha (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Autobagus Rent Car Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4. No. 4. hal. 1100-1118.
- Putrianti, A.D., Djamhur Hamid, M.D. Mukzam (2014), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 2, hal. 1-9.

- Raco, Jozef Richard (2010), *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo. *Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, hal 76-88.
- Rismawan, P.A.E., Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa (2014), Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 8, hal. 424-441.
- Santoso, Megawillyana, dan Thomas Santoso (2014), Analisis Peranan Perusahaan Dalam Upaya Meminimalkan Tingkat *Turnover* Pekerja di Departemen Penjualan pada Cv. X, *Jurnal AGORA*, Vol. 2, No. 2.
- Setyanto, adhi, Suharnomo, Sugiono (2013), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group), *Jurnal Studi Manajemen & Organisas*, Vol. 10, No. 1, hal. 75-81.
- Sidharta, Novita, dan Meily Margaretha (2011), Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10. No. 2. hal. 129-141.
- Sijabat, Jadongan (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah, *Jurnal*. Vol. 19, No. 3, hal. 592-608.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., dan Gunawan, C. (2013), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan*