

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**Firdaus, Herlina Lusiana**

Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Jl. Adhyaksa No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin Kalimantan Selatan

e-mail: [ampuh53@gmail.com](mailto:ampuh53@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction both partially and simultaneously on employee turnover intention at PT. Decorindo Inti Alam Wood. This type of research includes explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 78 people based on calculations with the Slovin formula estimated 10% error. Whereas simple random sampling technique. Data collection methods through a questionnaire that has been tested. Data analysis uses multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination. The results showed that organizational commitment and job satisfaction both partially and simultaneously had a significant negative effect on employee turnover intention at PT. Decorindo Inti Alam Wood. This influence means the higher the level of organizational commitment and job satisfaction, the turnover intention behavior will decrease, and vice versa the lower the level of organizational commitment and job satisfaction, the turnover intention behavior will increase. Organizational commitment and job satisfaction contribute to employee turnover intention at 72.8%. While the remaining 27.2% can be influenced by other variables not examined.*

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam. Jenis penelitian termasuk penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang berdasarkan perhitungan dengan rumus *slovin* estimasi eror 10%. Sedangkan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah di uji coba. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Pengaruh ini memiliki arti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional dan kepuasan kerja, maka perilaku *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasional dan kepuasan kerja, maka perilaku *turnover intention* akan meningkat. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 72,8%. Sedangkan sisanya 27,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** *Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, SPSS*

## PENDAHULUAN

Tantangan nyata saat ini adalah dampak globalisasi, di mana Indonesia diawali sejak akhir tahun 2015, telah memasuki tantangan baru yang begitu besar yaitu pasar tunggal di kawasan Asia Tenggara atau dikenal sebagai Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Dampak globalisasi tersebut, perusahaan diuntut untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan yang berhubungan dengan masalah faktor sumber daya manusia (Lamsah, 2018; Abdurrahim, 2017). Perhatian besar yang awalnya hanya pada modal, namun saat ini mengalami perubahan. Faktor manusia memiliki sumbangsih besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan efektifitas yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan dalam dunia bisnis yang begitu dinamis pada saat ini. Sebaliknya apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara efektifitas, maka mengakibatkan semangat karyawan akan berkurang dan pada akhirnya keluar atau berhenti dari perusahaan (*turnover*).

Robbins & Judge (2007), "*turnover* adalah pengunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela". Menurut Alfatania Pandu Asmara (2017), terjadinya "*turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan". Selanjutnya Issa et al., (2013), menjelaskan "*turnover intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai". Diperkuat dengan kajian literaturnya, Mahdi et al., (2012), menjelaskan "*turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela menurut pilihannya sendiri".

Dengan demikian, *turnover* memberikan dampak yang begitu besar bagi perusahaan, karena mengeluarkan biaya

kembali yang cukup besar seperti biaya penarikan, biaya seleksi, biaya pengembangan, dan proses produksi terhenti. Namun, sebelum terjadinya *turnover*, diawali dengan niat keluar atau *turnover intention*. Walaupun pendapat lain mengatakan bahwa "*turnover* memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi" (Riley, 2006). Kuria et al., (2012), menjelaskan bahwa "penyebab munculnya niat keluar (*turnover intention*) bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab *intensi turnover* adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan tujuan *turnover* karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah".

Begitu juga halnya pada PT. Decorindo Inti Alam Wood, yaitu perusahaan bergerak dalam bidang usaha industri kayu lapis dan kayu olahan lainnya dengan produksi berupa *plywood*, *doorskin*, *blockboard*, *wood working*, dan *fancy/parquet flooring*. Adapun keadaan *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood, pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi fenomena fluktuasi jumlah karyawan yang keluar, bahkan cenderung meningkat seperti diawali pada bulan Juni 2018. Hal tersebut, memberikan indikasi bahwa adanya fenomena *turnover* di perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* tersebut, di duga kuat adalah komitmen organisasional karyawan yang rendah. Rendahnya komitmen organisasional karyawan tersebut akan menyebabkan meningkatkannya karyawan yang akan keluar atau berhenti di perusahaan. Edison, dkk (2017:220), menjelaskan "komitmen karyawan adalah suatu bentuk di mana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan".

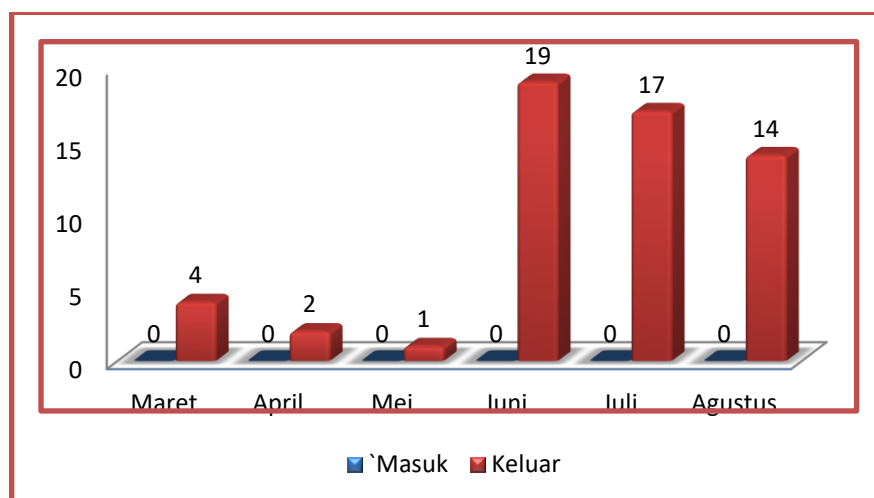
Pendapat tersebut diperkuat oleh Luthans (2005:2017), yang menjelaskan bahwa, “komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”. Berdasarkan definisi tersebut, komitmen organisasional karyawan juga dapat diartikan sebagai motivasi dalam diri karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan diimplementasikan dalam bentuk prestasi dan memaksimalkan segala potensi yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan tersebut. Edison, dkk (2017:222), menyebutkan faktor tersebut adalah “faktor logis, lingkungan, harapan, dan faktor ikatan emosional”. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, ini berarti menunjukkan adanya kepuasan kerja yang sudah terpenuhi, dan pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar atau berhenti bekerja (*turnover*), dan implikasinya perusahaan akan diuntungkan. Namun, jika karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah, maka berdampak munculnya penyebab niat untuk keluar atau berhenti bekerja dan implikasinya

perusahaan akan dirugikan walaupun penyebab berhentinya karena kemauan sendiri atau sukarela.

Selain masalah komitmen organisasional karyawan tersebut yang sudah dijelaskan, kepuasan kerja juga jadi penyebab terjadinya keluar atau berhenti kerja pada perusahaan. Edison, dkk (2017:210), menjelaskan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Dengan demikian sikap merupakan reaksi seorang karyawan atas pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Dijelaskan oleh Bhutto *et al.*, (2012),”beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, kompensasi, promosi, dan keamanan kerja”. Berdasarkan penjelasan tersebut, kepuasan kerja karyawan merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apabila perbandingannya terlalu jauh, maka mengakibatkan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar atau berhenti bekerja dan pindah ke perusahaan lain, implikasinya perusahaan dirugikan.



**Gambar 1.1 Data Turnover Intention Maret s.d. Agustus 2018**  
Sumber : data primer diolah, 2019

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Komitmen Organisasional*

Edison, dkk (2017:221), mengartikan komitmen adalah “sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen pegawai /karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.” Menurut Sianipar dan Haryanti (2014), “komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan”.

Banyak kajian empirik yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2013), “komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Berikutnya penelitian Hussain dan Asif (2012), “menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi”. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiono et al., (2014), juga “membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*”.

Adapun indikator untuk mengukur komitmen organisasional diambil dari buku

Edison, dkk (2017:221-222), “indikator komitmen kerja meliputi:

1. Faktor lingkungan  
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Faktor harapan  
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.
3. Faktor ikatan emosional  
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga”.

### *Kepuasan Kerja*

Menurut Edison, dkk (2017:210), dalam bukunya berjudul manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi menjelaskan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Selanjutnya Robbin & Coulter (2009:301), mengatakan bahwa “*job satisfaction refers to a person*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).

Bhutto et al., (2012), menjelaskan ada “beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, kompensasi, promosi, dan keamanan kerja”. Berdasarkan penjelasan tersebut, kepuasan kerja karyawan merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apabila perbandingannya terlalu jauh, maka mengakibatkan karyawan tersebut memiliki niat untuk berhenti bekerja atau pindah ke perusahaan lain. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intentions*.

Banyak kajian empirik yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Soma Widhi Putra & Ni Ketut Sariyathi (2017), hasil penelitiannya menunjukkan “kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, gaji yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan, adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi dan adanya pengawasan yang sering dari atasan serta memiliki rekan kerja yang saling mendukung, maka karyawan tidak memiliki pikiran untuk berhenti atau keluar dari perusahaan”. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Firdaus, 2017; Putra & Wibawa, 2015; Sutanto & Gunawan, 2013; Waspodo et al., 2013), kesimpulan bahwa “kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya tingginya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaannya”.

Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja diambil dari buku Edison, dkk (2017:212-213), “indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Kompensasi  
Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan.
2. Penghargaan  
Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan

berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

3. Suasana lingkungan  
Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.”

#### *Turnover Intention*

Mahdi *et al.*, (2012), menjelaskan “*turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. AlBattat, Som, & Helalat (2013), menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah faktor penentu dominan yang bersifat positif terhadap *turnover*. Hal tersebut memiliki makna bahwa dengan semakin tingginya niat karyawan untuk pindah, maka semakin besar pula *turnover* tersebut akan dilakukan oleh karyawan. Kajian beberapa literatur, seperti Hancock et al., (2013), menyarankan bahwa prediktor yang lebih akurat pada keputusan *turnover* seseorang adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, model kerja, dan relasi dengan rekan kerja dibandingkan dengan gaji. Begitu juga Kell & Motowidlo (2012), menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan sikap yang menentukan perilaku tertentu.

Adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* dari Mobley (2011), “indikator *turnover intention* sebagai berikut:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti;
2. Keinginan untuk meninggalkan; dan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain”.

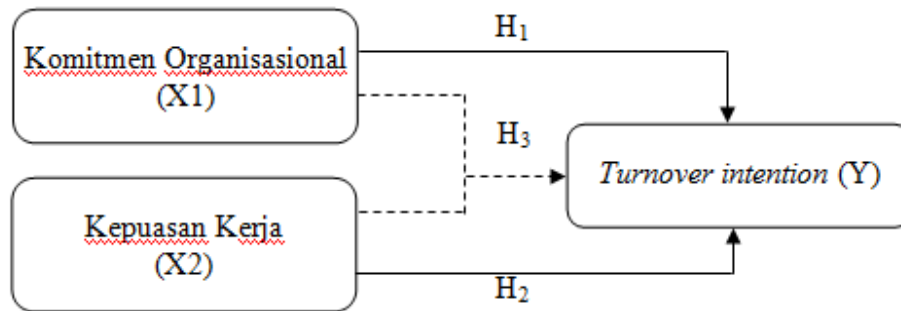
Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood.

H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood.

H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover*

*Intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood.



Gambar 1.2 Model Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian termasuk penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Decorindo Inti Alam Wood, yang berlokasi di Desa Beringin RT. 10, Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia, 70582. Lama waktu penelitian dari bulan Juli 2019 s.d. Oktober 2019.

### Populasi dan Ukuran Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Decorindo Inti Alam Wood yang semuanya berjumlah 354 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang berdasarkan perhitungan dengan rumus *slovin* estimasi eror 10%. Sedangkan teknik pengambilan sampel acak sederhana.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang sebelumnya sudah uji coba, untuk kemudian memastikan validitas dan reliabilitasnya.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS IBM Versi 24*. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sebelum menganalisis data tersebut ke dalam regresi linier berganda dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sebagai prasyarat uji tersebut.

Hasil dari olah data inilah yang akan diinterpretasikan dalam pembahasan hasil. Rumus dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover Intention PT Decorindo Inti Alam Wood*

$a$  = *Kostanta*

$X_1$  = *Komitmen Organisasional*

$X_2$  = *Kepuasan Kerja*

$b_1, b_2$  = *Koefisien Regresi*

$e$  = *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa tahapan yaitu, pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti: uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedasitas.

Selanjutnya setelah asumsi klasik terpenuhi maka tahapan selanjutnya melakukan pengujian regresi linier berganda dan uji hipotesis: uji t parsial dan uji f simultan, selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi melihat seberapa besar proporsi pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan “mengkorelasikan skor item dengan skor total item. Jika koefisien antara skor item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid”. (Sugiyono, 2017). Hasil uji validitas pada Tabel 1. menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel Komitmen Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) memiliki korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga variabel X1, X2 dan Y yang diteliti dinyatakan valid atau sah, dengan kata lain sudah tepat dijadikan alat ukur penelitian.

Kemudian uji reliabilitas dilakukan dengan “uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $>0,60$ ”. (Sugiyono, 2017). Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 1. menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha*  $>0,60$  sehingga dengan demikian kuesioner yang dipergunakan sebagai pengumpulan data bersifat reliabel artinya jika kuesioner dilakukan pengujian ulang, maka mendapatkan hasil yang sama atau konsisten.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dipergunakan untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak. Adapun pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi dengan normal. Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,173 lebih besar dari 0,05 maka dalam hal ini dapat dikatakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dipergunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Pengambilan keputusan dengan nilai VIF, Jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi dan sebaliknya Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 2. diketahui nilai VIF dari variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja lebih besar dari 10 dengan demikian penelitian tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan melakukan uji glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 2. diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel komitmen organisasional adalah 0,481 sementara variabel kepuasan kerja adalah 0,236 dengan demikian karena kedua variabel tersebut nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam regresi.

### Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS IBM Versi 24 pada Tabel 2. diperoleh persamaan hasil regresi linier berganda berikut:

$$Y = 2,422 - 0,379 (X_1) - 0,401 (X_2)$$

Berikut uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (a) sebesar 2,422. Ini berarti jika semua komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki nilai (0) maka nilai *turnover intention* ( $\beta$ ) sebesar 2,422.
- b. Nilai koefisien komitmen organisasional di PT. Decorindo Inti Alam Wood mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai komitmen organisasional mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,379 atau 37,9%. Karena koefisien bersifat negatif maka kenaikan komitmen organisasional akan mengakibatkan penurunan *turnover intention*.
- c. Nilai koefisien kepuasan kerja di PT. Decorindo Inti Alam Wood mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *turnover intention*. Hal ini mengandung arti bahwa jika nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebanyak 0,401 atau 40,1%. Karena koefisien bersifat negatif maka kenaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan *turnover intention*.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial pada Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Uji t pada Tabel 2. menunjukkan nilai  $t_{hitung} -9,572 > t_{tabel} 1,992$  dengan nilai

signifikansi (Sig.)  $0,000 < \text{taraf nyata } 0,05$  atau 5%. Berdasarkan kedua perbandingan tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) diterima.

- 2) Uji t pada Tabel 2. menunjukkan nilai  $t_{hitung} -6,060 > t_{tabel} 1,992$  dengan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < \text{taraf nyata } 0,05$  atau 5%. Berdasarkan kedua perbandingan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian Hipotesis 2 (H2) diterima.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada Tabel 2. menunjukkan nilai  $F_{hitung} -100,579 > F_{tabel} 2,370$  dengan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < \text{taraf nyata } 0,05$  atau 5%. Berdasarkan kedua perbandingan tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) diterima.

#### 3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada Tabel 2. diperoleh hasil yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah variabel komitmen organisasional (X1), karena memiliki  $t_{hitung} -9,752$  lebih besar dari  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja (X2) yaitu sebesar -6,060. Sedangkan hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,728 yang berarti bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja menjelaskan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 72,8%. Sedangkan nilai 27,2% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Korelasi	Standar	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	X1.1	,710	0,3	Valid
	X1.2	,701	0,3	Valid
	X1.3	,668	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	,397	0,3	Valid
	X2.2	,328	0,3	Valid
	X2.3	,502	0,3	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	,354	0,3	Valid
	Y1.2	,398	0,3	Valid
	Y1.3	,789	0,3	Valid
Cronbach's Alpha= 0,834			0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 2. Hasil Analisis Data**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	'hituna	SigT	Keterangan
Konstanta (b0)	2,390				
Komitmen Organisasional (X1)	-0,379	-0,630	-9,752	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	-0,401	-0,391	-6,060	0,000	Signifikan
Adjusted R Square = 0,721 R Square = 0,728 R = 0,853 F <sub>hitung</sub> = -100,579 Sig. F = 0,000 N=78 Asymp. Sig. (2-tailed)=0,173			F <sub>tabel</sub> = 2,370 t <sub>tabel</sub> = 1,992  VIF =1,152 ABS_RES X1=(Sig.) 0,481 ABS_RES X2=(Sig.) 0,236		

Sumber: Data diolah, 2019

*Pembahasan*

**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan pada Tabel 2. di atas komitmen organisasional (X1) memiliki nilai koefisien beta yaitu sebesar -0,379 atau 37,9%. Sedangkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $(-9,752 > 1,992)$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Hal ini dapat diartikan jika komitmen organisasional meningkat, maka akan mengalami penurunan *turnover intention*. Begitu juga sebaliknya

jika komitmen organisasional menurun, maka *turnover intention* akan meningkat. Dalam penelitian ini, komitmen organisasional juga memberikan kontribusi yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Hasil ini di dukung dengan kajian empirik sebelumnya dilakukan oleh Sutanto (2013), “komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Berikutnya kajian empirik Hussain dan Asif (2012), “menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan

organisasi”. Begitu juga hasil kajian empirik yang dilakukan oleh Budiono et al., (2014), juga “membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*”. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* memiliki arti apabila karyawan merasa lingkungan kerja yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan, serta adanya suasana kekeluargaan dalam organisasi, maka keinginan untuk keluar atau berhenti (*turnover intention*) dari perusahaan akan sulit dilakukan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Edison, dkk (2017:221), mengartikan komitmen adalah “sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen pegawai /karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.” Selanjutnya penelitian ini juga mendukung teori Sianipar dan Haryanti (2014), “komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada Tabel 2. di atas kepuasan kerja (X2) memiliki nilai koefisien beta yaitu sebesar -0,401 atau 40,1%. Sedangkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $(-) 6,060 > 1,992$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Hal ini dapat diartikan jika kepuasan kerja meningkat, maka akan mengalami penurunan *turnover intention*. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun, maka *turnover intention* akan meningkat. Hasil ini di dukung dengan kajian empirik sebelumnya dilakukan oleh (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Firdaus, 2017; Putra & Wibawa, 2015; Sutanto & Gunawan, 2013; Waspodo et al., 2013), kesimpulan bahwa “kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya tingginya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaannya, begitu juga sebaliknya rendahnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaannya”. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki arti apabila karyawan merasa adanya kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil, merasa dihargai dalam pekerjaannya, suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan menurunkan niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan menurun, maka akan meningkatnya niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari

perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung teorinya Edison, dkk (2017:210), “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Selanjutnya Robbin & Coulter (2009:301), mengatakan bahwa “*job satisfaction refers to a person*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

### Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji F pada Tabel 2. di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung} -100,579 > F_{tabel} 2,370$  dengan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < \text{taraf nyata } 0,05 \text{ atau } 5\%$ . Berdasarkan kedua perbandingan tersebut dapat dinyatakan bahwa bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) diterima. Temuan hasil penelitian ini, semakin tinggi komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Selanjutnya hasil koefisien determinasi pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 0,728 yang berarti bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 72,8%. Sedangkan sisanya 27,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Pengaruh ini memiliki arti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka perilaku *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional karyawan, maka perilaku *turnover intention* akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Pengaruh ini memiliki arti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka perilaku *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka perilaku *turnover intention* akan meningkat.

#### *Saran*

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional dapat dengan cara mendidik karyawan meyakini adanya nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan agar lingkungan kerja menyenangkan, membuka peluang karyawan untuk berinovasi, dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, diberikan kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan, serta menciptakan suasana ikatan kekeluargaan dalam perusahaan. Selanjutnya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dengan memberikan kompensasi dengan memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil. Kemudian memberikan penghargaan bagi karyawan, seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja, dan memperhatikan suasana lingkungan yang kondusif agar menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun hasil penelitian terkait pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood memiliki keterbatasan, yaitu tidak dapat digeneralisir

untuk karyawan pada perusahaan lain dikarenakan pengambilan sampel yang terbatas dan memungkinkan adanya banyak variabel lain yang lebih kuat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak dan menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel baru seperti lingkungan kerja, gaji, bonus dan loyalitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN STUDI PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MITRATAMA ARTHABUANA. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1(2).
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang*. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.
- Alfatania Pandu Asmara. 2017. *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. *JAKI Volume 5 No2*, 123-129.
- AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. 2013. *Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry using Mobley's Model*. *International Journal of Learning & Development*, 3(6), 64–71.
- Abbasi, A., Bhutto, A.B., Butt, N., Munir, S.M. 2012. *Corelation of serum alpha fetoprotein and tumor size in hepatocellular carcinoma*. *JPMA* 62: 33.
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah, A. 2014. *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 12 No 4*, 639-649.
- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Firdaus, A. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)* Ahmad Firdaus 1. *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1–9
- Fred Luthans. 2005. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 10 th ). Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono at all, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. 2013. *Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance*. *Journal of Management*, 39(3), 573–603.
- Hussain, T., & Asif, S. 2012. *Is employee's turnover intentio driven by organizational commitment and perceived organizational support*. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2)
- Issa D. A. R. M, Faiz A, Gelaidan H. M. 2013. *Job Satisfaction And Turnover Intention Bassed On Sales Person Standpoint*. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14 (4), ISSN 1990-9233, Hal.525-531.
- Kuria, Samson, Ondigi Alice and Peter Mwangi Wanderi. 2012. *Assessment of Cause of Labour Turnover in Three and Five Star-Rated Hotels in Kenya*. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (15) 311-317
- Kell, H. J., & Motowidlo, S. J. 2012. *Deconstructing Organizational Commitment: Associations Among Its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents, and Behavioral Outcomes*. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 213–251.
- Lamsah, L. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA UKM. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(2).
- Mahdi, Ahmad Faisal, Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat and Abang Sulaiman

- Abang Naim. 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American Journal of Applied Sciences, 9 (9) (2012) 1518-1526
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Putu Agus Soma Widhi Putra & Ni Ketut Sariyathi. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Group*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 579-603
- Putra, I. G. A. G. E. M., & Wibawa, I M A. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(4), 1100–1118.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., 2008. Perilaku Organisasi. Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. 12th ed. Salemba Empat, Jakarta.
- Riley, D. 2006. *Turnover Intentions: The Mediation Effect of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. In Thesis. Jepang: University of Wakaito
- Sianipar, R.A., Haryanti, K. 2014. *Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X*. Psikodimensia, 13(1), 98-114
- Sutanto, Eddy M. dan Gunawan, C, 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol 4, No.1, ISSN 2087-1090
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 76–88
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Wasposito, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex di Bogor*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 97–115.