

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT LIPPO GENERAL INSURANCE JAKARTA**

**MUH TEDDY ADITYA P
8215108246**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER
INTENTION OF PT LIPPO GENERAL INSURANCE
EMPLOYEES JAKARTA**

**MUH TEDDY ADITYA P
8215108246**



**Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana, ES., M. Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP. 195702 198503 2 002	Ketua		4/2/16
2. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Sekretaris		29/1/16
3. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Penguji Ahli		28/1/16
4. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		18/1/16
5. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S. Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Pembimbing II		18/1/16

Tanggal lulus : 11 Januari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2016

Yang membuat pernyataan



Muh Teddy Aditya P.
8215108246

ABSTRAK

MUH TEDDY ADITYA P, 2016; Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. 5) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *explanatory survey*. Penelitian dilakukan terhadap 66 orang karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS versi 21.00. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan berada pada tingkat yang rendah, sedangkan *turnover intention* terlihat tinggi. 2) Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. 3) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. 4) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

MUH TEDDY ADITYA P 2016; *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Turnover Intention Employees PT Lippo General Insurance Jakarta*. Skripsi: Jakarta, *Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta*.

The purpose of this study were: 1) To know how the overview level of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention employees of PT Lippo General Insurance Jakarta. 2) To know the influence of job satisfaction on turnover intention employees of PT Lippo General Insurance Jakarta. 3) To know the influence of organizational commitment on turnover intention employees of PT Lippo General Insurance Jakarta. 4) To know the influence of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention employees of PT Lippo General Insurance Jakarta. 5) To find out how big the contribution of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention employees of PT Lippo General Insurance Jakarta. The analysis in this research are descriptive analysis and verification analysis. This research conducted on 66 employees of PT Lippo General Insurance Jakarta, while the technique of data collection is done by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 21.0 version. The results showed that: 1) The level of job satisfaction and organizational commitment employee is at a low level, while the turnover intention seems at high level. 2) Job satisfaction has significant and negative influence on turnover intention. 3) Organizational commitment has significant and negative influence on turnover intention. 4) Job satisfaction and organizational commitment significantly influence on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, kasih-sayang, kemudahan dan nikmat sehatnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Lipo General Insurance Jakarta. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sekaligus sebagai bukti cinta kepada kedua orang tua serta keluarga untuk dapat membanggakan mereka.

Banyak pihak yang ikut serta membantu di dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Widya Parimita. SE, MPA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberi bimbingan, saran dan masukan, serta memberi support moril dalam membantu peneliti mulai dari awal sampai akhir penyusunan skripsi.
2. Dr. Gatot Nazir Ahmad S. Si., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II dan Ketua Program Studi S1 Manajemen yang telah berkenan memberi bimbingan, saran dan masukan, serta memberi support moril dalam membantu peneliti mulai dari awal sampai akhir penyusunan skripsi
3. Dra. Umi Mardiyati, M. Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen.

4. Dr. Dedi Purwana, ES, M. Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
6. Adi Putra Pratama, selaku Manager HRD PT. Lippo General Insurance Jakarta yang telah banyak memberikan informasi, data dan izin penelitian kepada peneliti.
7. Seluruh karyawan PT. Lippo General Insurance Jakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Duddy Maksudi dan Ibu Tetty Sofia, dan adik tercinta Muh Novian Sulaiman, serta segenap keluarga besar yang telah memberikan doa, nasihat, dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil.
9. Teman baik Rhenny M yang sudah berbesar hati meluangkan waktu dan tenaganya untuk selalu sabar dan setia dalam menemani peneliti selama melakukan penelitian. Serta banyak membantu, mendukung, mendoakan, serta memberi saran dan masukan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Teman-teman Mahasiswa UNJ, khususnya Manajemen 2010, dan para senior, dan junior yang ikut serta dalam memberi saran dan masukan untuk penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki. Untuk itu peneliti sangat terbuka dalam menerima saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR ORISINALITAS	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
2. Kepuasan Kerja.....	17
3. Komitmen Organisasi	27
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	32

C. Posisi Penelitian	43
D. Kerangka Pemikiran.....	44
E. Hipotesis.....	47

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	49
1. Objek Penelitian.....	49
2. Waktu Penelitian.....	49
3. Batasan Penelitian.....	50
B. Metode Penelitian	50
C. Sumber Data, Populasi dan Sampel	51
1. Sumber Data	51
2. Populasi	51
3. Sampel	52
D. Variabel Penelitian Dan Pengukurannya	54
1. Variabel Penelitian.....	54
2. Skala Pengukuran	56
E. Prosedur Pengumpulan Data	57
1. Data Primer.....	57
2. Data Sekunder.....	58
F. Metode Analisis	58
1. Uji Instrumen.....	58
2. Analisis Deskriptif.....	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
4. Analisis Regresi	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis	66
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	70
1. Hasil Pengujian Instrumen.....	71
2. Analisis Deskriptif.....	74
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	88
4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	94
5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	99

6. Interpretasi Hasil Penelitian	103
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	107
B. Implikasi	109
C. Saran	110
1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan.....	110
2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT Lippo General Insurance	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Jumlah Karyawan PT Lippo General Insurance	3
1.2	Data Jumlah Karyawan Keluar PT Lippo General Insurance	3
1.3	Absensi Karyawan PT Lippo General Insurance	6
1.4	Hasil Pra Penelitian	7
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	43
3.1	Jumlah Karyawan PT Lippo General Insurance yang Dijadikan Responden	54
3.2	Variabel Penelitian	55
4.1	Hasil Uji Validitas	72
4.2	Hasil Uji Reabilitas	73
4.3	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	75
4.4	Persentase Tingkat Kepuasan Kerja Pada Setiap Dimensi	78
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	80
4.6	Persentase Tingkat Komitmen Organisasi Pada Setiap Dimensi	82
4.7	Hasil Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	84
4.8	Persentase Tingkat <i>Turnover Intention</i> Pada Setiap Dimensi	87
4.9	Hasil Uji Normalitas	89
4.10	Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel <i>Turnover Intention</i>	90
4.11	Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel <i>Turnover Intention</i>	90
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	91

4.13	Hasil Uji Heterokedastisitas	93
4.14	Uji t Variabel Kepuasan Kerja	94
4.15	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja	96
4.16	Uji t Variabel Komitmen Organisasi	97
4.17	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi	99
4.18	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	99
4.19	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Variabel Terikat <i>Turnover Intention</i>	101
4.20	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Keterkaitan Variabel	47
3.1	Bentuk Skala Likert Interval 1-5	56
4.1	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.3	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	68
4.5	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
4.6	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/bulan	69
4.7	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Data Primer Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Sederhana
Lampiran 8	Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 9	Surat Persetujuan Seminar Proposal
Lampiran 10	Surat Persetujuan Seminar Hasil
Lampiran 11	Surat Persetujuan Sidang Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi dewasa ini memberikan dampak yang signifikan bagi setiap industri baik sektor pemerintah maupun swasta. Persaingan yang semakin berat membuat perusahaan harus mampu bersaing agar dapat terus bertahan. Dengan demikian perusahaan dipacu untuk mampu bersikap dinamis seiring dengan makin banyaknya pesaing yang semakin kompetitif. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul agar tercapai kinerja yang diharapkan sehinggatujuan organisasi akan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena mampu menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Untuk mencapai hal tersebut, sudah seharusnya perusahaan menetapkan kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kepentingan karyawan yang tidak hanya menguntungkan perusahaan.

Seringkali kebijakan perusahaan mengalami ketidakcocokan dengan apa yang diharapkan karyawan dan apa yang diberikan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap dan perilaku kerja karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan

untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk berhenti bagi karyawan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Turnover karyawan merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan. Pergantian karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Namun, perpindahan yang terlalu tinggi dapat memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, akan tetapi sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali untuk karyawan baru.

Fenomena *turnover* karyawan tersebut masih terjadi di PT Lippo General Insurance. PT Lippo General Insurance merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa asuransi di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan beberapa kategori produk asuransi seperti asuransi kesehatan, kecelakaan diri, kendaraan bermotor, perlindungan aset bangunan bisnis dan tempat tinggal,

perlindungan pengangkutan barang (*marine cargo*), asuransi kebakaran, dan produk asuransi perjalanan baik nasional maupun internasional.

PT Lippo General Insurance memiliki jumlah karyawan hingga bulan Desember 2014 mencapai 112 orang karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, PT Lippo General Insurance melakukan perekrutan melalui kantor pusat yang berada di Karawaci, Tangerang. Berikut adalah jumlah karyawan PT Lippo General Insurance per Desember 2014 :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Lippo General Insurance per Desember 2014

Departemen	Status Karyawan		Total
	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	
Finance	8	13	21
Human Resources	6	2	8
Information Technology	4	12	16
Claim	5	28	33
Risk Management	5	2	7
Central Processing	7	1	8
Customer Care	4	15	19
Total	39	73	112

Sumber : PT Lippo General Insurance (2015)

Alasan peneliti memilih PT Lippo General Insurance sebagai objek penelitian didasarkan pada *turnover* karyawan yang masih terjadi dan cenderung mengalami peningkatan. Berikut adalah tabel jumlah karyawan keluar pada PT Lippo General Insurance per Desember 2011 s/d 2014 :

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar PT. Lippo General Insurance Periode 2011 s/d 2014

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah Karyawan Keluar	Total Jumlah Karyawan	Persentase
2011	2	9	11	102	10,78 %
2012	3	6	9	107	8,41 %
2013	2	13	15	109	13,76 %
2014	5	14	19	112	16,96 %

Sumber : Data diolah peneliti (2015)

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa *turnover* karyawan masih terjadi pada PT Lippo General Insurance. Setiap tahunnya terjadi *turnover* karyawan dan cenderung mengalami peningkatan, dimana jumlah karyawan keluar sebanyak 11 orang pada tahun 2011. Meskipun sempat mengalami penurunan jumlah karyawan keluar pada tahun 2012 yaitu sebanyak 9 orang, akan tetapi jumlah karyawan keluar tersebut mengalami peningkatan pada tahun 2013 yaitu sebanyak 15 orang dan kembali meningkat pada tahun berikutnya hingga berjumlah 19 orang.

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2011, 2012, 2013 dan 2014, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 10,78%, 8,41%, 13,76 dan 16,96%. Tidak ada suatu standar angka *turnover* yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Namun, sesuai dengan struktur karyawan PT Lippo General Insurance, dimana 65% adalah karyawan kontrak, maka angka persentase *turnover* karyawan ini bisa menjadi suatu masalah besar jika perusahaan tidak berupaya untuk menangani secara serius.

Hal ini dapat disebabkan oleh tidak adanya aturan perusahaan dalam menetapkan konsekuensi terhadap pembatalan kontrak kerja, dan keinginan perusahaan untuk menetapkan angka maksimal *turnover rate* di tahun berikutnya. Jadi, ketika ada suatu hal yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, maka sangat mudah seorang karyawan berpindah ke perusahaan lain dan sudah seharusnya perusahaan melakukan tindakan preventif guna mencegah hal tersebut.

Selain itu, *turnover intention* karyawan pada PT Lippo General Insurance dapat dilihat dari absensi karyawan yang cenderung meningkat. Absensi karyawan meliputi, absen karena sakit, cuti, dan alfa (tanpa keterangan). Hal ini diperkuat oleh pendapat Luthans yang menyatakan bahwa *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.¹ Berikut merupakan data absensi karyawan pada 1 tahun terakhir terhitung dari bulan Oktober 2014 s/d September 2015 :

¹Luthans, Fred., *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill Books. Co, 2008), h.2.

Tabel 1.3
Absensi Karyawan PT Lippo General Insurance
Periode Oktober 2014 s/d September 2015

Bulan	Keterangan	Jumlah Karyawan	Total Jumlah Karyawan	Persentase
Oktober	Sakit	7 orang	119 orang	5,88%
	Cuti	3 orang		2,52%
	Alfa	5 orang		4,20%
November	Sakit	11 orang	115 orang	9,56%
	Cuti	6 orang		5,21%
	Alfa	9 orang		7,82%
Desember	Sakit	9 orang	112 orang	8,03%
	Cuti	15 orang		13,39%
	Alfa	10 orang		8,69%
Januari	Sakit	5 orang	112 orang	4,46%
	Cuti	4 orang		3,57%
	Alfa	3 orang		2,67%
Februari	Sakit	6 orang	114 orang	5,26%
	Cuti	2 orang		1,75%
	Alfa	2 orang		1,75%
Maret	Sakit	5 orang	126 orang	3,96%
	Cuti	9 orang		7,14%
	Alfa	7 orang		5,55%
April	Sakit	11 orang	128 orang	8,59%
	Cuti	7 orang		5,46%
	Alfa	8 orang		6,25%
Mei	Sakit	5 orang	128 orang	3,90%
	Cuti	11 orang		8,59%
	Alfa	9 orang		7,03%
Juni	Sakit	8 orang	124 orang	6,45%
	Cuti	9 orang		7,25%
	Alfa	10 orang		8,06%
Juli	Sakit	12 orang	122 orang	9,83%
	Cuti	8 orang		6,55%
	Alfa	10 orang		8,19%
Agustus	Sakit	4 orang	122 orang	3,27%
	Cuti	6 orang		4,91%
	Alfa	3 orang		2,45%
September	Sakit	3 orang	118 orang	2,54%
	Cuti	6 orang		5,08%
	Alfa	7 orang		5,93%

Sumber : PT Lippo General Insurance Jakarta (2015)

Berdasarkan data *turnover* dan data absensi karyawan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pra penelitian dengan melakukan observasi dan menyebar kuesioner kepada beberapa karyawan pada PT Lippo General Insurance untuk mencari tahu dan memastikan bahwa masih terjadi *turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance yang masih aktif bekerja. Dari prapenelitian tersebut diperoleh data bahwa *turnover intention* memang masih dirasakan oleh karyawan PT Lippo General Insurance, salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang rendah.

Gejala ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang merasa tidak senang terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari minimnya keinginan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Namun, lebih dari itu, fenomena *turnover intention* karyawan ini dapat pula disebabkan oleh kurang efektifnya pengelolaan perilaku individu didalam organisasi.

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian terhadap karyawan PT Lippo General Insurance

Pernyataan	Persentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak
Merasa senang terhadap pekerjaan	38%	62%
Memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama	29%	71%

Sumber: Datadiolahpeneliti (2015)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebagian besar responden dapat dikatakan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan diduga disebabkan

oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah atau banyaknya karyawan yang merasa tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah cenderung akan meningkatkan *turnover intention* dan kepuasan kerjayang tinggi dapat membantu di dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Dapat diduga bahwa antara kepuasan kerja dan *turnover intention* terdapat hubungan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Inuk Wahyuni Istiqomah (2005) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Diikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera Susiani (2014), menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerjsa dengan *turnover intention*. Dengan demikian baik buruknya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan tinggi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat menurunkan tingkat

turnover intention karyawan. Dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Lia Witasari (2009) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian semakin tinggi atau rendah tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Lippo General Insurance.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih terjadi *turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance yang dapat diindikasikan dari perilaku karyawan, salah satunya yaitu absensi yang meningkat.
2. Mayoritas karyawan merasa tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah.

3. Mayoritas karyawan tidak ingin bekerja di perusahaan dalam jangka waktu lama yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT Lippo General Insurance?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Lippo General Insurance?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Lippo General Insurance?
4. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT Lippo General Insurance.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerjaterhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Lippo General Insurance

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada PT Lippo General Insurance, sehingga perusahaan dapat membuat pengelolaan karyawan yang lebih baik untuk mencegah *turnover* karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai menambah pengetahuan peneliti dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan keadaan nyata serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait dengan konsep *turnover intention* karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. *Turnover Intention*

1.1 Definisi *Turnover Intention*

Pada setiap perusahaan *turnover* karyawan dapat terjadi dari waktu ke waktu. *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan dalam dunia kerja, dimana karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan namun belum sampai pada tahap realisasi meninggalkan pekerjaan.

Pengertian *turnover intention* itu sendiri menurut Bluedorn yang dikutip dalam Chairunisa istilah “*turnover intention* dalam pengertian umum yaitu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain”.¹

Selain itu Spector mengartikan “*turnover intention* sebagai suatu keinginan maupun tindakan karyawan untuk keluar dari organisasi”.² Kemudian Jewell dalam Widodo, dkk menambahkan pengertian khusus pada “*turnover intention* dapat mengacu pada anggota organisasi yang

¹Chairunisa, Febrina, Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Intensi *turnover* Dalam Organisasi, 2011, (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26165/4/pdf>), h.10.

²Spector, Paul E., *Industrial & Organizational Psychology Research & Practice* (2nd Ed) (USA: John Wiley & Sons Inc), h.263.

memiliki keinginan untuk keluar”.³ Sementara itu Jackofsky dan Peter dalam Novlialdi memberi batasan mengenai “*turnover intention* yaitu keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaannya sekarang”.⁴

Senada dengan hal tersebut, Indriantoro dalam Chairunisa menyatakan “*turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi”.⁵ Sedangkan Zeffane, menjelaskan bahwa

turnover intention itu sendiri memiliki pengertian kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.⁶

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Lum. et. al., dalam Witasari yaitu “keinginan seseorang untuk keluar organisasi, mengevaluasi mengenai posisi individu saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dan memiliki keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain”.⁷

Selain itu, Mobley, Horner dan Hollingsworth dalam Witasari menambahkan “*turnover intention* diantara para pegawai mempunyai korelasi yang kuat dengan *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search*

³Widodo, R., Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada PT. PLN Persero APJ (Yogyakarta: Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2010), h.7.

⁴Novliadi, F., “*Intensi Turnover* Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja”, (Makalah: Universitas Sumatra Utara, Medan, 2007), h.9.

⁵Chairunisa, Op. cit., h.11.

⁶Wood, Jack & Joseph Wallace & Rachid M. Zeffane, *Organizational Behavior a Global Perspectives* (Australia : John Willey & Sons, 2001), h.18.

⁷Witasari, L., Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Studi Empiris pada Hotel Novotel Semarang. (Semarang: Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2009), h.22.

(pencarian pekerjaan) dan *thinking of quit* (memikirkan untuk keluar)”.⁸
 Kemudian, Rivai menambahkan “*turnover intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain”.⁹

Secara umum arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover* nya.

Terdapat berbagai macam jenis *turnover*, namun secara garis besar terbagi ke dalam dua jenis yaitu seperti yang diungkapkan Price dalam Chairunisa menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary Turnover*
2. *Involuntary Turnover*¹⁰

Voluntary turnover merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan secara sukarela. Artinya, berhentinya seorang karyawan dari organisasi yang diajukan oleh karyawan itu sendiri. *Involuntary turnover* merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang

⁸Lia Witasari, *Op. cit.*, h.28.

⁹Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada), h.341.

¹⁰Chairunisa, *Op. cit.*, h.10.

dilakukan bukan atas kehendak individu melainkan kehendak dari organisasi, seperti contoh yaitu diperintahkan untuk mengundurkan diri.

Dari uraian tersebut diatas maka dalam penelitian ini *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu niat atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain.

1.2 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Turnover intention atau keinginan berpindah kerja dapat diindikasikan oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Seperti menurut pendapat Luthans berikut ini :

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.¹¹

Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gecko dan Fly bahwa :

Indikasi keinginan pindah kerja meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya.¹²

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan intensi *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan seperti pendapat Harnoto berikut ini :

¹¹Luthans, Fred., *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill Books. Co, 2008), h.2.

¹²Gecko, Fly, Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* karyawan YLBHI, 2010, (http://eprints.ums.ac.id/14514/3/BAB_I.pdf), h.2.

- a. Absensi yang meningkat
- b. Mulai malas bekerja
- c. Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya¹³

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja cenderung memiliki tingkat absensi yang meningkat yaitu ditandai dengan seringnya bolos kerja. Selanjutnya dapat dilihat dari sikap karyawan yang mulai malas bekerja, dimana tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya dan penyelesaian tugas sering tidak tepat waktu. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Hal ini ditandai dengan perilaku karyawan yang sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, terlambat datang ke kantor, mangkir ketika rapat kerja maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. Disamping itu, karyawan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan seperti perubahan sistem gaji yang tidak sesuai.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka diketahui terdapat banyak indikasi yang menunjukkan *turnover intention* karyawan seperti absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran

¹³Harnoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Prehallindo Edisi 2, 2002), h. 23-24.

tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

Dari penjelasan yang sudah dituliskan maka dapat disintesis bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan sikap karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain, tetapi belum sampai pada tahap untuk meninggalkan pekerjaan atau mengundurkan diri. *Turnover intention* dapat diindikasikan dari perilaku karyawan yang meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

2. Kepuasan Kerja

2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya berbeda beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan kemungkinan kurang efektifnya jalan organisasi.

Berikut penjelasan mengenai kepuasan kerja menurut pendapat para ahli, salah satunya menurut Hasibuan berikut ini

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.¹⁴

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Selain itu Robbins and Judge mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut”.¹⁵ Senada dengan itu, Noe, et. all mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting”.¹⁶ Selanjutnya Kinicki and Kreitner mendefinisikan :

kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara

¹⁴Malayu, S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 19.

¹⁵Robbins, Stephen dan Judge, Timothy, Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.135.

¹⁶Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrick M. Wright, *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage, Fifth Edition* (Boston: McGraw-Hill, 2006), p.219.

relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek.¹⁷

Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson dan Quick menyatakan “kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang”.¹⁸

Senada dengan hal itu Wexley dan Yuki menyatakan

kepuasan kerja yaitu cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan sangatlah berbeda beda. Dengan jenis pekerjaan yang sama, mungkin satu individu merasa senang sehingga menimbulkan kepuasan, tetapi belum tentu bagi individu lainnya.¹⁹

Sama halnya dengan pendapat Kreitner dan Kinicki

kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon-respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.²⁰

Sedangkan Umar berpendapat “kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan pekerjaannya”.²¹

Selanjutnya Siagian berpendapat “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif,

¹⁷Kreitner dan Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba empat, 2005), h.271.

¹⁸Nelson, D.L dan J.C. Quick, (2006), *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges* (USA: Thompson South Western, 2006), h.261.

¹⁹Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, (2005). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin (Jakarta : Rineka Cipta), h. 273.

²⁰*Ibid.*, h. 271.

²¹Husein Umar., *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.36.

tentang pekerjaannya”.²² Sementara itu Nelson dan Quick menambahkan “kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif dan menyenangkan yang muncul dari penilaian kinerja seseorang”.²³

Definisi kepuasan kerja yang sering dijadikan rujukan yaitu sebagaimana dikutip Luthans, menurutnya “kepuasan kerja melibatkan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif atau sikap dengan menyatakan sebagai kondisi emosi positif atau menyenangkan yang dirasakan seseorang”.²⁴ Lebih lanjut, Robbins mendefinisikan “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.²⁵

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dapat diketahui dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu.

²²Siagian, Sondang, Manajemen Strategik, Edisi keenam (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), h. 295.

²³Nelson, D.L dan J.C. Quick, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges* (USA : Thompson South Western, 2006), h. 87.

²⁴Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia* (Yogyakarta : ANDI, 2006), h. 141.

²⁵Robbins, *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Drs. Benyamin. Molan* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.176.

Berikut menurut Robbins dan Judge, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Bayaran atau gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja²⁶

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Selanjutnya Gibson, dkkmenjelaskan kepuasan kerja dibagi atas lima dimensi yaitu :

1. *Job* (pekerjaan)
2. *Pay* (pembayaran)
3. *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi)
4. *Supervisor* (penyelia)
5. *Co-workers* (rekan kerja)²⁷

Sejauh mana pekerjaan tersebut dipandang menarik disebut dengan pekerjaan itu sendiri. Jumlah yang diterima sesuai dengan hak nya

²⁶Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, “*Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1”, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.110

²⁷James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, Processes*. (New York:McGraw Hill, 2012), p.102

disebut dengan pembayaran. Ketersediaan peluang untuk kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan atasan untuk memperhatikan karyawan dimaksud dengan penyelia. Sedangkan sejauh mana rekan kerja yang bersahabat, berkompetensi dan saling mendukung termasuk dalam rekan kerja.

Disamping itu, pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat Luhtans :

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Imbalan yang pantas/upah kerja.
3. Kesempatan promosi.
4. Pengawasan/supervisi.
5. Rekan kerja²⁸

Pekerjaan itu sendiri yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Sejahtera mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung rekan kerja lainnya.

Dari penjelasan faktor-faktor kepuasan kerja diatas maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor

²⁸*Ibid*, h. 147.

seperti pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.3 Konsekuensi Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Ketika para karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya ada beberapa hal yang dapat dilihat sebagai konsekuensi dari rasa puas dan ketidakpuasan itu. Konsekuensi kepuasan kerja pada kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan Robbins sebagai berikut:

- a. Kepuasan dan produktivitas
- b. Kepuasan dan kemangkiran
- c. Kepuasan dan tingkat keluar masuknya pegawai²⁹

Point pertama, hakikatnya bahwa seseorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. *Point* kedua, kepuasan berkorelasi secara negatif dengan kemangkiran (ketidakhadiran). karyawan dengan skor kepuasan tinggi mempunyai kehadiran yang jauh lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan tingkat kepuasan lebih rendah. *Point* ketiga, kepuasan yang dihubungkan secara negatif dengan keluarnya pegawai, namun korelasi ini lebih kuat daripada kemangkiran.

Sementara itu Wexley dan Yuki juga menjelaskan “para pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif dibanding dengan pekerja yang tidak puas. Sedangkan para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menyingkir dari kerja atau pindah dibanding para pekerja yang puas”³⁰.

²⁹*Ibid*, h. 141.

³⁰*Ibid*, h. 154-157.

Ada empat respon dari ketidakpuasan baik yang konstruktif/destruktif maupun aktif/pasif menurut Robbins yaitu :

1. *Exit*
2. Suara
3. Kesetiaan
4. Pengabaian³¹

Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi atau berhenti meninggalkan pekerjaan. Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi organisasi seperti memberi saran perbaikan, membahas masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan lainnya.

Ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif, menunggu membaiknya kondisi organisasi dan mempercayai organisasi untuk melakukan hal yang tepat. Ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk seperti melakukan kemangkiran, datang terlambat berulang-ulang kali, produktivitas kerja yang sengaja dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Dari konsekuensi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung akan memiliki komitmen untuk bekerja sebaik mungkin dan bekerja lebih produktif serta cenderung untuk memiliki keinginan untuk terus tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan

³¹*Ibid*, h. 108.

pekerjaannya akan berkurang produktifitasnya serta cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi atau memiliki *turnover intention*.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan seseorang atas pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek dalam bekerja. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan *turnover intention* adalah sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap organisasi yang cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Hanif Amali Rifai “kepuasan kerja karyawan mempengaruhi *turnover intention* dengan korelasi dimana bila kepuasan kerja meningkat akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention* karyawan”.³² Senada dengan hal tersebut, pendapat lain yang dikemukakan oleh Mobley yang menyatakan bahwa “karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

³²Hanif Amali Rifai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Cetakan Pertama, 2009), h. 99.

akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena mereka berharap menemukan pekerjaan lain yang lebih memuaskan”.³³

Banyak penelitian yang telah dilakukan dalam mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* seperti yang telah dilakukan oleh Vera Susiani (2014); Novaliawati, dkk (2010); Inuk Wahyuni Istiqomah (2005); Agus Salim (2010); Andina Gustrya Caesary, dkk (2010); Ilhami Yucel (2012); Yeni Yuliasia, dkk (2012); Lia Witasari (2009). Kajian-kajian ini telah menghasilkan berbagai pendapat dan tanggapan berkenaan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*, bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka akan cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak terpuaskan dalam pekerjaan.

Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan cenderung untuk bekerja lebih lama pada perusahaan tempat ia bekerja, dengan kata lain terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*,

³³Mobley, Mobley, W, "Intermediate Linkage in the Relationship Between Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*. 1997, Vol.62, No. 2, h. 237-240.

dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*, begitu pula sebaliknya.

3. Komitmen Organisasi

3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan komponen yang perlu terus dijaga dan dikembangkan secara terus menerus, karena diyakini memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Schemerton, Hunt dan Osborn bahwa :

pegawai yang memiliki komitmen untuk organisasi cenderung akan menyesuaikan diri dengan sasaran dan tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi yang memiliki karyawan atau pegawai dengan komitmen organisasi tinggi akan memberikan keuntungan yang cukup besar bagi organisasi baik dari segi biaya maupun kualitas hasil kerja.³⁴

Terkait dengan pengertian komitmen organisasi, seperti yang dikemukakan oleh George dan Jones “komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh para karyawan terhadap organisasinya secara keseluruhan”.³⁵ Pengertian tentang komitmen organisasi juga dijelaskan oleh Newstrom yaitu “suatu tingkat atau derajat identifikasi diri karyawan dengan organisasi dan keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi”.³⁶

Hal tersebut senada dengan pernyataan oleh Robbins yang mendefinisikan bahwa “komitmen organisasi adalah keadaan dimana

³⁴Schemerton, Hunt dan Osborn., *Organizational Behaviour*. John Willey. And Son Inc, 2005, h.184.

³⁵George Jennifer, M.George, and Gareth R. Jones., *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, Fifth Edition (Upper Saddle River : Pearson Prentice Hall, 2005), h.75.

³⁶Newstrom. John W., *Organizational Behaviour* (Boston: McGraw Hill, 2007), h.207.

karyawan mengaitkan dirinya ke dalam organisasi tertentu dan sasaran serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu”.³⁷

Pendapat tentang pengertian komitmen organisasi juga disampaikan oleh Luthans

komitmen organisasi pada dasarnya merupakan penandatanganan kesepakatan secara psikologis antara karyawan dengan organisasi. Definisi ini memperlihatkan bahwa para karyawan menyatakan kesanggupan untuk mengikatkan diri dengan organisasi dan dengan penuh kerelaan mengadopsi tujuan organisasi serta berusaha untuk mencapainya.³⁸

Sementara itu Luthans menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi³⁹

Hal tersebut merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Merujuk pada definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut, komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keadaan seorang pegawai yang senantiasa memihak pada tujuan-tujuan organisasi serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

³⁷Robbins. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Drs. Benyamin. Molan (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.108.

³⁸*Ibid*, Luthans, (2006).

³⁹*Op. Cit*, h. 147.

3.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Setelah penjelasan mengenai definisi komitmen organisasi yang telah dipaparkan diatas, selanjutnya akan dibahas mengenai dimensi komitmen organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Andini mengemukakan tiga komponen dasar model yang menjadi dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*⁴⁰

Affective commitment merupakan keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri. *Continuance commitment* merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. *Normative commitment* merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Pendapat serupa diungkapkan pula oleh Robbins dan Judge yaitu :

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*⁴¹

⁴⁰Andini, Rita, (2006), Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap *Turnover intention* : Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang, 2006), h. 19-20.

⁴¹Robbins and Judge, *Op. Cit.*, h. 413-414.

Affective Commitment. An emotional attachment to the organization and a belief in its values. Dalam arti bebas komitmen afektif adalah sebuah ikatan emosional pada organisasi dan keyakinan nilai-nilainya.

Continuance Commitment. The perceived economic value of remaining with an organization compare to leaving it. Dalam arti bebas komitmen berkelanjutan adalah sebuah ikatan nilai ekonomi dengan organisasi, memiliki keinginan untuk terus bekerja di dalamnya karena merasakan nilai ekonomis yang lebih besar didalam perusahaannya tersebut dibanding dengan bekerja di perusahaan lain.

Normative Commitment. An obligation to remind with the organization for moral or ethical reasons. Dalam arti bebas komitmen normatif adalah kewajiban untuk tetap dengan organisasi karena alasan moral atau etika.

Senada dengan hal tersebut, pendapat lain dikemukakan oleh Kreitner dan Kinichki berikut ini :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Keberlanjutan
3. Komitmen Normatif⁴²

Komitmen afektif adalah komitmen yang didasarkan pada keinginan individu tersebut kepada organisasi. Komitmen keberlanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada untung atau ruginya mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada rasa kewajiban individu terhadap tugas-tugas organisasi.

⁴²Robert Kreitner dan Angelo Kinichki, *Organizational Behavior*, Ninth Edition (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h.166.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat dimensi apa saja yang terdapat didalam komitmen organisasi, meliputi Komitmen Afektif, Komitmen Keberlanjutan, dan Komitmen Normatif.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah suatu kesetiaan sikap karyawan yang memihak tujuan-tujuan organisasi dan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

3.3 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi adalah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Sedangkan *turnover intention* adalah kecenderungan sikap seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Meyer “komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi”.⁴³

Hal ini selaras dengan pendapat DeConinck dan Bachmann menyatakan bahwa “dengan meningkatkan komitmen organisasi dapat mengurangi tingkat karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari

⁴³Meyer, Op. Cit., h. 201.

organisasi tempat ia bekerja”.⁴⁴ Artinya, komitmen organisasi karyawan yang tinggi mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Vera Susiani (2014); Agung Wahyu Handaru (2012); Inuk Wahyuni Istiqomah (2005); Agus Salim (2010); Andina Gustrya Caesary, dkk (2010); Ilhami Yucel (2012); Lia Witasari (2009), umumnya mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Vera Susiani dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada *Turnover Intention*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya (Unud), Bali. 2014

Penelitian ini dilakukan guna memberikan saran serta solusi pada perusahaan untuk menekan tingkat *turnover intention* yang dilihat dari sudut pandang kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada perusahaan *The Stones Entertainment Center* yang berlokasi di Kuta, Bali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil uji analisis jalur menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif

⁴⁴James DeConinck dan Duane P. Bachmann, “Organizational Commitment and Turnover Intention of Marketing Managers”, *Journal of Applied Business Research*, Vol.10, No.3, h. 87.

pada *turnover intention*, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*.⁴⁵

2. Agung Wahyu Handaru dengan judul: Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT Jamsostek. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 3, No. 1, 2012

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui gambaran kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan niat omset di PT Jamsostek 2) Uji empiris pengaruh kepuasan gaji terhadap niat omset di PT Jamsostek 3) Uji empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention di PT Jamsostek 4) Uji pengaruh secara empiris kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di PT Jamsostek. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Metode penelitian ini adalah simple random sampling yang diambil 60 karyawan dari semua divisi. Sementara itu data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dibudidayakan menggunakan SPSS 19.00.

Hasil uji t untuk kepuasan gaji adalah -2,12 dan signifikansi adalah 0,04. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention*. Hasil uji t untuk komitmen organisasi adalah -2,24 dan signifikansi adalah 0,00 ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen

⁴⁵Vera Susiani, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada *Turnover Intention*", Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya (Unud), Bali, 2014.

organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil uji F adalah 29.403 dan signifikansi adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil R² adalah 0.508 atau 50,8%. Ini berarti *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan gaji dan komitmen organisasi sebanyak 50,8%.⁴⁶

3. Novaliawati, dkk dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta. 2010

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara karyawan *turnover intention* di Kab. Tebo. Sampel dari penelitian ini adalah 58 PT. Karyawan Mitra Andalan Niaga Nusantara. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan distribusi kuesioner. Analisa metode data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Pengujian hipotesis digunakan uji t statistik untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun secara individu. Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif begitu pula komitmen organisasi juga memiliki pengaruh negatif

⁴⁶Agung Wahyu Handaru, "Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT Jamsostek", Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 3, No.1, 2012

terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Andalan Niaga Nusantara di Kab. Tebo.⁴⁷

4. Supriati dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dosen Pada Politeknik Bengkalis. Jurnal Inovbiz, Vol.1, No.1, Juni 2013, Hal. 61-73

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan spesifikasi pekerjaan secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* dosen pada Politeknik Bengkalis serta untuk mengetahui fungsi variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah dosen Politeknik Bengkalis yang berjumlah 58 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi dan dijadikan sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan pustaka yang meliputi observasi, wawancara dan kuesioner.

Untuk menentukan besarnya hubungan dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Model Analisis Regresi Linear Berganda. Sedangkan untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan secara statistik didapatkan Koefisien Korelasi Multiple (R) bernilai 0,799 dengan $\alpha > 0,05$

⁴⁷Novaliawati, dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo", Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, 2010

dan hasil nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 58,6% Artinya sekitar 58,6% pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan spesifikasi pekerjaan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* dosen pada Politeknik Bengkalis. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* dosen sedangkan spesifikasi pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dosen pada Politeknik Bengkalis.⁴⁸

5. Sulastri Irbayuni dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Jurnal NeO-bis. Vol.6, No.1, Juni 2012

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) serta keinginan untuk pindah kerja (Y). Dalam penelitian ini sumber datanya diperoleh dari data primer dan teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariate dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja,

⁴⁸Supriati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dosen Pada Politeknik Bengkalis", Jurnal Inovbiz, Vol.1, No.1, Juni 2013, Hal. 61-73.

sedangkan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.⁴⁹

6. Inuk Wahyuni Istiqomah dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jatim. 2005

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, komitmen profesional terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention*. Penelitian ini meneliti model yang dikembangkan oleh Robert dan Meyers (1993). Kuesioner dibagikan kepada 140 auditor di KAP di Jawa Timur oleh mail, dan hasilnya sebanyak 78 (55,71%) responden itu memberikan persepsi mereka. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dari SPSS versi 10,01.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah, komitmen profesional dengan keinginan berpindah, serta komitmen organisasi dengan keinginan berpindah. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan ketika kepuasan kerja, komitmen organisasi, komitmen profesional diuji bersama-sama pada keinginan berpindah.⁵⁰

⁴⁹Sulastri Irbayuni, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya", Jurnal NeO-bis. Vol.6, No.1, Juni 2012

⁵⁰Inuk Wahyuni Istiqomah, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jatim", 2005

7. Aris Wahyu Kucoro dengan judul: Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur. 2010

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Sistem Remunerasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* serta menganalisis variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Berdasarkan uji korelasi dan regresi bahwa sistem remunerasi tidak mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap variabel dependen *turnover intention*, variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap variabel dependen *turnover intention*, variabel komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*, sedangkan secara bersama tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem remunerasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.⁵¹

8. Agus Salim dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* pada karyawan PT Indospring kota Gresik. Jurnal Ekonomi. 2010

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, kinerja dan *turnover intention* pada karyawan PT Indospring Gresik dan untuk tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan, maka diperlukan tolak ukur pengukuran yang

⁵¹Aris Wahyu Kucoro, "Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*", Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur, 2010

tepat, yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja. Ketiga variabel tersebut memungkinkan mampu mempengaruhi turnover intention. Penelitian ini menggunakan structural equation modelling dengan 150 karyawan tetap PT Indospring Gresik sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang berstatus karyawan tetap di PT Indospring.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Saran penelitian ini meneliti karyawan tetap di perusahaan dengan bidang yang sama yaitu manufaktur untuk memberikan penelitian yang kuat tentang *turnover intention* karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut.⁵²

9. Andina Gustrya Caesary, dkk dengan judul: Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Dengan Menggunakan Metode *Structure Equation Modelling*. Jurnal Fakultas Teknik Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. 2010

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan

⁵²Agus Salim, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* pada karyawan PT Indospring kota Gresik", Jurnal Ekonomi, 2010.

transformatif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Faktor komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain diperoleh hubungan langsung, diperoleh pula hubungan tidak langsung antar faktor. Hubungan tersebut yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi serta kepemimpinan transformatif, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.⁵³

10. Yeni Yuliasia, dkk dengan judul: Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Dengan *Structure Equation Modelling* Studi Kasus Pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan. Jurnal Teknologi Pertanian, Vol.13, No.1, April 2012, h.61-66

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi keinginan berpindah, yaitu kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan dukungan sosial. Sampel yang digunakan sebanyak 115 responden yang merupakan karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo unit *Further and Sausage Processing Plant*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program LISREL 8.7.

⁵³Andina Gustrya Caesary, dkk, "Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Dengan Menggunakan Metode *Structure Equation Modelling*", Jurnal Fakultas Teknik Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya, 2010.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai-t sebesar -2.49. Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai t sebesar -2.09. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai t sebesar -2.34. Selain itu, kepuasan gaji dan dukungan sosial juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai-t sebesar 3.29 dan 3.14.⁵⁴

11. Ilhami Yucel dengan judul: *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. International Journal Business and Management, Vol.1, No.20, 2012*

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan. Sebuah model kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dikembangkan dan diuji dalam satu studi lapangan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 250 karyawan dari perusahaan manufaktur Turki.

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan kepuasan kerja adalah salah satu yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* jika dibandingkan dengan komitmen organisasi. Tingkat kepuasan kerja dan

⁵⁴Yeni Yuliasia, dkk, "Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Dengan *Structure Equation Modelling* Studi Kasus Pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan", Jurnal Teknologi Pertanian, Vol.13, No.1, April 2012, h.61-66

komitmen organisasi yang tinggi berdampak pada tingkat *turnover intention* yang lebih rendah sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi sementara itu memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*.⁵⁵

12. Lia Witasari dengan judul: Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, Studi Empiris Pada Hotel Novotel Semarang. Jurnal Universitas Diponegoro. 2009

Hasil analisis teori yang mendalam mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dilakukan untuk mengembangkan sebuah model penelitian yang terdiri dari tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Data mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuisioner kepada 142 karyawan Hotel Novotel. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode SEM.

Hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.⁵⁶

⁵⁵Ilhami Yucel, "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal Business and Management*", Vol.1, No.20, 2012

⁵⁶Lia Witasari, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, Studi Empiris Pada Hotel Novotel Semarang", Jurnal Universitas Diponegoro. 2009.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Vera Susiani, 2014	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada <i>Turnover Intention</i>	✓	✓	✓
2	Agung Wahyu Handaru, 2012	Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Divisi PT Jamsostek.	-	✓	✓
3	Novaliawati, dkk 2010	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo	✓	✓	✓
4	Supriati, 2013	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dosen Pada Politeknik Bengkalis	-	✓	✓
5	Sulastri Irbayuni, 2012	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya	✓	✓	✓
6	Inuk Wahyuni Istiqomah, 2005	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jatim	✓	✓	✓
7	Aris Wahyu Kucoro, 2010	Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	✓	-	✓
8	Ming Cheng Lai, Yen Chun Chen 2012	<i>Self-Efficacy, Effort, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>	✓	-	✓
9	Andina Gustrya Caesary, 2010	Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Dengan Menggunakan Metode <i>Structure Equation Modelling</i>	-	-	✓
10	Yeni Yuliasia, dkk, 2012	Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>) Dengan <i>Structure Equation Modelling</i> Studi Kasus Pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan	-	-	✓
11	Ilhami Yucel, 2012	<i>Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study</i>	✓	✓	✓
12	Lia Witasari, 2009	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> , Studi Empiris Pada Hotel Novotel Semarang	✓	✓	✓

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2015)

Keterangan:

- X1 : Kepuasan Kerja
- X2 : Komitmen Organisasi
- Y : *Turnover Intention*

C. Posisi Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas dan

variabel terikat yang digunakan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Disamping itu juga terdapat beberapa kesamaan dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian terdahulu, hanya saja pada penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikator yang digunakan peneliti untuk setiap variabelnya.

D. Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka selanjutnya akan disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan *turnover intention* (Y). *Turnover intention* sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni kepuasan kerja sebagai X_1 dan komitmen organisasi sebagai X_2 .

Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* karyawan, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan, karyawan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Dengan kata lain, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Jika di perusahaan banyak didapati keinginan dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, maka karyawan akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, jika perusahaan dianggap mampu memenuhi

keinginan dan kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa terpuaskan. Dengan timbulnya rasa puas pada diri karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik yang positif diantaranya, karyawan akan bekerja secara efektif, efisien, dan optimal sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Selain itu, secara tidak langsung hal tersebut dapat mereduksi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

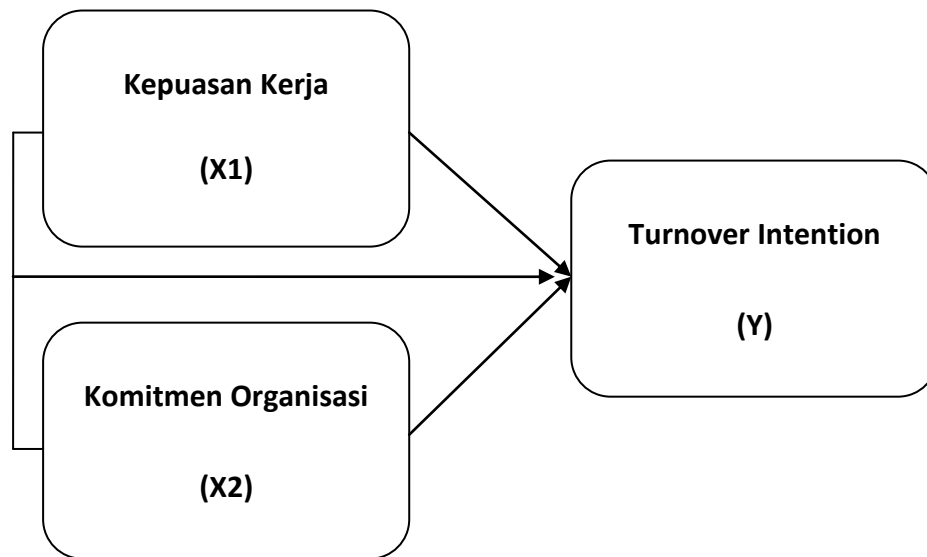
Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi *turnover intention* seorang karyawan dimana apabila karyawan merasa senang dan terpuaskan dalam pekerjaannya maka karyawan cenderung akan bertahan dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja, maka tingkat *turnover intention* cenderung rendah, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat membantu mereduksi *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, jika kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan tinggi, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka tingkat *turnover intention* akan tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan seorang karyawan yang senantiasa memihak pada tujuan-tujuan organisasi serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan adanya tingkat komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan menurunkan

maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena dengan perasaan memiliki dan keikutsertaannya terhadap organisasi membuat karyawan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Lebih lanjut, karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lain dan mengindikasikan semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dimilikinya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang peneliti jadikan referensi, antara lain ialah penelitian yang dilakukan oleh Vera Susiani yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Disamping itu diperkuat pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Novaliawati dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2010 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif baik antara kepuasan kerja ataupun komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* cenderung rendah dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka *turnover intention* akan cenderung rendah. Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pemikiran dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel

Sumber: Data diolah peneliti (2015)

Keterangan:

X1 : Variabel bebas

X2 : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

H1 : Hipotesis 1

H2 : Hipotesis 2

H3 : Hipotesis 3

→ : Arah hubungan variabel secara parsial

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan sementara, berdasarkan teori dan kerangka pemikiran tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

Ho: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 2

Ho: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 3

Ho: Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ha: Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dilakukan di PT Lippo General Insurance yang berlokasi di Karawaci, Tangerang. Lokasi tepatnya berada di Karawaci Office Park Blok I No. 31-35 Tangerang. PT Lippo General Insurance merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa asuransi di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan beberapa kategori produk asuransi seperti asuransi kesehatan, kecelakaan diri, kendaraan bermotor, perlindungan aset bangunan bisnis dan tempat tinggal, perlindungan pengangkutan barang (*marine cargo*), asuransi kebakaran, dan produk asuransi perjalanan baik nasional maupun internasional.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2015 yang meliputi kegiatan observasi dan wawancara pra riset guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Lippo General Insurance yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan selanjutnya yaitu Februari 2015 s/d April 2015.

3. Batasan Penelitian

Batasan masalah dibuat guna penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubung dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa harus melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum¹. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta turnover karyawan PT Lippo General Insurance. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta

¹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), h.29.

pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT Lippo General Insurance.

C. Sumber Data, Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam membentuk intensi terjadinya *turnover* pada karyawan. Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari karyawan sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Lippo General Insurance yang masih aktif bekerja, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun. Hal ini dikarenakan variabel *turnover intention* akan sebaiknya dilihat pada masa kerja responden, karena hal tersebut dapat dijadikan prediktor untuk *turnover intention* karyawan.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²

²*Ibid.*,h.115.

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah 79 orang karyawan PT Lippo General Insurance dari total jumlah keseluruhan yaitu 112 orang karyawan. Dimana 33 orang karyawan dari divisi *claim* dijadikan sebagai uji validitas kuesioner. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan nantinya.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya yaitu 79 orang karyawan PT Lippo General Insurance, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{79}{1+79(0.05)^2}$$

$$n = 65,97$$

³*Ibid.*,h.116.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65,97 yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 66 orang responden. Selanjutnya metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah metode dengan suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan dari pertimbangan pribadi tetapi tergantung pada aplikasi kemungkinan (probabilitas).⁴ Sehingga teknik ini memberikan peluang yang sama pada setiap individu dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari anggota sampel.

Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling* (pengambilan sampel acak secara proporsional) yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Sehingga dalam pengambilan sampel dilakukan dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut.⁵

Cara proporsional dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung pada seluruh anggota sub populasi, lalu secara sistematis dihitung sesuai dengan jumlah sub populasi dan banyaknya sampel yang dibutuhkan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

⁴Moh Nazir, *op. cit.*, h.271.

⁵Sumarsono, *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interpretasi Hasil Pengolahan Data* (Surabaya, 2004), h.59.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta
yang Dijadikan Responden

No	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Responden
1	<i>Human Resources</i>	8	7
2	<i>Finance</i>	21	18
3	<i>Information Technology</i>	16	13
4	<i>Risk Management</i>	7	6
5	<i>Central Processing</i>	8	7
6	<i>Customer Care</i>	19	15
	Total	79	66

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

D. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), sementara untuk variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Item
<p>Kepuasan kerja (X_1) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan seseorang atas pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.</p> <p>Gibson dkk (2012), Robbins dan Judge (2008), Kreitner dan Kinicki (2005), Luthans (2006)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Menarik 2. Sesuai dengan kemampuan 3. Memberi kesempatan untuk mengemban tanggung jawab	Likert	1 2 3
	2. Pendapatan	1. Sesuai dengan beban pekerjaan 2. Sesuai dengan resiko pekerjaan	Likert	4,5 6
	3. Kesempatan Promosi	1. Peluang untuk menerima kenaikan jabatan	Likert	7
	4. Pengawasan	1. Memberikan bantuan 2. Memberikan dukungan	Likert	8 9
	5. Rekan kerja	1. Saling membantu 2. Saling mendukung	Likert	10 11
<p>Komitmen Organisasi (X_2) Komitmen organisasi adalah suatu kesetiaan sikap karyawan yang memihak tujuan-tujuan organisasi dan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Dimensi dari komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Keberlanjutan, dan Komitmen Normatif.</p> <p>Newstorm (2007), George dan Jones (2005), Kreitner dan Kinicki (2010), Luthans (2006)</p>	1. Komitmen Afektif	1. Ikatan emosional pada perusahaan 2. Keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan	Likert	12,13 14,15
	2. Komitmen Keberlanjutan	1. Kebutuhan ekonomis 2. Pertimbangan tertentu terhadap perusahaan	Likert	16 17
	3. Komitmen Normatif	1. Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika 2. Loyalitas terhadap perusahaan	Likert	18,19 20
<p>Turnover Intention (Y) <i>Turnover Intention</i> merupakan keinginan atau kecenderungan sikap karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain, tetapi belum sampai pada tahap untuk meninggalkan pekerjaan atau mengundurkan diri. <i>Turnover intention</i> dapat diindikasikan dari perilaku karyawan yang meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya.</p> <p>Harnoto (2002), Luthans (2008), Gecko dan Fly (2010), Widodo (2010)</p>	1. Absensi yang meningkat	1. Tidak masuk kerja tanpa keterangan	Likert	21
	2. Mulai malas bekerja	1. Tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Penyelesaian tugas tidak tepat waktu	Likert	22 23
	3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja	1. Meninggalkan kantor saat jam kerja 2. Terlambat datang ke kantor 3. Mangkir ketika rapat kerja	Likert	24,25 26,27 28
	4. Peningkatan protes terhadap atasan	1. Sistem penggajian yang tidak sesuai 2. Tidak adanya upah lembur	Likert	29 30

Sumber : Data diolah peneliti (2015)

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya.⁷ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.⁸ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.
2. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasi hadir secara fisik dan memonitor apa yang terjadi secara personal.⁹ Observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu pertanyaan. Berbagai hasil pengamatan dapat dicatat untuk dijadikan data dalam penelitian.
3. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.¹⁰ Dalam hal ini

⁷Warsito Hermawan, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia, 1995), h.69.

⁸Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2002), h.152.

⁹Donald R Cooper, dan Pamela, Schindler, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Bahasa Indonesia terjemahan Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan (Jakarta: Erlangga, 2006), h.72.

¹⁰Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.303.

peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT Lippo General Insurance yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer.¹¹ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *turnover* karyawan PT Lippo General Insurance yaitu data jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan peneliti ialah jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

F. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 21 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

¹¹Hadi S, *Statistik* (Yogyakarta: Andi offset, 1997), h.134.

1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.¹² Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

1.2. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

¹²Umar Husein, *op. cit.*, h.52.

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.¹³ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 66 orang karyawan PT Lippo General Insurance.

¹³*Ibid.*, h.56.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.¹⁴

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.¹⁵ Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah

¹⁴Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.138.

¹⁵Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (*independen*).¹⁶ Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.¹⁷

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.¹⁸

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized*

¹⁶Umar Husein, *op. cit.*, h.80.

¹⁷*Ibid.*, h.80.

¹⁸Umar Husein, *op. cit.*, h.82.

residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi

4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.¹⁹ Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel bebas

X₂ : Variabel bebas

Hipotesis 1 :

Ho :Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ha :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

¹⁹Dwi Priyatno,*op.cit*,h.61.

Hipotesis 2 :

Ho :Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ha :Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

4.2. Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.²⁰ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

Ho :Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha :Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

²⁰*Ibid*,h.67.

Kriteria :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010) analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.²¹ R^2 adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

²¹Dwi Priyatno, *op.cit*, h.66.

BAB IV

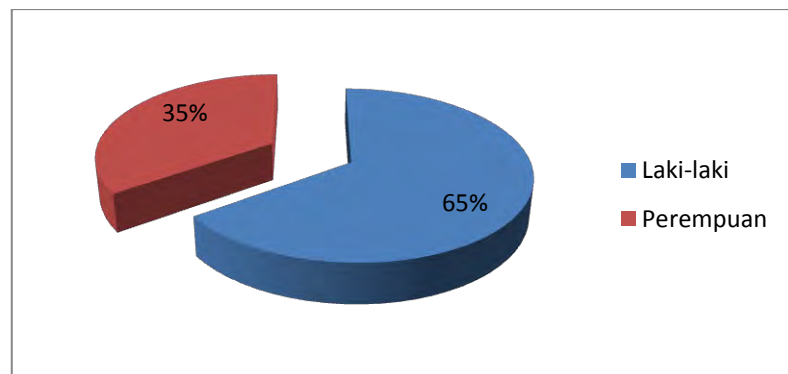
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada 66 orang karyawan PT Lippo General Insurance. Kuisioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai kepuasan kerja, bagian kedua mengenai komitmen organisasi, dan bagian ketiga mengenai *turnover intention* karyawan. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama bekerja, penghasilan/bulan dan divisi. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



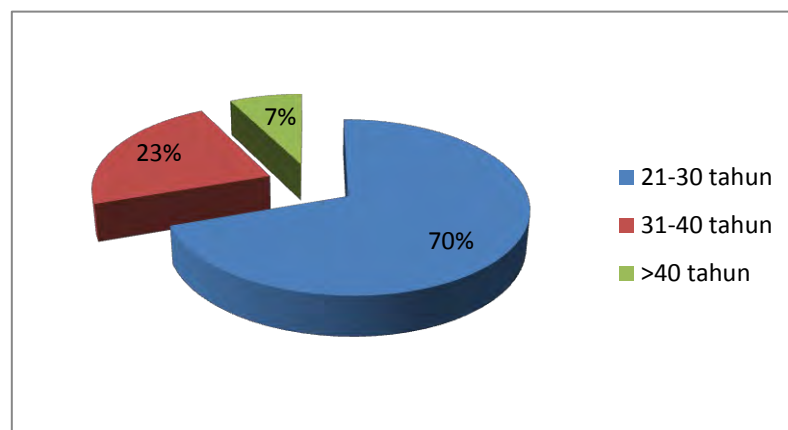
Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Ditinjau dari Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 66 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 43 responden (65%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 23 responden (35%) berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2

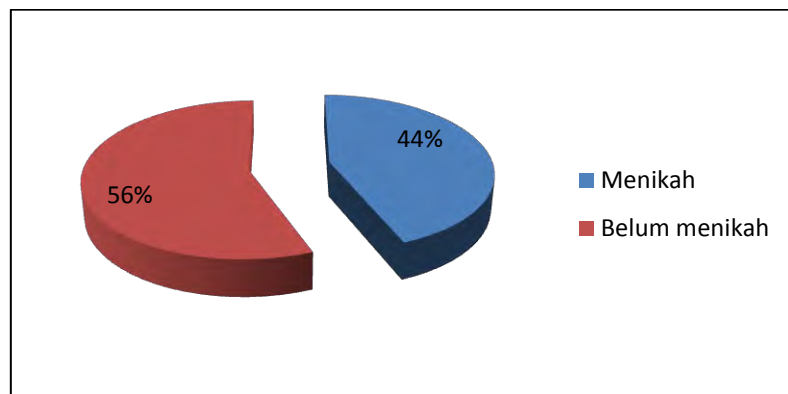
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahuibahwa terdapat sebanyak 46 orang (70%) responden yang berada pada usia 21-30 tahun,

sebanyak 15 orang (23%) berusia 31-40 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang (7%) berusia >40 tahun. Dilihat dari usia mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



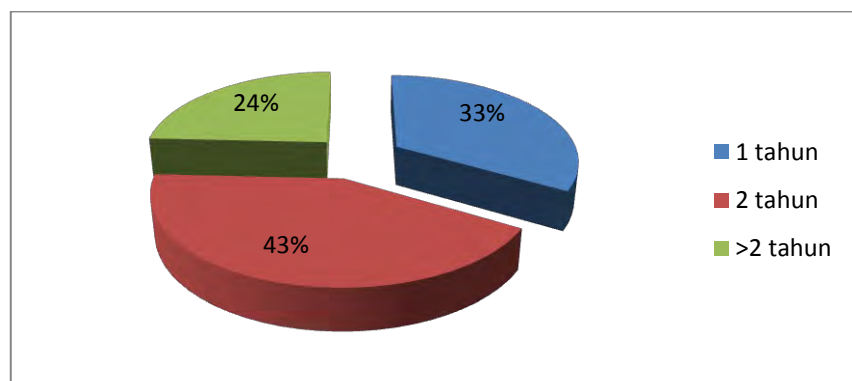
Gambar 4.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Berdasarkan Gambar 4.3 dari total 66 orang responden, sebanyak 29 orang responden (44%) adalah sudah menikah dan sebanyak 37 orang responden (56%) adalah belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang belum menikah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



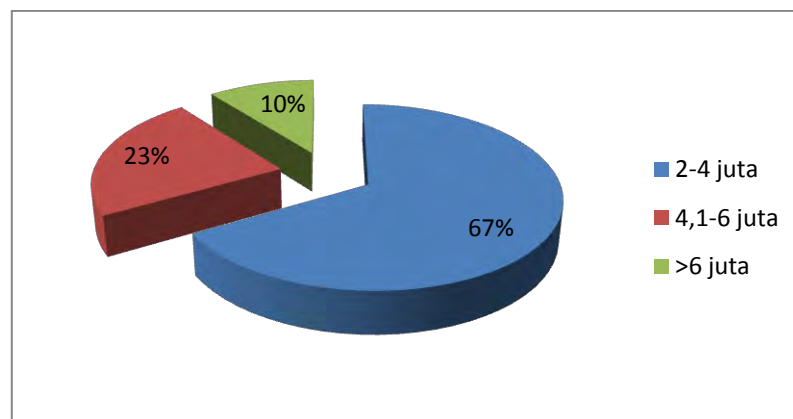
Gambar 4.4

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun, yaitu terdapat sebanyak 28 orang responden (43%), kemudian terdapat sebanyak 22 orang responden (33%) yang baru bekerja selama 1 tahun dan sisanya sebanyak 16 orang responden (24%) yang telah bekerja diatas 2 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/bulan



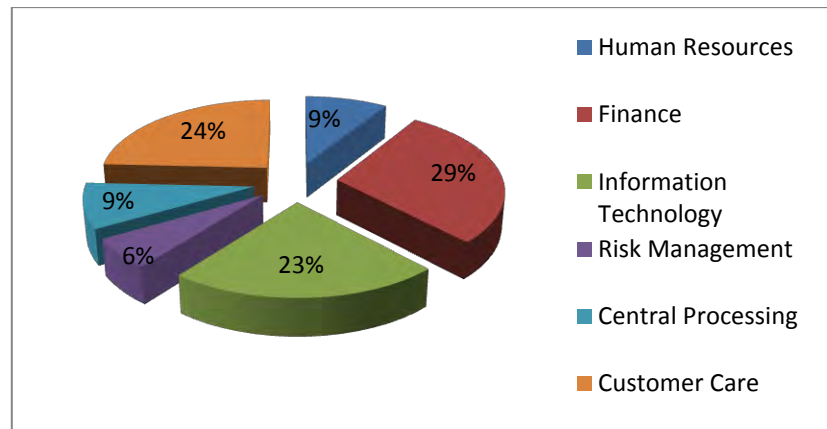
Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/bulan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pie Chart pada Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki penghasilan/bulan pada range sebesar 2-4 juta sebanyak 44 orang (67%), pada range 4,1-6 juta sebanyak 15 orang (23%) dan lebihnya yaitu 7 orang responden (10%) berpenghasilan >6 juta per bulannya.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi



Gambar 4.6

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada Gambar 4.6 dapat dilihat bahwa responden terbanyak terdapat pada divisi *finance* yaitu sebanyak 19 orang (29%), kemudian *customer care* sebanyak 16 orang (24%), lalu *information technology* sebanyak 15 orang (23%), sedangkan *Human Resources* dan *Central Processing* memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 6 orang (9%), kemudian *Risk Management* dengan jumlah responden 4 orang (6%).

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan. Selanjutnya akan dibahas mengenai hasil pengujian instrumen yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian Instrumen

1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya pada karyawan PT Lippo General Insurance, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan pada satu divisi yaitu divisi *claim* sebanyak 33 orang. Jumlah responden kuesioner untuk uji validitas adalah 33 sesuai dengan jumlah karyawan pada divisi tersebut.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.344), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.344), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 31 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kepuasan Kerja(X_2)			
1	0,361	0,590	Valid
2	0,361	0,647	Valid
3	0,361	0,725	Valid
4	0,361	0,745	Valid
5	0,361	0,799	Valid
6	0,361	0,718	Valid
7	0,361	0,116	Tidak Valid
8	0,361	0,716	Valid
9	0,361	0,699	Valid
10	0,361	0,741	Valid
11	0,361	0,725	Valid
12	0,361	0,784	Valid
Komitmen Organisasi (X_1)			
13	0,361	0,656	Valid
14	0,361	0,708	Valid
15	0,361	0,600	Valid
16	0,361	0,802	Valid
17	0,361	0,784	Valid
18	0,361	0,821	Valid
19	0,361	0,736	Valid
20	0,361	0,771	Valid
21	0,361	0,736	Valid
Turnover Intention (Y)			
22	0,361	0,662	Valid
23	0,361	0,511	Valid
24	0,361	0,867	Valid
25	0,361	0,881	Valid
26	0,361	0,861	Valid
27	0,361	0,839	Valid
28	0,361	0,893	Valid
29	0,361	0,879	Valid
30	0,361	0,780	Valid
31	0,361	0,814	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun (2015)

Berdasarkan Tabel 4.1 uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat dilihat bahwa dari seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid yaitu item nomer 7. Diakatakan tidak valid karena instrumen tersebut tidak memenuhi

syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,344. Sedangkan 30 instrumen lainnya dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuisisioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,904	Reliabel
Komitmen Oganisasi	0,893	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,935	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0,904; 0,893

dan 0,935. Jadi, instrumen dari kelima variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada 66 karyawan PT Lippo General Insurance sesuai dengan jumlah sampel dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 11 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-11, variabel komitmen organisasi sebanyak 9 butir pernyataan dari nomor 12-20, dan variabel *turnover intention* sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 21-30 dengan skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Kurang Setuju, 4 untuk Setuju, 5 untuk Sangat Setuju.

2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3. Adapun kriteria tingkatan variabel kepuasan kerja untuk skor penilaian 1 – 5 yaitu sebagai berikut :

- 1 = Sangat Rendah
 2 = Rendah
 3 = Sedang
 4 = Tinggi
 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.3
Analisis Dekriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri											
1	Pekerjaan saya menarik	2	3.0%	31	47.0%	17	25.8%	10	15.2%	6	9.1%
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4	6.1%	21	31.8%	15	22.7%	16	24.2%	10	15.2%
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab pekerjaan	3	4.5%	8	12.1%	22	33.3%	30	45.5%	3	4.5%
Jumlah rata-rata			4,46		30,3		27,26		28,3		9,6
Dimensi Pendapatan											
4	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan	1	1.5%	23	34.8%	9	13.6%	31	47.0%	2	3.0%
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberi pembayaran berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dijalankan	2	3.0%	34	51.5%	7	10.6%	20	30.3%	3	4.5%
6	Resiko pekerjaan sebanding dengan pendapatan yang saya dapat	5	7.6%	39	59.1%	13	19.7%	8	12.1%	1	1.5%
Jumlah rata-rata			4,03		48,46		14,63		29,8		3,0
Dimensi Kesempatan Promosi											
7	Pekerjaan saya memberi kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk menerima kenaikan jabatan	4	6.1%	12	18.2%	32	48.5%	14	21.2%	4	6.1%
Jumlah rata-rata			6,1		18,2		48,5		21,2		6,1
Dimensi Pengawasan											
8	Saya merasa terbantu dengan pengawasan yang diberikan oleh atasan	4	6.1%	39	59.1%	10	15.2%	11	16.7%	2	3.0%
9	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1.5%	33	50.0%	21	31.8%	6	9.1%	5	7.6%
Jumlah rata-rata			3,8		54,55		23,5		12,9		5,3
Dimensi Rekan Kerja											
10	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	6	9.1%	32	48.5%	17	25.8%	8	12.1%	3	4.5%
11	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	4	6.1%	32	48.5%	16	24.2%	9	13.6%	5	7.6%
Jumlah rata-rata			7,6		48,5		25		12,85		6,05
Total Variabel Kepuasan Kerja (%)			5,19		40,02		27,78		21,01		6,01

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bagaimana tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Setiap dimensi pada variabel kepuasan kerja memiliki jumlah butir pernyataan berbeda-beda, dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki 3 butir pernyataan, dimensi pendapatan memiliki 3 butir pernyataan, dimensi kesempatan promosi hanya memiliki 1 butir pernyataan, dimensi pengawasan memiliki 2 butir pernyataan dan dimensi rekan kerja memiliki 2 butir pernyataan. Jika ditotal terdapat 11 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, yang terdiri dari pernyataan positif.

Pada dimensi pertama yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, terdiri dari tiga butir pernyataan, sebanyak 27.6% responden menjawab kurang setuju, kemudian sebanyak 30.3% responden menjawab tidak setuju, dan sebanyak 4.46% responden menjawab sangat tidak setuju. Artinya, mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 62.36%, merasa pekerjaannya kurang menarik dan merasa belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Responden merasa pekerjaan dianggap kurang menarik karena pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton dan tidak memberi kesempatan untuk mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki, selain itu minimnya kepercayaan yang diberikan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan yang memacu ketidakpuasan responden selama bekerja.

Selanjutnya dimensi pendapatan, jumlah responden yang menjawab kurang setuju sebesar 14.63%, kemudian jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebesar 48.46%, dan jumlah responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 4.03%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 67.12%, merasa tidak puas dengan pendapatan yang mereka peroleh. Hal tersebut dikarenakan sebagian responden masih memiliki penghasilan dibawah Upah Minimum Regional (UMR) dan masih dibawah standar upah minimum dari perusahaan asuransi yang sejenis.

Dimensi ketiga yaitu dimensi kesempatan promosi, 48.5% responden menjawab kurang setuju, kemudian 18.2% responden menjawab tidak setuju, dan 6.1% responden menjawab sangat tidak setuju. Artinya, mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 72.8%, merasa kurang puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Responden merasa kesempatan untuk promosi jabatan tidak adil dan tidak merata untuk seluruh karyawan, hanya karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan yang memiliki peluang untuk dapat promosi jabatan dengan cepat.

Dimensi keempat ialah pengawasan. Jumlah responden menjawab kurang setuju sebesar 23.5%, kemudian jumlah responden menjawab tidak setuju sebesar 54.55%, dan jumlah responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 3.8%. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas

responden dengan jumlah persentase sebesar 81.85%, merasa tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Mayoritas responden merasa pengawasan yang dilakukan oleh atasan cenderung subjektif, tidak adil dan tidak menyeluruh, sehingga beberapa responden merasa tidak diperhatikan dan seringkali kebingungan untuk mencari bantuan saat mengalami kendala dalam pekerjaan.

Selanjutnya dimensi kelima yaitu rekan kerja terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 48.5%, dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7.6%. Artinya mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 81.1%, merasa tidak puas dengan rekan kerja mereka dikantor. Hal ini dikarenakan responden merasa rekan kerja dikantor tidak kooperatif dalam bekerja dan tidak mau saling membantu satu sama lain apabila ada yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah skor nomor dua, dapat dilihat bahwa responden menjawab dengan skor dua sebesar 54.55%, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, yang diindikasikan tingkat kepuasan kerja rendah sesuai dengan kriteria tingkatan kepuasan kerja. Artinya, mayoritas responden merasakan ketidakpuasan selama bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator dalam dimensi pekerjaan

itu sendiri, pendapatan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Kemudian untuk mengetahui dimensi kepuasan kerja manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Persentase Tingkat Kepuasan Kerja Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Persentase (%)	Keterangan
1	Pekerjaan itu sendiri	62.36%	Kepuasan kerja rendah
2	Pendapatan	67.12%	Kepuasan kerja rendah
3	Kesempatan promosi	72.8%	Kepuasan kerja rendah
4	Pengawasan	81.85%	Kepuasan kerja rendah
5	Rekan kerja	81.1%	Kepuasan kerja rendah

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja paling besar ada pada dimensi pengawasan. Artinya, dimensi pengawasan memiliki jumlah persentase jawaban yang paling besar pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 81.85%, yang terdapat pada skor nomor satu, dua, dan tiga pada jumlah persentase jawaban responden. Skor nomor satu, mewakili pilihan jawaban sangat tidak setuju, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, dan skor nomor tiga mewakili pilihan jawaban kurang setuju. Dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua dengan kriteria tingkat kepuasan kerja rendah. Artinya, mayoritas responden merasakan ketidakpuasan selama bekerja terutama disebabkan oleh sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan.

Pada dimensi pengawasan, kepuasan kerja rendah diakibatkan karena responden merasa pengawasan yang diberikan oleh atasan belum sepenuhnya optimal dan menyeluruh. Seringkali atasan memberikan pengawasan secara subjektif kepada karyawannya, sehingga masih ada karyawan yang merasa tidak terbantu dan tidak diperhatikan dalam bekerja.

2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Untuk mengukur ketiga dimensi dari komitmen organisasi tersebut, peneliti menggunakan sembilan pernyataan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5. Berikut merupakan kriteria tingkatan variabel komitmen organisasi untuk skor penilaian 1 – 5.

- 1 = Sangat Rendah
- 2 = Rendah
- 3 = Sedang
- 4 = Tinggi
- 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Komitmen Afektif											
12	Saya bekerja atas kemauan diri sendiri	2	3.0%	35	53.0%	17	25.8%	7	10.6%	5	7.6%
13	Saya peduli dengan keberlangsungan masa depan perusahaan tempat saya bekerja	4	6.1%	31	47.0%	13	19.7%	12	18.2%	6	9.1%
14	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini	1	1.5%	30	45.5%	10	15.2%	13	19.7%	12	18.2%
15	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengannilai-nilai perusahaan	2	3.0%	38	57.6%	15	22.7%	3	4.5%	8	12.1%
Jumlah rata-rata			3,4		50,78		20,85		13,25		11,75
Dimensi Komitmen Keberlanjutan											
16	Kebutuhan saya terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan	5	7.6%	22	33.3%	19	28.7%	15	22.7%	5	7.6%
17	Saya mempertimbangkan untung dan rugi apabila saya meninggalkan perusahaan	4	6.1%	32	48.5%	18	27.2%	11	16.7%	1	1.5%
Jumlah rata-rata			6,85		40,9		27,95		19,7		4,55
Dimensi Komitmen Normatif											
18	Saya ingin tetap bekerja untuk perusahaan karena saya merasa tidak enak apabila meninggalkan perusahaan	1	1.5%	35	53.0%	18	27.3%	11	16.7%	1	1.5%
19	Saya merasa tidak berkomitmen apabila saya meninggalkan perusahaan	4	6.1%	27	40.9%	19	28.7%	11	16.7%	5	7.6%
20	Saya merasa loyal terhadap perusahaan	3	4.5%	29	43.9%	18	27.2%	14	21.2%	2	3.0%
Jumlah rata-rata			5,3		42,4		27,95		18,95		5,3
Total Variabel Komitmen Organisasi (%)			5,2		44,69		25,58		17,3		7,2

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat dilihat bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Pada dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang terdiri dari empat butir pernyataan. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 20,85%, kemudian responden menjawab tidak setuju sebanyak 50.78%, dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3.4%. Artinya, mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar

75.03%, merasa tidak memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan dan tidak memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai yang dimiliki perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan terhadap keberlangsungan masa depan dan nilai-nilai perusahaan masih tergolong rendah.

Dimensi kedua ialah komitmen keberlanjutan yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini, responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 27.95%, kemudian responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 40.9%, dan sebanyak 6.85% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 75.7%, merasa belum terpenuhi kebutuhannya dan belum sepenuhnya untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, responden merasa dengan penghasilan yang didapat pada perusahaan tempat ia bekerja saat ini, masih belum bisa memenuhi kebutuhannya sehingga tidak timbul rasa komitmen dari diri karyawan terhadap perusahaan.

Dimensi ketiga ialah komitmen normatif yang terdiri dari tiga butir pernyataan. Pada dimensi ini, responden menjawab kurang setuju sebanyak 27.2%, kemudian responden menjawab tidak setuju sebanyak 43.9%, dan sebanyak 4.5% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 75.6%, merasa tidak loyal terhadap

perusahaan dan merasa tidak segan apabila meninggalkan perusahaan. Mayoritas karyawan merasa tidak memiliki keyakinan dan keterikatan moral terhadap perusahaan dan tidak melihat dirinya dalam jangka panjang di perusahaan, sehingga apabila ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain, mereka tidak segan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah skor nomor dua, dapat dilihat bahwa responden menjawab dengan skor dua sebesar 50.78%, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, yang diindikasikan tingkat komitmen organisasi rendah sesuai dengan kriteria tingkatan komitmen organisasi. Artinya, mayoritas responden merasa memiliki komitmen organisasi yang rendah selama bekerja. Komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator dalam komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif.

Kemudian untuk mengetahui dimensi komitmen organisasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Persentase Tingkat Komitmen Organisasi Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Persentase (%)	Keterangan
1	Komitmen Afektif	75.03%	Komitmen organisasi rendah
2	Komitmen Keberlanjutan	75.7%	Komitmen organisasi rendah
3	Komitmen Normatif	75.6%	Komitmen organisasi rendah

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat kontribusi untuk komitmen organisasi paling besar ada pada dimensi komitmen keberlanjutan. Artinya, dimensi komitmen keberlanjutan memiliki jumlah persentase jawaban yang paling besar pada variabel komitmen organisasi. Jumlah persentase dimensi komitmen keberlanjutan yaitu sebesar 75.7%, dilihat dari jumlah persentase jawaban responden yang menjawab pada skor nomor satu, dua, dan tiga. Skor nomor satu mewakili pilihan jawaban sangat tidak setuju, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, dan skor nomor tiga mewakili pilihan jawaban kurang setuju.

Dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua dengan kriteria tingkat komitmen organisasi rendah. Maka dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang rendah pada dimensi komitmen keberlanjutan disebabkan oleh mayoritas responden merasa belum terpenuhi kebutuhannya dan belum sepenuhnya untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, responden merasa dengan penghasilan yang didapat pada perusahaan tempat ia bekerja saat ini, masih belum bisa memenuhi kebutuhannya sehingga tidak timbul rasa komitmen dari diri karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Analisis Deskriptif *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* merupakan variabel terikat didalam penelitian ini, terdiri dari empat dimensi, yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.7. Dengan kriteria tingkatan variabel *turnover intention* untuk skor penilaian 1– 5 adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tinggi
- 2 = Tinggi
- 3 = Sedang
- 4 = Rendah
- 5 = Sangat Rendah

Tabel 4.7
Analisis Dekstrif Turnover Intention

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Absensi yang Meningkat											
21	Apabila saya tidak masuk kerja, saya selalu memberi keterangan baik kepada atasan maupun rekan kerja	10	15.2%	6	9.1%	27	40.9%	20	30.3%	3	4.5%
Jumlah rata-rata			15,2		9,1		40,9		30,3		4,5
Dimensi Mulai Malas Bekerja											
22	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	4	6.1%	20	30.3%	21	31.8%	19	28.7%	2	3.0%
23	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	9	13.6%	28	42.4%	10	15.2%	16	24.2%	3	4.5%
Jumlah rata-rata			9,8		36,35		23,5		26,45		3,75
Dimensi Peningkatan Terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja											
24	Saya berada dikantor hingga jam kerja usai	6	9.1%	27	40.9%	9	13.6%	22	33.3%	2	3.0%
25	Saya pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	4	6.1%	28	42.4%	14	21.2%	18	27.3%	2	3.0%
26	Saya datang ke kantor lebih cepat dari jam masuk kerja	8	12.1%	31	47.0%	17	25.8%	9	13.6%	1	1.5%
27	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	3	4.5%	35	53.0%	16	24.2%	10	15.2%	2	3.0%
28	Saya selalu datang ketika ada rapat kerja	0	0.0%	31	47.0%	22	33.3%	12	18.2%	1	1.5%
Jumlah rata-rata			15,9		46,06		23,02		21,5		2,4
Dimensi Peningkatan Protes Terhadap Atasan											
29	Saya mendukung sistem penggajian yang telah ditetapkan perusahaan	11	16.7%	28	42.4%	15	22.7%	10	15.2%	2	3.0%
30	Saya mendapat upah tambahan apabila saya bekerja diluar jam kerja yang ditentukan perusahaan	29	43.9%	25	37.8%	10	15.2%	2	3.0%	0	0.0%
Jumlah rata-rata			30,3		40,1		18,95		9,1		1,5
Total Variabel Turnover Intention (%)			17,80		32,90		26,60		21,83		3,03

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Ditinjau dari Tabel 4.7 secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah skor nomor dua, dapat dilihat bahwa responden menjawab dengan skor dua sebesar 32.90%, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, yang diindikasikan tingkat *turnover intention* tinggi sesuai dengan kriteria tingkatan *turnover intention*. Artinya, mayoritas responden memiliki *turnover intention* atau kecenderungan untuk berpindah kerja. *Turnover intention*

tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator dalam dimensi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, pelanggaran terhadap tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan.

Pada dimensi pertama yaitu absensi yang meningkat terdiri dari satu butir pernyataan yaitu butir 21. Pada butir 21, responden menjawab kurang setuju dengan persentase 40.9%, menjawab tidak setuju dengan persentase 9.1%, dan menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 15.2%. Artinya, mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 65.2% apabila tidak masuk kerja urung untuk memberi keterangan baik kepada atasan maupun rekan kerja. Dengan kata lain, hal ini dapat disebabkan karena hubungan antar sesama karyawan kurang terjalin dengan baik sehingga jaringan komunikasi antar karyawan juga tidak terjalin dengan baik.

Dimensi kedua yaitu mulai malas bekerja, terdapat dua butir pernyataan yaitu pada butir ke 22 dan 23. Dengan jumlah persentase jawaban kurang setuju sebesar 23.5%, kemudian jumlah persentase jawaban tidak setuju sebesar 36.35%, dan jumlah persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 9.8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 69.65%, merasa belum sepenuhnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa tidak ingin terlalu terlibat dalam pekerjaan, sehingga tanggung jawabnya terhadap pekerjaan menjadi minim. Selain itu, responden juga cenderung lebih menyukai bekerja santai dan tidak menyukai deadline, sehingga apabila diberikan deadline pekerjaan merasa kesulitan untuk menyelesaikannya.

Dimensi ketiga yaitu pelanggaran terhadap tata tertib kerja. Responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 23.02%, kemudian menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 46.06%, dan menjawab sangat tidak setuju sebesar 15.9%. Artinya, mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 84.98%, merasa tidak peduli terhadap aturan dan tata tertib kerja. Seperti, masih banyaknya responden yang sering datang terlambat ke kantor, pulang kantor sebelum jam kerja yang telah ditentukan, dan mangkir ketika ada rapat kerja.

Dimensi keempat yaitu peningkatan protes terhadap atasan. Pada dimensi ini terdapat dua pernyataan yaitu pada butir 29 dan 30. Responden menjawab kurang setuju sebanyak 18.95%, kemudian menjawab tidak setuju sebanyak 40.1%, dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 30.03%. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas responden dengan jumlah persentase sebesar 89.35%, merasa tidak setuju dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh atasan dan tidak adanya upah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja

yang telah ditentukan. Jadi, masih banyak responden yang merasa tidak setuju dengan sistem penggajian yang lebih rendah dari UMR maupun standar-standar perusahaan asuransi sejenis dan tidak setuju apabila diharuskan untuk lembur namun tidak ada upah tambahan sebagai penggantinya.

Kemudian untuk mengetahui dimensi *turnover intention* manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Persentase Tingkat *Turnover Intention* Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Persentase (%)	Keterangan
1	Absensi yang Meningkat	65.2%	<i>Turnover intention</i> tinggi
2	Mulai Malas Bekerja	69.65%	<i>Turnover intention</i> tinggi
3	Pelanggaran Terhadap Tata Tertib Kerja	84.98%	<i>Turnover intention</i> tinggi
4	Peningkatan Protes Terhadap Atasan	89.35%	<i>Turnover intention</i> tinggi

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jumlah persentase tingkat *turnover intention* paling besar ada pada dimensi peningkatan protes terhadap atasan. Artinya, dimensi peningkatan protes terhadap atasan memiliki jumlah persentase jawaban yang paling besar terhadap variabel *turnover intention* dengan jumlah persentase yaitu sebesar 89.35%, dilihat dari jumlah persentase jawaban responden yang menjawab pada skor nomor satu, dua, dan tiga. Skor nomor satu mewakili pilihan jawaban sangat tidak setuju, skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju, dan skor nomor tiga mewakili pilihan jawaban kurang setuju.

Dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua dengan kriteria tingkat *turnover intention* tinggi. Maka dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki *turnover intention* yang tergolong tinggi selama bekerja. Pada peningkatan protes terhadap atasan, tingkat *turnover intention* tinggi disebabkan karena responden merasa tidak setuju dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh atasan dan tidak adanya upah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan. Jadi, masih banyak responden yang merasa tidak setuju dengan sistem penggajian yang lebih rendah dari UMR maupun standar-standar perusahaan asuransi sejenis dan tidak setuju apabila diharuskan untuk lembur namun tidak ada upah tambahan sebagai penggantinya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal

memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03300443
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Hasil uji normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0.573. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, yaitu dengan mencari persamaan garis regresi variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji

keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dan 4.11.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja
dengan Variabel *Turnover Intention*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	569.745	18	31.652	2.956	.001
		Linearity	403.714	1	403.714	37.701	.000
		Deviation from Linearity	166.031	17	9.767	.912	.565
	Within Groups		503.286	47	10.708		
	Total		1073.030	65			

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.10, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi
dengan Variabel *Turnover Intention*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	436.818	16	27.301	2.103	.024
		Linearity	231.554	1	231.554	17.834	.000
		Deviation from Linearity	205.265	15	13.684	1.054	.421
	Within Groups		636.212	49	12.984		
	Total		1073.030	65			

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* juga memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.000 dan variabel komitmen kerja (X_2) sebesar 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* $< 0,05$.

3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar VIF < 5 atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KepuasanKerja	.866	1.155
	KomitmenOrganisasi	.866	1.155

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu masing-masing sebesar 1.155. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap turnover intention (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	KepuasanKerja	KomitmenOrganisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.075	-.028
		Sig. (2-tailed)	.	.549	.822
		N	66	66	66
	KepuasanKerja	Correlation Coefficient	-.075	1.000	.289
		Sig. (2-tailed)	.549	.	.019
		N	66	66	66
	KomitmenOrganisasi	Correlation Coefficient	-.028	.289	1.000
		Sig. (2-tailed)	.822	.019	.
		N	66	66	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Pada tabel 4.13 diketahui korelasi antara kepuasan kerjadengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.549 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.822. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1 Hipotesis 1 (H₁): Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Rumusan Hipotesis 1

H₀: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_a: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana berikut ini :

Tabel 4.14
Uji t Variabel Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	53,595	3,678		
Kepuasan Kerja	-,693	,112	-,613	-6,213	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Berdasarkan Tabel 4.14 variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -6.213. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai

t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $66-2-1=63$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.998 dengan demikian $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

4.1.1 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H_1

Berdasarkan Tabel 4,14, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y' = 53.595 - 0.693X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 53.595 dengan demikian, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai 53.595. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0.693. Artinya, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.693. Karena koefisien variabel X_1 bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* rendah.

4.1.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376		,366	3,234

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Dari Tabel 4.15, nilai R^2 sebesar 0.376 atau (37.6%). Hal ini menunjukkan bahwa 37.6% *turnover intention* dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 62.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2 Hipotesis 2 (H_2): Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Uji regresi linear sederhana selanjutnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2 :

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$.
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana berikut ini :

Tabel 4.16
Uji t Variabel Komitmen Organisasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43,343	3,003		14,431	,000
1 Komitmen Organisasi	-,463	,110	-,465	-4,197	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4.197. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $66-2-1=63$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.998 dengan demikian $-t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai

signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H₀ ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H₂

Berdasarkan Tabel 4,16, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini :

$$Y' = 43.343 - 0.463X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 43.343, dengan demikian, jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai 43.343. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar -0.463. Artinya, jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.463. Karena koefisien variabel X_2 bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu apabila komitmen organisasi tinggi maka *turnover intention* rendah.

4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Komitmen Organisasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,216		,204	3,626

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Dari Tabel 4.17, nilai R^2 sebesar 0,216 atau (21.6%). Hal ini menunjukkan bahwa 21.6% *turnover intention* dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 78.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat dilihat tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.274	3.752		15.266	.000
Kepuasan Kerja	-.578	.114	-.512	-5.065	.000
Komitmen Organisasi	-.276	.101	-.277	-2.742	.008

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Berdasarkan tabel 4.18, dapat lihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -5.065. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan

derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $66-2-1=63$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.998 dengan demikian $-t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar -2.742, serta nilai signifikansi sebesar 0.008. Hal tersebut menunjukkan bahwa $-t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

5.1 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention*, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3 :

- H_0 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- H_a : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Kepuasan Kerja dan Komitmen
Organisasi terhadap Variabel Terikat Turnover Intention
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	475.088	2	237.544	25.028	.000 ^a
Residual	597.943	63	9.491		
Total	1073.030	65			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Pada tabel 4.19, F hitung yang diperoleh sebesar 25.028. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $66-2-1=63$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.14 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0.000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *turnover intention*.

5.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 57.274 - 0.578X_1 - 0.276X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 57.274, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel *turnover intention* sudah mencapai 57.274. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0.578 dan bertanda negatif. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.578 dengan asumsi nilai variabel (X_2) tetap.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar -0.276 dan bertanda negatif. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.276 dengan asumsi nilai variabel (X_1) tetap,

5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.425	3.081

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent variable : *Turnover Intention*

Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2015)

Ditinjau dari Tabel 4.20, dapat ditinjau bahwa nilai R^2 sebesar 0.443 atau (44.3%). Hal ini menunjukkan bahwa 44.3% *turnover intention* dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 55.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

6. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 21, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, maka hal tersebut dapat membuat *turnover intention* karyawan meningkat. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang diukur menggunakan dimensi pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 54,55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang rendah diakibatkan oleh pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan dianggap tidak menarik, pendapatan yang ditawarkan tidak memuaskan, kesempatan promosi yang dianggap tidak adil dan merata, sistem pengawasan yang dilakukan oleh

atasan bersifat subjektif dan tidak transparan, serta rekan kerja yang tidak memuaskan.

Hasil uji t pada kepuasan kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilihat berdasarkan $-t_{hitung} (-6.213) < t_{tabel} (1,998)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Hanif Amali Rifai yaitu kepuasan kerja karyawan mempengaruhi *turnover intention* dengan korelasi dimana bila kepuasan kerja meningkat akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vera Susiani (2014); Novaliawati, dkk (2010); Inuk Wahyuni Istiqomah (2005); Agus Salim (2010); Andina Gustrya Caesary, dkk (2010); Ilhami Yucel (2012); Yeni Yuliasia, dkk (2012); Lia Witasari (2009). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berkontribusi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance. Apabila komitmen organisasi karyawan tergolong rendah, maka dapat dipastikan *turnover intention* karyawan tersebut tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel komitmen organisasi yang diukur menggunakan dimensi komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju dengan persentase

sebesar 50.78%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen organisasi yang rendah dilihat dari kurangnya kepedulian dan keyakinan terhadap nilai-nilai maupun aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan karakteristik masa kerja yang sebagian besar responden adalah pekerja yang masa kerjanya berkisar antara 1-2 tahun yang sedang dalam masa penyesuaian untuk mengenali perusahaan secara lebih mendalam.

Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $-t_{hitung} (-4.197) < t_{tabel} (1,998)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Meyer yaitu komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vera Susiani(2014); Agung Wahyu Handaru (2012); Inuk Wahyuni Istiqomah (2005); Agus Salim (2010); Andina Gustrya Caesary, dkk (2010); Ilhami Yucel (2012); Lia Witasari (2009), umumnya mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja hanya sebesar 0.376 (37.6%) lebih besar dari nilai koefisien determinasi (R^2) komitmen organisasi yang sebesar 0.216 (21.6%). Artinya, variabel kepuasan kerja

lebih berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* dibandingkan variabel komitmen organisasi.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3.14 dan F_{hitung} sebesar 25.028 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0.443 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 44.3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah :
 - a. Kepuasan kerja pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta tergolong rendah. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari jumlah persentase jawaban responden yang paling besar terdapat pada dimensi pengawasan. Hal tersebut diakibatkan karena responden merasa pengawasan yang dilakukan oleh atasan bersifat subjektif dan tidak transparan. Masih banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun sulit untuk meminta bantuan karena merasa tidak enak / segan untuk menanyakannya kepada atasan. Sehingga tidak sedikit responden yang merasa kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa kehilangan sosok atasan yang mampu memberikan dukungan teknis maupun moral.

- b. Komitmen organisasi pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta juga tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, jumlah persentase jawaban responden yang paling besar terdapat pada dimensi komitmen keberlanjutan. Hal tersebut disebabkan karena responden merasa dengan penghasilan yang didapat pada perusahaan tempat ia bekerja saat ini, masih belum bisa memenuhi kebutuhannya sehingga tidak timbul rasa komitmen dari diri responden terhadap perusahaan.
 - c. *Turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta tergolong tinggi. Dalam penelitian ini, jumlah persentase jawaban responden yang paling besar terdapat pada dimensi peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan melakukan protes kepada atasan dikarenakan tidak setuju dengan sistem penggajian yang lebih rendah dari UMR (Upah Minimum Regional) maupun standar-standar perusahaan asuransi sejenis dan tidak setuju apabila diharuskan untuk lembur namun tidak ada upah tambahan sebagai penggantinya.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 36.6%.
 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance

Jakarta. Besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 20.4%.

4. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta.
5. Besarnya kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 42.5%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan *turnover intention* karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, agar *turnover intention* karyawan dapat terus ditekan atau berkurang.

Namun tidak hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena masih banyak

faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mempengaruhi variabel terikat *turnover intention* antara lain: beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel *turnover intention* untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT Lippo General Insurance

Jakarta

- a. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa salah satu penyebab kepuasan kerja karyawan rendah yaitu berasal dari sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu meminimalisir subjektifitas pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dengan cara melakukan sosialisasi kepada para atasan untuk dapat memperhatikan bawahannya secara adil dan merata. Selain itu peneliti menyarankan diadakannya kegiatan kekeluargaan semacam *gathering* guna menangani kejenuhan yang dirasakan ketika bekerja sekaligus mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan.
- b. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan peraturan pemerintah seperti yang diatur dalam Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam 1 minggu. Apabila perusahaan tetap menetapkan jam kerja diluar peraturan pemerintah, maka sudah seharusnya perusahaan memberikan uang tambahan atau upah lembur kepada karyawan. Selain itu perusahaan perlu untuk meminimalisir tuntutan *deadline* pekerjaan, sehingga karyawan tidak perlu bekerja diluar jam kerja dan dapat memiliki waktu untuk kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya.

- c. Komitmen organisasi dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk diberikan sosialisasi serta pendekatan secara psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo, Priyatama. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Sosro Semarang)", Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014.
- Arifin, Noor. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara", *Jurnal Economia*. April 2012, Vol.8, No. 1, h. 14
- Aryaningtyas, T. Aurilia. "Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, Maret 2013, Vol. 15 No. 1, h. 4.
- Azwar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008.
- Cheng Lai, Ming dan Yen Chun Chen. "Self-Efficacy, Effort, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance". *International Journal of Innovation, Management and Technology*. Agustus, 2012, Vol.3, No.4, h. 27.
- Djarwanto. *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. 2012.
- DeConinck, James, Duane P. Bachmann. "Organizational Commitment and Turnover Intention of Marketing Managers", *Journal of Applied Business Research*. 2010, Vol.10, No.3, h.87.
- Febrina, Chairunisa. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Intensi *Turnover* Dalam Organisasi. 2011. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26165/4/pdf>), h.10.
- Fly, Gecko. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* karyawan YLBHI, 2010, (http://eprints.ums.ac.id/14514/3/BAB_I.pdf), h.2.
- Gustrya Caesary, Andina dkk. "Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Dengan Menggunakan Metode *Structure Equation Modelling*". *Jurnal Teknik Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember (JTITS)*. Surabaya 2010, Vol.3, No.2, h. 2.

- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E, dan Slocum, John W. *Competency Based Management*. USA : Thomson South-Western. 2008.
- Irbayuni, Sulastri. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya”, *Jurnal NeO-bis*. Juni 2012, Vol.6, No.1, h. 4
- Janet, M. Ruane. *Dasar-dasar Metode Penelitian*. Jakarta: Nusamedia. 2013.
- John, A. Pearce dan Richard B. Robinson, *Manajemen Strategis - Strategic Management, Formulation, Implementation, and Control - Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Julianingrum, Dhian Arnilla “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta”. Skripsi Sarjana. Surakarta: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah, 2013.
- Junita, Audia. “Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan”, *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Maret 2012, Vol. 4, No. 1, h. 16.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinichki. *Organizational Behavior*. Ninth Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin. 2010.
- Kurniawan, Kenny Yulianto. “Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global”. *Jurnal AGORA*. Surabaya 2015, Vol. 3, No. 2, h. 16.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill Books. Co. 2008.
- Novaliawati, dkk. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kabupaten Tebo”. 2010. (<http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=view&path%5B%5D=1803>), h. 6.
- Novliadi, F. *Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*, Makalah, Universitas Sumatra Utara, Medan. 2007.
- Nusa, Putra. *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Palupi, Sri. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. X di Sidoardjo”, Skripsi Sarjana. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya, 2011.

- Pingka, D. Wara. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan”, 2013. (<http://balitbang.pemkomedan.go.id/tinymcepuk/gambar/file/Dian%20Wara%20Pingka.pdf>), h. 4.
- Pradharna, A. Sidra. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Studi Kasus di CV Ulama Paper, CV Cipta Pustaka, dan UD. Realitas Surakarta”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta*. 2015, Vol.4, No.1, h. 12.
- Priyatno, Dwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media. 2010.
- Ramasari, P. Febrian dan Ratri Wahyuningtyas. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Outsourcing Kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas Telkom*. 2012. Vol 10. No.1, h. 6.
- Rakhman, M. Agus. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”. *E-Journal Administrative Reform Universitas Mulawarman*. Kalimantan Timur 2013, Vol. 1 No. 1, h. 316-317.
- Rifai, Hanif Amali. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Cetakan Pertama. 2009.
- Risfandy, T dan Anastasia R. S. “Pengaruh Partisipasi Tim Kerja Pada Komitmen Organisasi Dengan Pemberdayaan Sebagai Pemediasi”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2009, Vol.9, No.1, h.23-32.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Salim, Agus. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* pada karyawan PT Indospring kota Gresik”. 2010. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=130454&val=5209>) h. 2.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Slocum dan Hellriegel. *Principles of Organizational Behavior*. 11th Edition. Toronto: Nelson Education. Ltd. 2009.

- Smith, Steven. "The Healthy Lifeworks Project: the role of organisational health in the personal health of employees." *International Journal of Workplace Health Management*. November 2012, Vol. 5, No. 3. h. 89.
- Sukirman, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Binratex Semarang". *Jurnal Sosial Budaya*. Juni 2011. Vol.1, No.4, h. 3.
- Sulton, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor". Skripsi Sarjana. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2010.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta. 2008.
- _____. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif & Research and Development*. Bandung : Alfabeta. 2011.
- Supriati. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dosen Pada Politeknik Bengkalis". *Jurnal Inovbiz*. Juni, 2013, Vol.1, No.1. h.61 - 73.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.
- Susiani, Vera. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada *Turnover Intention*", 2014. (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9149/7371>) h. 12.
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada industri keramik di Surabaya". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. April 2013, Vol.4, No.1, h. 2.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-3, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. 2011.
- Syafrizal, G. Dwi. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison Semarang)". Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011.
- Wagiran. *Meodologi Penelitian Pendidikan, Teori & Implementasi*. Yogyakarta: Depublish. 2014.
- Wahyu Handaru, Agung. "Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT Jamsostek". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 2012, Vol.3, No.1, h. 8.

- Wahyu Kuncoro, Aris. "Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*", Skripsi Sarjana. Jakarta: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Budi Luhur, 2010.
- Wahyuni Istiqomah, Inuk. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jatim", 2005. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9597&val=621>)
- Wardani, L. Fitri. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta". Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah, 2009.
- Widodo, R. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta*. Thesis Program Pasca Sarjana. Semarang: Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2010.
- Witasari, Lia. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, Studi Empiris Pada Hotel Novotel Semarang". Thesis Program Pasca Sarjana. Semarang: Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2009.
- Yucel, Ilhami. "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. International", *Journal Business and Management*. 2012, Vol.1, No.20, h. 112.
- Yuliasia, Yeni dkk. "Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Dengan *Structure Equation Modelling* Studi Kasus Pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan", *Jurnal Teknologi Pertanian*. April 2012, Vol.13, No.1, h.61-66.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Responden
Karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta
di Tempat

Dengan hormat,

Perkenankan saya memohon bantuan responden untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi beberapa pernyataan yang telah saya lampirkan berikut ini. Kuesioner ini selanjutnya akan saya gunakan sebagai sarana penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta”.

Penelitian yang akan saya lakukan semata-mata bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak-pihak luar. Peran serta, kejujuran, dan obyektifitas dalam pengisian kuesioner ini akan sangat berguna bagi hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Atas kesediaan responden untuk membantu penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Muh Teddy Aditya P.

DATA DIRI RESPONDEN

Berilah tanda **silang (X)** pada huruf yang sesuai dengan jawaban

1. Jenis Kelamin:
 - a. Pria
 - b. Wanita

2. Usia :
 - a. 21-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. Lebih dari 40 tahun

3. Status Perkawinan :
 - a. Menikah
 - b. Belum menikah

4. Lama Bekerja :
 - a. 1 tahun
 - b. 2 tahun
 - c. Lebih dari 2 tahun

5. Penghasilan/bulan :
 - a. 2-4 juta
 - b. 4,1-6 juta
 - c. Lebih dari 6 juta

6. Divisi :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kuisisioner penelitian ini berisi 31 pernyataan.
 2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda **silang (X)**.
 3. Isilah kuisisioner berdasarkan keadaan anda.
 4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Setuju(S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
- Apabila jawaban anda semakin mendekati angka 5, maka artinya anda sangat setuju dengan pernyataan yang ada.

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Kepuasan Kerja						
1.	Pekerjaan saya menarik					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab pekerjaan					
4.	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja memberi pembayaran berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dijalankan					
6.	Resiko pekerjaan sebanding dengan pendapatan yang saya dapat					
7.	Pekerjaan saya memberi kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk menerima kenaikan jabatan					
8.	Saya merasa terbantu dengan pengawasan yang diberikan oleh atasan					
9.	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja					
11.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
Komitmen Organisasi						
12.	Saya bekerja atas kemauan diri sendiri					
13.	Saya peduli dengan keberlangsungan masa depan perusahaan tempat saya bekerja					
14.	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini					
15.	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan					
16.	Kebutuhan saya terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan					
17.	Saya mempertimbangkan untung dan rugi apabila saya meninggalkan perusahaan					
18.	Saya ingin tetap bekerja untuk perusahaan karena saya merasa tidak enak apabila meninggalkan perusahaan					
19.	Saya merasa tidak memiliki komitmen apabila saya meninggalkan perusahaan					

20.	Saya merasa loyal terhadap perusahaan					
<i>Turnover Intention</i>						
21.	Apabila saya tidak masuk kerja, saya selalu memberi keterangan baik kepada atasan maupun rekan kerja					
22.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan					
23.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					
24.	Saya berada dikantor hingga jam kerja usai					
25.	Saya pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
26.	Saya datang ke kantor lebih cepat dari jam masuk kerja					
27.	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor					
28.	Saya selalu datang ketika ada rapat kerja					
29.	Saya mendukung sistem penggajian yang telah ditetapkan perusahaan					
30.	Saya mendapat upah tambahan apabila saya bekerja diluar jam kerja yang ditentukan perusahaan					

HASIL DATA PENELITIAN

No	No. Responden																															Variabel				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X1	X2	Y		
1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	32	37
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	35	25
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	34	41	
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	43	33	24	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	36	40	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49	30	25	
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	51	41	30	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	45	33	29	
9	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	53	31	24	
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	28	21	
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	47	28	25	
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	47	34	29	
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	54	31	23	
14	3	4	3	3	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	36	26	20		
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45	29	28		
16	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	44	37	36		
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43	28	28		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48	31	28		
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	59	40	45		
20	5	5	5	4	3	3	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42	23	21		
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	51	42	43		
22	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	39	34		
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	51	42	42		
24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	45	35	35		
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	57	31	37		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	48	35	34		
27	3	4	3	3	3	3	5	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	37	23	24		
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	53	31	33		
29	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	36	32		
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47	31	31		

Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Correlation

		Total X1
1	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
2	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
3	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
4	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
6	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
7	Pearson Correlation	.116
	Sig. (2-tailed)	.540
	N	30
8	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
9	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
10	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
11	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
12	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	39.30	25.734	.505	.902
2	39.33	26.299	.556	.900
3	39.47	24.257	.639	.895
4	39.60	24.869	.697	.893
5	39.70	23.459	.760	.888
6	39.70	24.769	.673	.894
8	39.93	23.444	.641	.896
9	39.67	25.678	.622	.897
10	39.80	24.097	.703	.892
11	40.30	22.907	.619	.900
12	39.87	23.085	.766	.888

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlation

		Total X2
13	Pearson Correlation	.656
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
14	Pearson Correlation	.708
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
15	Pearson Correlation	.600
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
16	Pearson Correlation	.802
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
17	Pearson Correlation	.784
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
18	Pearson Correlation	.821
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
19	Pearson Correlation	.736
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
20	Pearson Correlation	.771
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
21	Pearson Correlation	.736
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13	29.10	20.921	.559	.888
14	29.17	20.695	.625	.883
15	28.97	22.447	.529	.891
16	29.87	18.189	.711	.878
17	29.03	19.826	.714	.876
18	29.43	18.668	.748	.873
19	29.07	20.685	.664	.880
20	29.07	20.133	.702	.877
21	28.97	20.378	.658	.880

Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Correlation

		Total Y
22	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
23	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
24	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
25	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
26	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
27	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
28	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
29	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
30	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
31	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
22	27.63	41.344	.564	.939
23	27.43	44.668	.414	.943
24	27.30	40.700	.834	.924
25	27.50	38.397	.841	.923
26	27.60	38.938	.817	.924
27	27.77	41.151	.799	.925
28	28.03	39.551	.863	.922
29	27.87	40.051	.845	.923
30	28.03	42.585	.735	.929
31	28.03	41.344	.769	.927

Data Penelitian Kepuasan Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	1	5	2	3	1	4	3	1	1	1	3	25
2	3	3	3	2	2	3	1	2	4	4	4	31
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	29
4	3	3	4	3	4	5	2	2	1	4	4	35
5	4	2	5	2	3	3	2	3	4	5	4	37
6	1	4	4	4	2	5	4	3	4	2	2	35
7	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	31
8	4	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
10	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	30
11	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	34
12	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	30
13	3	2	1	3	2	4	4	4	4	5	4	36
14	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
15	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	26
16	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	35
17	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	27
18	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	34
19	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
21	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	1	30
22	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
23	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	29
24	3	1	3	1	5	1	3	3	3	3	3	29
25	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
26	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	36
27	3	3	3	2	4	2	5	3	3	2	3	33
28	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	32
29	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	30
30	2	2	1	2	3	3	5	4	4	4	3	33
31	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	36
32	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	33
33	1	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	32
34	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	32
35	3	1	3	2	4	2	4	1	1	2	1	24
36	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	32

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
37	4	4	2	2	3	3	1	2	1	3	4	29
38	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	34
40	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	32
42	4	3	5	4	1	3	1	5	5	4	4	39
43	2	1	1	3	3	2	2	5	3	4	5	31
44	4	4	4	2	3	3	1	3	1	2	2	29
45	4	5	2	2	4	3	3	3	3	4	3	36
46	3	5	4	2	3	3	2	5	4	5	5	41
47	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	34
48	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	40
49	4	3	3	3	1	5	2	4	4	3	4	36
50	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	35
51	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	32
52	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	33
53	2	4	2	2	3	3	3	3	3	5	3	33
54	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	33
55	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	1	37
56	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33
57	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	35
58	2	3	3	4	2	5	4	3	3	5	4	38
59	4	4	2	4	2	4	4	2	2	1	3	32
60	3	1	3	1	3	2	3	3	3	4	5	31
61	4	2	2	4	2	4	5	5	4	5	5	42
62	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	31
63	4	1	5	5	5	2	5	3	3	3	1	37
64	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	31
65	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
66	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	3	34

Data Penelitian Komitmen Organisasi

No.	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	22
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
6	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
7	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
9	3	1	1	2	4	4	3	4	4	26
10	3	3	3	3	4	4	4	2	4	30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	3	2	3	3	1	1	22
13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
14	3	2	2	3	2	3	3	3	2	23
15	2	3	3	3	4	4	4	4	4	31
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
18	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
21	2	3	3	3	1	2	2	2	2	20
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24
24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
25	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
26	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	3	4	3	2	3	3	3	3	28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
35	2	1	1	2	1	1	1	2	2	13
36	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29

No.	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
37	3	3	3	4	1	2	2	3	2	23
38	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
39	4	2	1	3	3	3	3	3	3	25
40	4	2	1	3	2	3	2	1	1	19
41	3	3	3	1	2	3	3	3	3	24
42	4	3	1	3	3	3	4	3	3	27
43	4	4	1	4	3	3	3	4	4	30
44	4	4	1	1	2	3	3	2	2	22
45	3	2	2	3	3	3	4	3	3	26
46	1	2	2	5	4	4	4	4	4	30
47	1	2	3	3	3	3	3	4	4	26
48	1	4	2	1	4	4	4	4	4	28
49	1	5	2	3	4	4	4	4	4	31
50	1	2	2	3	4	4	4	4	4	28
51	4	5	2	4	3	4	4	3	3	32
52	3	5	2	1	4	4	4	4	4	31
53	2	4	1	3	3	3	3	3	3	25
54	2	5	1	5	1	2	2	2	2	22
55	2	2	1	1	3	3	3	4	3	22
56	2	2	1	4	5	5	2	1	2	24
57	5	1	1	4	5	3	3	3	3	28
58	5	1	5	1	3	5	3	3	3	29
59	4	1	4	4	3	5	3	5	5	34
60	3	1	2	1	1	2	2	5	3	20
61	3	2	2	3	3	4	5	5	5	32
62	4	4	4	4	2	3	2	3	3	29
63	4	4	4	1	2	3	3	2	2	25
64	4	3	3	3	2	3	3	5	3	29
65	4	4	4	4	2	3	2	3	3	29
66	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32

Data Penelitian Turnover Intention

No.	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
2	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	5	4	2	3	3	4	4	4
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	3	2	3	5	3	4	3
7	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3
8	5	2	4	2	2	3	2	2	2	2
9	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2
10	3	5	4	5	3	3	3	3	2	2
11	3	4	2	2	3	5	4	2	3	3
12	3	3	5	3	5	3	3	3	2	2
13	2	3	3	5	3	5	3	3	3	1
14	5	3	2	5	3	5	2	3	3	1
15	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3
16	2	5	5	2	3	2	3	3	3	3
17	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3
18	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
20	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3
21	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4
22	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4
23	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
24	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
25	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3
26	2	3	5	2	2	2	3	2	3	2
27	5	1	1	2	3	3	3	4	4	4
28	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1
29	5	3	3	3	1	2	4	4	4	4
30	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
31	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2
32	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4
33	3	5	4	2	2	2	3	3	3	2
34	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4
35	5	1	1	4	4	5	4	4	4	5
36	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2
37	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4

No.	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
38	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5
39	3	4	3	2	3	3	3	1	4	5
40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
41	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5
42	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2
43	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2
44	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
45	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2
46	1	3	4	2	2	2	2	4	2	2
47	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4
48	1	2	2	2	2	2	1	4	4	2
49	2	3	3	2	2	1	3	4	2	2
50	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2
51	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
52	5	2	2	2	2	3	2	2	3	3
53	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3
54	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3
55	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
56	4	4	1	3	1	4	5	3	2	2
57	4	5	5	2	2	3	2	2	2	4
58	3	4	3	1	4	4	3	4	1	4
59	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4
60	4	4	4	1	5	5	5	3	4	3
61	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
62	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
63	2	3	2	2	4	4	4	4	1	1
64	3	5	4	2	3	3	3	3	2	3
65	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
66	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2

Deskripsi Data
Variabel X1 (**Kepuasan Kerja**)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan saya menarik	2	3.0%	31	47.0%	17	25.8%	10	15.2%	6	9.1%
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4	6.1%	21	31.8%	15	22.7%	16	24.2%	10	15.2%
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab pekerjaan	3	4.5%	8	12.1%	22	33.3%	30	45.5%	3	4.5%
4	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan	1	1.5%	9	13.6%	23	34.8%	31	47.0%	2	3.0%
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberi pembayaran berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dijalankan	2	3.0%	7	10.6%	34	51.5%	20	30.3%	3	4.5%
6	Resiko pekerjaan sebanding dengan pendapatan yang saya dapat	5	7.6%	13	19.7%	39	59.1%	8	12.1%	1	1.5%
7	Pekerjaan saya memberi kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk menerima kenaikan jabatan	4	6.1%	12	18.2%	32	48.5%	14	21.2%	4	6.1%
8	Saya merasa terbantu dengan pengawasan yang diberikan oleh atasan	4	6.1%	10	15.2%	39	59.1%	11	16.7%	2	3.0%
9	Saya mendapatkan dukungan dan motivasi dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1.5%	21	31.8%	33	50.0%	6	9.1%	5	7.6%
10	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	6	9.1%	17	25.8%	32	48.5%	8	12.1%	3	4.5%
11	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	4	6.1%	16	24.2%	32	48.5%	9	13.6%	5	7.6%
	Total	36	5.0%	165	22.7%	318	43.8%	163	22.5%	44	6.1%

Deskripsi Data
Variabel X2 (**Komitmen Organisasi**)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri	2	3.0%	17	25.8%	35	53.0%	7	10.6%	5	7.6%
14	Saya peduli dengan keberlangsungan masa depan perusahaan tempat saya bekerja	4	6.1%	13	19.7%	31	47.0%	12	18.2%	6	9.1%
15	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini	1	1.5%	10	15.2%	30	45.5%	13	19.7%	12	18.2%
16	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan	2	3.0%	15	22.7%	38	57.6%	3	4.5%	8	12.1%
17	Kebutuhan saya terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan	2	3.0%	13	19.7%	27	40.9%	19	28.8%	5	7.6%
18	Saya mempertimbangkan untung dan rugi apabila saya meninggalkan perusahaan	3	4.5%	15	22.7%	42	63.6%	5	7.6%	1	1.5%
19	Saya ingin tetap bekerja untuk perusahaan karena saya merasa tidak enak apabila meninggalkan perusahaan	1	1.5%	18	27.3%	35	53.0%	11	16.7%	1	1.5%
20	Saya merasa tidak berkomitmen apabila saya meninggalkan perusahaan	4	6.1%	16	24.2%	33	50.0%	10	15.2%	3	4.5%
21	Saya merasa loyal terhadap perusahaan	2	3.0%	16	24.2%	33	50.0%	13	19.7%	2	3.0%
	Total	21	3.5%	133	22.4%	304	51.2%	93	15.7%	43	7.2%

Deskripsi Data
Variabel Y (Turnover Intention)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22	Apabila saya tidak masuk kerja, saya selalu memberi keterangan ataupun kabar baik kepada atasan maupun rekan kerja	10	15.2%	6	9.1%	27	40.9%	20	30.3%	3	4.5%
23	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan selalu tinggi	8	12.1%	16	24.2%	28	42.4%	12	18.2%	2	3.0%
24	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	9	13.6%	14	21.2%	24	36.4%	16	24.2%	3	4.5%
25	Saya selalu berada dikantor hingga jam kerja usai	6	9.1%	9	13.6%	27	40.9%	22	33.3%	2	3.0%
26	Saya selalu pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	4	6.1%	14	21.2%	28	42.4%	18	27.3%	2	3.0%
27	Saya selalu datang ke kantor lebih cepat dari jam masuk kerja	8	12.1%	17	25.8%	31	47.0%	9	13.6%	1	1.5%
28	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	3	4.5%	16	24.2%	35	53.0%	10	15.2%	2	3.0%
29	Saya selalu datang ketika ada rapat kerja	0	0.0%	22	33.3%	31	47.0%	12	18.2%	1	1.5%
30	Saya selalu mendukung sistem penggajian yang telah ditetapkan perusahaan	0	0.0%	23	34.8%	23	34.8%	18	27.3%	2	3.0%
31	Saya selalu mendapat upah tambahan apabila saya bekerja diluar jam kerja yang ditentukan perusahaan	4	6.1%	18	27.3%	20	30.3%	20	30.3%	4	6.1%
	Total	52	7.9%	155	23.5%	274	41.5%	157	23.8%	22	3.3%

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

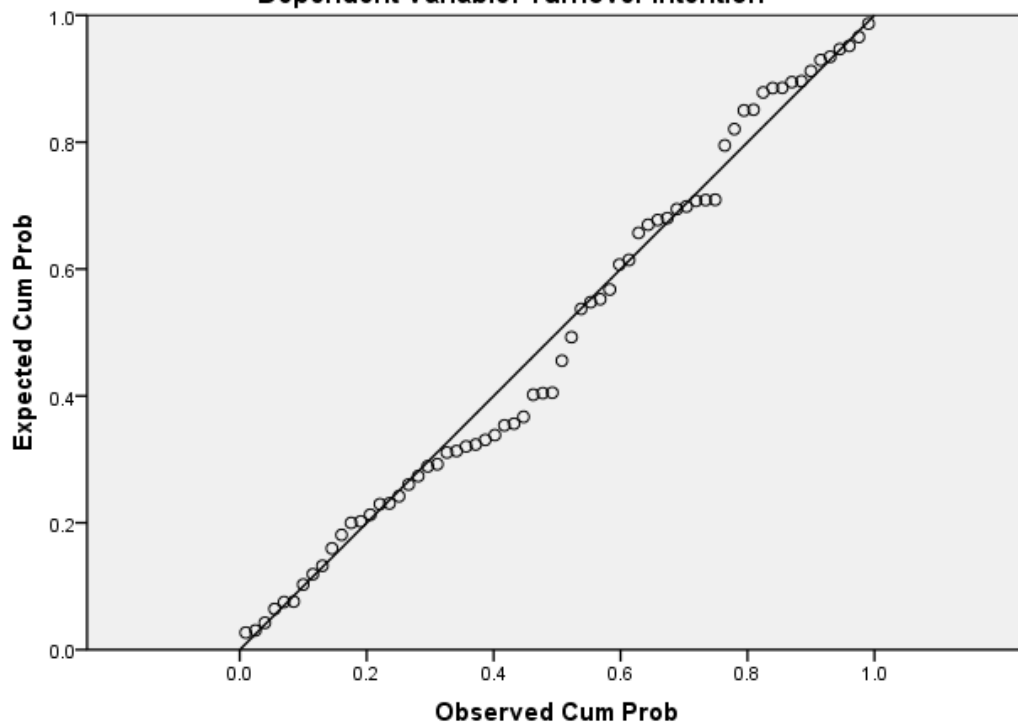
		Turnover Intention	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		66	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.88	32.79	26.94
	Std. Deviation	4.063	3.597	4.080
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.070	.072
	Positive	.067	.065	.047
	Negative	-.088	-.070	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.712	.572	.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.691	.899	.883

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intention



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention *	Between Groups	(Combined) Linearity	569.745	18	31.652	2.956	.001
		Linearity	403.714	1	403.714	37.701	.000
Kepuasan Kerja		Deviation from Linearity	166.031	17	9.767	.912	.565
	Within Groups		503.286	47	10.708		
	Total		1073.030	65			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention *	Between Groups	(Combined) Linearity	436.818	16	27.301	2.103	.024
		Linearity	231.554	1	231.554	17.834	.000
Komitmen Organisasi		Deviation from Linearity	205.265	15	13.684	1.054	.421
	Within Groups		636.212	49	12.984		
	Total		1073.030	65			

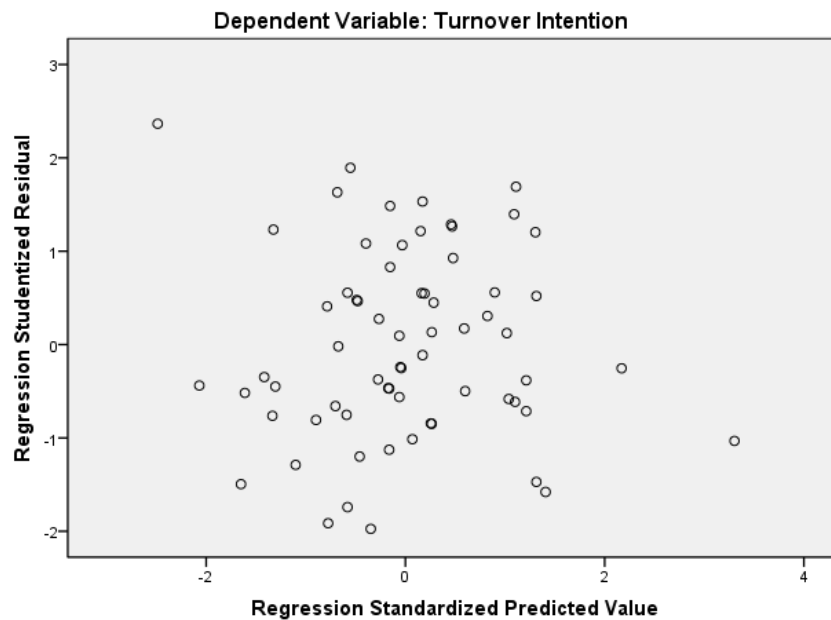
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.075	-.028
		Sig. (2-tailed)	.	.549	.822
		N	66	66	66
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-.075	1.000	.289
		Sig. (2-tailed)	.549	.	.019
		N	66	66	66
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	-.028	.289	1.000
		Sig. (2-tailed)	.822	.019	.
		N	66	66	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scatterplot



Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.866	1.155
	Komitmen Organisasi	.866	1.155

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.425	3.081

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.088	2	237.544	25.028	.000 ^a
	Residual	597.943	63	9.491		
	Total	1073.030	65			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.274	3.752		15.266	.000
	Kepuasan Kerja	-.578	.114	-.512	-5.065	.000
	Komitmen Organisasi	-.276	.101	-.277	-2.742	.008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muh Teddy Aditya Putra, lahir di Jakarta 13 Oktober 1992. Anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan dimulai dari SDS Angkasa IX Halim, Jakarta dan lulus tahun 2004. Kemudian melanjutkan ke SLTP Negeri 157 Jakarta dan lulus pada tahun 2007. Selanjutnya, melanjutkan ke SMA Negeri 67 Halim, Jakarta dan lulus pada tahun 2010.

Selanjutnya, penulis melanjutkan studi ke jenjang perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta (UNJ), dan mengambil program Strata Satu Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada jenjang S1, penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan selama dua bulan pada tahun 2013 di Perum BULOG pada Divisi Sumber Daya Manusia. Penulis juga pernah bekerja selama 10 bulan di PT Lippo General Insurance Jakarta sebagai Staff Claim Service Center pada tahun 2014.