

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEINGINAN BERPINDAH
(*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN RUMAH
SAKIT ISLAM JAKARTA PONDOK KOPI**

**RINI AISYAH
8115077889**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

***CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH TURNOVER
INTENTION AT RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA PONDOK
KOPI***

**RINI AISYAH
8115077889**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

ABSTRAK

RINI AISYAH. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah pada Karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data/fakta yang tepat (sahih, benar, dan *valid*) dan dapat dipercaya tentang seberapa jauh hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi yang berjumlah 655 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap para medis berjumlah 234 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 139 orang karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Untuk menjarung data ketiga variabel penelitian digunakan instrumen berupa kuesioner berbentuk skala *Likert*. Setelah itu, dilakukan uji validitas konstruk melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas variabel X_1 (Kepuasan Kerja) yaitu 0,891, sedangkan hasil reliabilitas X_2 (Komitmen Organisasi) yaitu 0,890, dan variabel Y (Keinginan Berpindah) sebesar 0,818. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi ganda yang didapat adalah $\hat{Y} = 108 - 0,360 X_1 - 0,408 X_2$. Dari hasil uji F diketahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara serentak memiliki hubungan dengan keinginan berpindah yang dilihat dari $F_{hitung} (66,952) > F_{tabel} (3,068)$. Lalu secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} (-3,258) < -t_{tabel} (-1,977)$. Dapat diketahui kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Komitmen organisasi memiliki $t_{hitung} (-3,645) < -t_{tabel} (-1,977)$. Dapat diketahui komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Adapun nilai R^2 sebesar 0,496 yang artinya bahwa variabel keinginan berpindah pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

RINI AISYAH. *Correlation Between Job Satisfaction and Organizational Commitment With Turnover Intention at Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.* Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, July 2011.

This research is aimed to obtain a valid and reliable data (accurate, detail), toward how far correlations between job satisfaction and organizational commitment with turnover intention at Islamic Hospital Jakarta Pondok Kopi. This research is conducted for 3 months since Mei until July 2011. Research method using survey method with correlation approach. This population research is all of islamic hospital Jakarta Pondok Kopi it is amount 655 employees. Achievable population it is amount 234 employees. From 139 people this research data has be taken by using proportional random sampling. To collect both research all variables the instrument using Likert scale, the validity test of construct through validation process, calculation of item score coefficient correlation with total score and test of reliability using formula of Alpha Cronbach. Reliability data of X_1 variable (Job Satisfaction) is 0,891, reliability of X_2 variable (Organizational Commitment) is 0,890, and Y variable (Turnover Intention) is 0,818. Data account which used is SPSS 17.0. The analysis test by searching equation of regression, $\hat{Y} = 108 - 0,360 X_1 - 0,408 X_2$. From the result of F test, found that job satisfaction and organizational commitment simultaneously influence to performance see from $F_{count} (66,952) > F_{table} (3,068)$. The partially, job satisfaction has $t_{count} (-3,258) < -t_{table} (-1,977)$. That means that job satisfaction has a significant negative effect to turnover intention. Organizational commitment has $t_{count} (-3,645) < -t_{table} (-1,977)$. That means that job satisfaction has significant negative effect to turnover intention. Beside that, the result of R^2 equal to 0,496 which means that job satisfaction and organizational commitment can explained turnover intention equal to 49,6% and 50,4% explained with another variable.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP.19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Ketua		02-12-11
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 1976211 200012 2 001	Sekretaris		30-11-11
3. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 20112 2 001	Penguji Ahli		02-12-11
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Pembimbing I		05-12-11
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		30-11-11

Tanggal Lulus: 17 November 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, sarjana, baik Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan 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 diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 27 Juli 2011

Yang Membuat Pernyataan



Rini Aisyah

No. Reg.: 8115077889

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini Kupersembahkan untuk Kedua Orang Tuaku
tercinta, Adik-adiku serta sahabat-sahabatku
terima kasih atas doa dan dukungannya*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan dan kesulitan-kesulitan serta kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya. Amin.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan ekonomi konsentrasi Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan dosen pembimbing I, yang dengan kebaikan dan kesabaran beliau bersedia meluangkan waktu dan berbagi ilmu pengetahuan dalam membimbing penulis.

2. Maisaroh, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh perhatian dan kesabaran membimbing penulis, memberikan solusi atas permasalahan yang dialami penulis.
3. Dra. Nurahma Hajat, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Saparuddin, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE Universitas Negeri Jakarta.
6. Kedua orangtuaku tercinta, yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.
7. Para karyawan Rumah Sakit Islam atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data dan tempat bagi peneliti.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu saran, kritik, dan masukan dari berbagai pihak sangat penulis harapkan.

Jakarta, Juli 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA	
BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. <i>Turnover Intention</i>	10

2. Kepuasan Kerja	18
3. Komitmen Organisasi	29
B. Kerangka Berpikir	40
C. Hipotesis Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	44
B. Waktu dan Tempat Penelitian	44
C. Metode Penelitian	45
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	45
E. Instrumen Penelitian	47
1. Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>)	47
a. Definisi Konseptual	47
b. Definisi Operasional	47
c. Kisi-Kisi Instrumen	47
d. Validasi Instrumen	49
2. Kepuasan Kerja	51
a. Definisi Konseptual	51
b. Definisi Operasional	51
c. Kisi-Kisi Instrumen	51
d. Validasi Instrumen	52
3. Komitmen Organisasi	54
a. Definisi Konseptual	54
b. Definisi Operasional	54

c. Kisi-Kisi Instrumen	54
d. Validasi Instrumen	56
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	58
G. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Persyaratan Analisis	59
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linearitas	60
2. Uji Asumsi Klasik	60
a. Uji Multikolinearitas	60
b. Uji Heteroskedastisitas	61
3. Persamaan Regresi	62
4. Uji Hipotesis	63
a. Uji F	63
b. Uji t	64
5. Analisis Koefisien Determinasi	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	66
1. <i>Turnover Intention</i>	66
2. Kepuasan Kerja	68
3. Komitmen Organisasi	70
B. Analisis Data	72
1. Uji Persyaratan Analisis	72
a. Uji Normalitas	72

b. Uji Linearitas	74
2. Uji Asumsi Klasik	76
a. Uji Multikolinearitas	76
b. Uji Heteroskedastisitas	77
3. Persamaan Regresi	78
4. Uji Hipotesis	79
a. Uji F	80
b. Uji t	81
5. Analisis Koefisien Determinasi	81
C. Interpretasi Hasil Penelitian	82
D. Keterbatasan Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	86
C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	94
RIWAYAT HIDUP	158

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Pengambilan Sampel	46
III.2	Kisi-Kisi Istrumen <i>Turnover Intention</i> (Y)	48
III.3	Skala Penilaian untuk variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	48
III.4	Kisi-Kisi Istrumen Kepuasan Kerja (X_1)	51
III.5	Skala Penilaian untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1)	52
III.6	Kisi-Kisi Istrumen Komitmen Organisasi (X_2)	55
III.7	Skala Penilaian untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2)	55
IV.1	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	66
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor <i>Turnover Intention</i>	68
IV.3	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	69
IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Kepuasan Kerja	70
IV.5	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	71
IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Komitmen Organisasi	72
IV.7	Uji Normalitas	73
IV.8	Uji Linearitas <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja	75
IV.9	Uji Linearitas <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi..	75
IV.10	Uji Multikolinearitas	76
IV.11	Uji Heteroskedastisitas (Kepuasan Kerja)	77
IV.12	Uji Heteroskedastisitas (Komitmen Organisasi)	78

IV.13	Persamaan Regresi	78
IV.14	Uji F	80
IV.15	Analisis Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram <i>Turnover Intention</i>	67
IV.2	Grafik Histogram Kepuasan Kerja	69
IV.3	Grafik Histogram Komitmen Organisasi	71
IV.4	Uji Normalitas dengan <i>Normal Probability Plot</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian	94
2	Kuesioner Uji Coba	95
3	Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y	99
4	Skor Uji Coba Instrumen Variabel X ₁	100
5	Skor Uji Coba Instrumen Variabel X ₂	101
6	Uji Validitas Variabel Y	102
7	Uji Reliabilitas Variabel Y	104
8	Uji Validitas Variabel X ₁	105
9	Uji Reliabilitas Variabel X ₁	108
10	Uji Validitas Variabel X ₂	109
11	Uji Reliabilitas Variabel X ₂	112
12	Kuesioner Penelitian Final	113
13	Skor Final Instrumen Variabel Y	117
14	Skor Final Instrumen Variabel X ₁	121
15	Skor Final Instrumen Variabel X ₂	125
16	Skor Total Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y	129
17	Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Distribusi Frekuensi Variabel Y	133

18	Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Distribusi Frekuensi	
	Variabel X_1	134
19	Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Distribusi Frekuensi	
	Variabel X_2	135
20	Deskriptif Data Penelitian	136
21	Hasil Uji Normalitas	138
22	Hasil Uji Linearitas.....	139
23	Hasil Uji Multikolinearitas	142
24	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	143
25	Persamaan Regresi.....	146
26	Hasil Uji F	147
27	Rumus Perhitungan Penelitian secara Manual	148
28	Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	151
29	Tabel Nilai-Nilai r Product Moment dari Pearson.....	152
30	Tabel F.....	153
31	Tabel t.....	155
32	Surat Permohonan Izin Penelitian	156
33	Surat Keterangan Penelitian	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut berbagai perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap bertahan dalam persaingan global. Perubahan kondisi lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan.

Perubahan pada perusahaan tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalamnya. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Fleksibilitas pada perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi yang menjadikan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Dari hal ini dapat dilihat

bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan ingin sumber daya manusianya memiliki produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari keuntungan itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik.

Jumlah tenaga kerja yang berlebih di Indonesia, membuat beberapa perusahaan tertentu merasa memiliki posisi tawar yang tinggi, sehingga manusia atau karyawan lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya mesin-mesin. Perusahaan semacam ini, kurang menganggap penting akan arti komitmen, kepuasan kerja atau kualitas kerja, karena pasar tenaga kerja yang ada memungkinkan bagi mereka untuk mengganti keberadaan karyawan yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan baru.

Perusahaan semacam tersebut umumnya memiliki pemikiran biaya untuk meningkatkan kepuasan akan lebih tinggi dibanding dengan manfaat yang akan diperoleh. Pemikiran tersebut dapat menimbulkan reaksi negatif yang muncul misalnya karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, hasil kerja yang menurun, angka *turnover* yang tinggi, dan lain-lain.

Perilaku turnover karyawan selalu diawali dengan adanya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Bila karyawan memiliki kemauan yang tinggi

untuk keluar, maka dalam keseharian sering mengeluh dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Kondisi ini bisa menjadi lebih buruk bila perilaku karyawan sudah mengarah pada pencarian pekerjaan baru. Jika perilaku ini terlambat disikapi oleh pihak manajemen, maka kemungkinan terjadi *turnover* dalam organisasi akan semakin besar.

Bila tingkat *turnover* di perusahaan cenderung tinggi, secara otomatis, organisasi akan mengalami kerugian terutama dari segi biaya. Perusahaan harus mengeluarkan biaya besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru. Perusahaan akan sangat dirugikan apabila karyawan yang kompeten dan terlatih meninggalkan perusahaan, karena perusahaan harus memulai lagi mengembangkan dan melatih karyawan baru.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan berpindah) pada karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, konflik peran (*role conflict*), *locus of control*, pengembangan karir, *job insecurity* (rasa tidak aman), dan stress kerja yang dialami karyawan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Adanya berbagai perubahan dalam perusahaan, seperti perubahan jajaran direksi, perubahan kepemilikan dan perubahan lainnya yang dapat membuat karyawan merasa tidak aman. Oleh karena itu karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan dapat mempengaruhi kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima perusahaan.

Perusahaan yang tidak menyadari pentingnya pengendalian *job insecurity* akan membuat karyawan gelisah mengenai nasib mereka di perusahaan. Karyawan merasa tidak aman karena ketidakamanan terhadap status kepegawaian mereka akibatnya *turnover intention* semakin meningkat. Karena itu perusahaan harus selalu dapat mengendalikan *job insecurity* untuk dapat menahan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan.

Faktor yang juga mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention* adalah stres kerja. Stres kerja dialami oleh karyawan ketika mereka dibebani pada pekerjaan yang rumit, tidak sesuai dengan keahliannya, dan jumlah pekerjaan yang banyak. Karyawan yang mengalami stress kerja akan mengakibatkan kejenuhan dan produktifitasnya pun akan menurun. Sehingga ketika karyawan tersebut tidak dapat lagi mengendalikan stres yang menimpanya, maka akan menimbulkan keinginan baginya untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Konflik peran (*role conflict*) juga merupakan faktor dari keinginan berpindah (*turnover intention*). Karyawan yang mengalami konflik peran akan mengalami kesulitan dalam menentukan tuntutan pekerjaan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Karyawan yang mengalami konflik peran akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan kerja dan penurunan kinerja.

Konflik peran (*role conflict*) juga merupakan salah satu hal yang memicu karyawan untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain. Karyawan yang mengalami konflik peran akan mengalami kesulitan dalam menentukan pekerjaan

apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Karyawan yang mengalami konflik peran akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan kerja dan penurunan kinerja.

Selain itu *locus of control* juga memegang peranan yang sangat penting untuk menekan keinginan berpindah karyawan. Karyawan yang memiliki eksternal *locus of control* yakin jika peristiwa yang terjadi pada mereka dipengaruhi oleh hal-hal diluar dirinya. Karyawan tersebut merasa kurang percaya diri akan kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang mempunyai internal *locus of control* mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, sehingga mereka lebih berani untuk berpindah perusahaan yang lebih banyak menawarkan kesempatan.

Faktor berikutnya yang juga mempengaruhi *turnover intention* adalah kebijakan perusahaan. Kebijakan yang bertentangan dengan keinginan karyawan akan menyebabkan rendahnya kinerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga akan menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Faktor lainnya yang juga menyebabkan *turnover intention* adalah tidak tercapainya kepuasan kerja. Karyawan dapat merasa puas apabila gaji, promosi dan kondisi kerja sesuai dengan apa yang diharapkannya. Akan tetapi saat ini banyak karyawan yang merasa gaji, kondisi kerja dan promosi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ketidakpuasan karyawan dapat terlihat dari perilaku karyawan seperti keterlambatan kerja, sering mengeluh pada pekerjaannya, dan kinerja karyawan yang semakin rendah. Hal lain yang bisa dilakukan karyawan adalah berusaha

mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan apa yang diharapkannya. Hal tersebut diiringi oleh pemikiran bahwa dengan keluar dari pekerjaan saat ini mereka akan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Faktor berikutnya yang dapat menyebabkan keinginan berpindah karyawan adalah komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi dikarenakan tidak adanya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa mudah untuk meninggalkan perusahaan.

Banyak karyawan yang bekerja pada perusahaan hanya untuk meningkatkan kualitas hidup mereka tanpa memperhatikan komitmen mereka pada perusahaan. Mereka tidak mau peduli dengan apa yang sedang terjadi pada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka akan menunjukkan kesetiaannya pada perusahaan. Mereka akan mengabdikan diri sepenuhnya untuk memberikan kontribusi penuh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perilaku turnover karyawan ini dapat dilihat seperti pada organisasi rumah sakit. Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan masyarakat. Pertumbuhan rumah sakit belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Salah satu rumah sakit swasta di Jakarta adalah Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi beralamat di jalan raya pondok kopi, Jakarta Timur. Rumah sakit ini tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lainnya tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya.

Persaingan yang ketat mengakibatkan timbulnya tuntutan dan tekanan pada karyawan yang mempengaruhi pikiran karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain guna memenuhi kebutuhan mereka. Karena tingginya tingkat perpindahan karyawan inilah yang menyebabkan penulis mengadakan penelitian di Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Tingginya *job insecurity* (rasa tidak aman)
2. Tingkat stres kerja yang tinggi
3. Tingkat konflik peran yang tinggi
4. Adanya internal *locus of control* karyawan
5. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai
6. Tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan
7. Rendahnya komitmen organisasi, sehingga menyebabkan tingginya *turnover intention* pada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah, “Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan ?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai *turnover intention* karyawan, serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi pada umumnya dan bagi para pimpinan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan solusi dalam menyikapi masalah turnover karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sebagai tambahan referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian mengenai *turnover intention*.
4. Bagi ilmu pengetahuan, memberikan informasi bagi semua pihak yang ingin mendalami masalah yang sama, dan aspek-aspek yang terkandung

dalam *turnover intention* serta faktor-faktor penting yang mempengaruhinya.

5. Bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengurangi *turnover intention* karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Pada saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan juga mencari penghargaan, rekan kerja yang kooperatif serta kompensasi yang adil. Oleh karena itu, jika tuntutan ini tidak terpenuhi akan memungkinkan karyawan untuk mencari atau berkeinginan pindah ke tempat lain yang lebih menyenangkan.

Definisi keinginan berpindah menurut Hand & Meglino yang dikutip oleh Lambert menyatakan, “*Turnover intent is the cognitive process of thinking, planning, and desiring to leave a job*”¹. Dapat diartikan secara bebas keinginan berpindah adalah suatu proses pemikiran, perencanaan, dan keinginan untuk meninggalkan suatu pekerjaan.

¹ Lambert, E. G., I Want to Leave: A Test of a Model of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, Vol. 2, No. 1, 2009, hal. 59

Hal senada juga diungkapkan oleh Abelson yang dikutip oleh Sumarto mengatakan, “Niat keluar adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk meninggalkan organisasi”².

Dipertegas lagi oleh Mobeley yang dikutip oleh Wong Chyi Feng dan Tay Angeline menyatakan, “*Turnover intention is described as the cognitive process of thinking, planning, and desiring to leave a job*”³. Diterjemahkan secara bebas bahwa keinginan berpindah digambarkan sebagai suatu proses pemikiran, rencana, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dilihat jika keinginan berpindah adalah keinginan karyawan berupa pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan organisasi. Proses pemikiran ini masih dalam bentuk rencana atau niat dan belum dilakukan dalam tindakan nyata untuk meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah tidak hanya berupa pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi, tetapi juga pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Russ dan McNeilly yang dikutip oleh Dwi Cahyono mengungkapkan :

Turnover intention adalah pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik⁴.

² Sumarto, Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 2, September 2009, hal 121

³ Wong Chyi Feng and Tay Angeline, “Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia”, *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 4, April 2010, hal. 426

⁴ Dwi Cahyono, Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah (Studi Empiris Di Lingkungan Kantor Akuntan Publik), *SNA*, Vol. VIII, Solo, 15 – 16 September 2005, hal. 683

Menurut Miller *et. al.*, yang dikutip oleh Wahibur Rokhman dan Azura Omar menyatakan, “*Turnover intention refers to the three elements in the withdrawal cognition process: the thinking of quitting, the intention to search for another job elsewhere and the intention to quit*”⁵. Maksud pendapat Miller yaitu keinginan berpindah mengacu pada ke tiga unsur proses pemikiran: pemikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan untuk berhenti.

Hal yang sama juga diungkapkan R. D. Caplan, and K.W. Jones yang dikutip Hsin-Yun Chang, “*Turnover intention means the strength of intention an individual has to leave his present job and look for another job opportunity*”⁶. Dapat diartikan keinginan berpindah sebagai niat yang kuat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang pekerjaan lain.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Wayne, Shore & Liden yang dikutip oleh Fransiskus mengungkapkan, “*Turnover intention merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain*”⁷.

Keinginan berpindah merupakan keinginan berupa pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Karyawan dalam hal ini berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Pencarian pekerjaan tersebut berlangsung dalam

⁵ Wahibur Rokhman dan Azura Omar, “The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia”, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2008, hal. 32

⁶ Hsin-Yun Chang, Employee Turnover: A Novel Prediction Solution with Effective Feature Selection, *WSEAS transactions on information science and applications*, Issue 3, Volume 6, 2009, hal. 419

⁷ Fransiskus Eduardus Damores, Keadilan Organisasional dan Intensitas *Turnover* Auditor Pada Akuntan Publik di Indonesia, *Jurnal MAKSI*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2006, hal.188

kurun waktu tertentu. Apabila karyawan telah menemukan pekerjaan yang cocok, maka keinginan berpindah akan menjadi *turnover* nyata.

Pada dasarnya keinginan berpindah mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Seperti yang diutarakan oleh Zeffane yang dikutip oleh Sulistyawati mengungkapkan, “Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”⁸.

Pendapat lain dari Ivan Aris Setiawan dan Imam Gozali menyatakan, “*Turnover intention* bermakna keinginan keluar, berhenti dari perusahaan, minat untuk berhenti dan kecenderungan untuk berhenti dari suatu organisasi”⁹.

Selanjutnya menurut Mary C. Lacity dan Joseph W. Rottman, “*Turnover intention is the extent to which an employee plans to leave the organization*”¹⁰. Dapat diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah adalah sebuah kecenderungan seorang karyawan yang merencanakan untuk meninggalkan suatu organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat dilihat jika keinginan berpindah bermakna suatu kecenderungan, atau minat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Karyawan yang ingin meninggalkan organisasi merupakan sebuah rencana dan belum dilakukan dalam tindakan nyata.

⁸ Sulistyawati, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 01, 2008, hal. 45

⁹ Ivan Aris Setiawan dan Imam Gozali. *Akuntansi Keprilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), hal.15, hal.16

¹⁰ Mary C. Lacity dan Joseph W. Rottman, *Offshore Outsourcing of it Work, Client and Supplier Perspectives*, (New York: Pallgrave Macmillan), 2008, hal.213

Sejalan dengan beberapa definisi di atas, Menurut Whitman yang dikutip oleh Shun Yu Chen dan Li Ju Chen, “*Turnover intentions are the thoughts of the employee regarding voluntarily leaving the organization*”¹¹. Definisi tersebut memiliki arti keinginan berpindah mengacu pada pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan sukarela.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Birgit Schyns *et. al.*, mengemukakan, “*Turnover Intention is defined as an employee’s intention to voluntarily change jobs or companies*”¹². Maksud pendapat Birgit yaitu keinginan berpindah didefinisikan sebagai niat karyawan dengan sukarela untuk mengganti pekerjaan atau perusahaan.

Dipertegas lagi oleh Bluedorn, “Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya”¹³.

Selanjutnya Simamora menyatakan :

Turnover intentions merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*)¹⁴.

¹¹ Shun Yu Chen dan Li Ju Chen, “A case study of contractworkers and turnover intentions in Taiwan”, *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 3, 2005, hal.14

¹² Birgit Schyns *et al.*, “Turnover Intention and preparedness for change: Exploring Leader-Member Exchange and Occupational Self-Efficacy As Antecedents of Two Employability Predictors”, *Career Development International*, Vol.12, No.7, 2007, hal. 660

¹³ Endang Hersuakawad, Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah), *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, Januari 2005, hal. 100

¹⁴ Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2000), hal. 57

Keinginan berpindah (*turnover intention*) dilakukan karyawan secara sukarela. Karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi demi mendapatkan pekerjaan di tempat lain yang lebih sesuai dengan keinginannya. Hal itu dilakukan dengan sukarela, tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak.

Karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah akan memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu tertentu yang telah dipikirkan sebelumnya. Seperti pendapat yang diungkapkan oleh Menurut Low et. al., yang dikutip oleh Endang yaitu :

Turnover intention adalah derajat kecenderungan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang¹⁵.

Hal senada juga diungkapkan oleh Veendenberg dan Nelson yang dikutip oleh Ipek Kalamzi Tujun, menyatakan, "*Turnover intention is an individual own estimated (subjective) probability, that they are permently leaving the organization at same point the near future*"¹⁶. Definisi tersebut memiliki arti *turnover intention* adalah perkiraan individu (subjektif) mengenai kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dimasa yang akan datang.

Pendapat di atas didukung pula oleh Paula Brough menyatakan, "*Turnover intentions refer to an individual's estimated probability that they will leave an organization at some point in the near future*"¹⁷. Artinya keinginan berpindah

¹⁵ Endang Hersuakawad, *Op. cit.*, hal. 102

¹⁶ Ipek Kalamzi Tujun, "Antecedents of turnover intention toward a Service Provider", *The Business review*, Vol.8, Cambrige, Desember 2007, hal 128

¹⁷ Paula Brough, "Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social support and Police organizational variables", *New Zealand Journal Psychology*, Vol.33, No. 1, Maret 2004, hal.8

mengacu pada kemungkinan individu yang akan meninggalkan suatu organisasi di masa mendatang.

Hal yang sama juga diungkapkan Hao Zhao *et. al*, yang menyatakan, “*Turnover intentions reflect the subjective probability that an individual will leave his or her organization within a certain period of time*”¹⁸. Pernyataan tersebut dapat diartikan secara bebas *turnover intention* menggambarkan kemungkinan seorang individu akan meninggalkan organisasi tempat individu itu bekerja dalam waktu yang sudah dipastikan.

Menurut Baysinger dan Abelson mendefinisikan, “*Intent to leave the entecendent turnover is the employee’s estimated probability that her/his resignation is impending*”¹⁹. Jika diartikan secara bebas maka memiliki makna keinginan untuk keluar adalah penilaian karyawan yang kemungkinan melakukan pengunduran diri pada saat yang akan datang.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa *turnover intention* merupakan suatu kemungkinan seorang membuat suatu keputusan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan akan meninggalkan organisasi pada waktu atau masa yang akan datang sampai karyawan tersebut menemukan pekerjaan pengganti yang sesuai dengan keinginan dirinya.

Keinginan berpindah karyawan banyak terjadi dikarenakan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Russ dan McNelly dalam jurnal yang dikutip oleh Fahrudin JS Pareke menyatakan :

¹⁸ Ipek Kalamzi Tujun, *Op. cit.*, hal.129

¹⁹ *Ibid.*

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang menimbulkan keinginan berpindah karyawan, disamping faktor-faktor lainnya seperti kinerja, kepuasan hasil dan kepuasan pada penyelia, serta konflik dan ambiguitas peran²⁰.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Lum *et. al.*, mengemukakan :

Banyak penelitian yang membahas hubungan komitmen organisasional dengan variabel-variabel lain. Penelitian-penelitian tersebut melaporkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasional dan keinginan berpindah, hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah serta terdapat hubungan positif antara satu variabel dengan lainnya²¹.

Pernyataan yang senada juga diungkapkan oleh Mueller dan Price yang dikutip oleh Robinson dan Nila Aprila melaporkan, “Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan keinginan berpindah”²². Dalam jurnal yang sama, Kalbers dan Forgatty juga mengemukakan, “Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah mempunyai hubungan yang negatif”²³.

Menurut Brooke and Price yang dikutip oleh Henry Ongori menyatakan, “*Job satisfaction, career satisfaction, and organisational commitment reflect a positive attitude towards the organization, thus having a direct influence on employee turnover intentions*”²⁴. Dapat diterjemahkan secara bebas bahwa kepuasan kerja, kepuasan karier, dan komitmen organisasi mencerminkan suatu sikap positif pada

²⁰ Fahrudin JS. Pareke, Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi, *Jurnal Siasat Bisnis*, No.9, Vol.2, Desember 2004, hal. 159

²¹ Hendra Raza, Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pekerja (Studi Empiris pada Pekerja di Indonesia), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 5, No.3, Desember 2007, hal. 387

²² Robinson dan Nila Aprila, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keprilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi dan Informasi, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 2005, hal.25

²³ *Ibid.* hal.26

²⁴ Henry Ongori, A review of the literature on employee turnover, *African Journal of Business Management*, Juni 2007, hal. 53

organisasi, oleh karena itu secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.

Dipertegas lagi oleh Mikklesen *et. al.*, yang dikutip oleh Heni dan Anggun :

Keinginan berpindah dari pekerjaan berhubungan dengan tekanan pekerjaan dan keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya melalui berbagai indikasi langsung tentang berhentinya seseorang dari pekerjaannya seperti faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi²⁵.

Berdasarkan semua definisi di atas dapat ditarik kesimpulan *turnover intention* merupakan pemikiran seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Pemikiran mencerminkan sub indikator mencari pekerjaan di tempat lain. Kemungkinan meninggalkan perusahaan mencerminkan, sukarela dan dimasa mendatang.

2. Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki banyak tuntutan dan kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Jika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dengan baik dalam berbagai tuntutan kerja yang ada, maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap manusia dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosi yang menyenangkan yang berasal dari pengalaman kerjanya, seperti pendapat Mathis dan Jackson menyatakan, “*Job satisfaction is a positive emotional resulting from evaluating one’s job experiences*”²⁶. Jika diartikan secara bebas maka memiliki makna

²⁵ Heni Triastuti dan B. Anggun Hilendri L., Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap *Turnover Intention Auditor* dengan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderator, *Jurnal Riset Akuntansi AKSIOMA*, Vol. 6, No. 1, Juni 2007, hal. 95

²⁶ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management, 12th Edition*, (USA: Thomson-South Western, 2008), hal. 70

kepuasan kerja adalah emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Hal senada juga diungkapkan oleh Greenberg dan Baron, “*Job satisfaction as individuals’ positive or negative attitudes toward their jobs*”²⁷. Setelah diterjemahkan pendapat tersebut memiliki makna kepuasan kerja adalah perilaku positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Pendapat di atas didukung oleh John W. Newstrom menyatakan, “*Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work*”²⁸. Pendapat tersebut dapat diartikan secara bebas bahwa kepuasan kerja adalah satu emosi dan perasaan yang baik atau kurang baik seorang karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut John R. Schermerhorn, “*Job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job*”²⁹. Dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah derajat atau tingkat perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Pandangan senada juga diungkapkan oleh Selanjutnya Don Wicker menyatakan:

*Job satisfaction which describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low level holds negative feelings*³⁰.

²⁷ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations, 8th Edition*, (USA: Prentice Hall, 2003), hal. 148

²⁸ John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 12th Edition*, (USA: McGrawHill, 2007), hal. 204

²⁹ John R. Schermerhorn, JR., *Introduction to Management: International Student Version*, (USA: John Wiley & Sons, 2010), hal. 333

³⁰ Don Wicker, *Attitude is I*, (Bloomington: Author House, 2010), hal. 13-14

Dapat diartikan secara bebas, kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Happock's yang dikutip oleh Farnsiskus mengemukakan, "Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya"³¹.

Selanjutnya Steve dan Thomas menyatakan, "*job satisfaction is generally defined as employees' feelings of affect toward their jobs or job situations*"³². Dapat diartikan kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai perasaan dari afektif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan. Dipertegas oleh Stephen dan Michael yang mengungkapkan, "*job satisfaction refers to a person's general feelings about their job*"³³. Dapat diartikan kepuasan kerja mengacu pada perasaan umum seseorang tentang pekerjaan mereka.

Dipertegas lagi oleh Cranny dan Spector yang dikutip Lambert menyatakan, "*Job satisfaction is an affective (i.e., emotional) response by a person concerning his or her particular job, and is generally defined as "the extent to which people like their jobs"*"³⁴. Dapat diartikan secara bebas menjadi kepuasan kerja adalah

³¹ Fransiskus Eduardus Damores, *Op. cit.*, hal. 189

³² Steve M. Jex dan Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, Edisi Kedua, (Canada: John Wiley dan Son Inc, 2008), hal. 163

³³ Stephen A. Woods dan Michael A. West, *The Psychology of Work and Organizations*, (Canada: Cengage Learning, 2010), hal. 113

³⁴ Lambert, E. G., *Op. Cit.*, hal. 62-63

suatu respon emosional afektif seseorang atau tanggapannya dari suatu pekerjaan, dan secara umum adalah tingkat seseorang menyukai pekerjaannya.

Definisi di atas didukung pula oleh pendapat Vandenberg dan Lance yang dikutip oleh Nur Endah Sumiwi Bonussyeani mendefinisikan, “Kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya”³⁵.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pernyataan emosi positif atau negatif dari seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat merasakan kepuasan kerja setelah ia membandingkan pengalaman kerja sebelumnya dengan pengalaman kerja pada saat ini. Pengalaman kerja tersebut dapat dijadikan ukuran dari kepuasan kerja seseorang. Hasil dari perbandingan tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja yang berbeda pada tiap-tiap individu.

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Muhaimin menyatakan :

*Job satisfaction is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasent experiences in the job and his expectation about future experiences*³⁶.

Maksud pendapat Wexley dan Yukl yaitu kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut

³⁵ Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, Pengaruh *job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 6, No. 1, Juni 2009, hal.124

³⁶ Muhaimin, Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung, *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1, No. 1, Desember 2004

mengambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Pendapat lain dikemukakan oleh Organ dan Near yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono :

Kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh metode, kinerja, serta imbalan upah yang jelas dan wajar. Selanjutnya, kepuasan kerja lebih tampak sebagai daya emosional yang positif berupa kejujuran. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya³⁷.

Pengertian tentang kepuasan kerja diungkapkan oleh Fathoni menyatakan :

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan³⁸.

Senada dengan pendapat di atas, definisi kepuasan kerja juga diungkapkan oleh Handoko yang menyatakan :

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya³⁹.

Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap pekerjaannya. Aspek pekerjaan merupakan salah satu penentu kepuasan kerja. Pekerjaan yang didapat oleh karyawan dapat memuaskan apabila sesuai dengan harapan atau keinginan karyawan.

³⁷ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. (Jakarta:PT Elex Media Komputundo, 2003), hal. 113

³⁸ Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 128

³⁹ Marthinus Saiya, Pengaruh Kondisi Kerja, Pengembangan Jenjang Karier dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2007, hal. 222

Ada beberapa aspek penting yang dapat mendatangkan kepuasan kerja seseorang, seperti yang diungkapkan Debra dan Campabell dalam menyatakan :

*Job satisfaction is pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. It has been treated both as a general attitude and as satisfaction with five specific dimensions of the job: pay, the work itself, promotion opportunities, supervision, and coworkers*⁴⁰.

Pendapat dari Debra dan Campabel dapat diartikan, kepuasan kerja adalah ukuran atau emosi positif seseorang yang berasal dari pengalaman kerjanya. Dapat dilihat sebagai sikap umum dan sebagai kepuasan yang berasal dari lima dimensi yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Pandangan senada dikemukakan Kreitner dan Knicki yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean menyatakan, “Aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan sekerja, dan penyelia”⁴¹.

Kepuasan kerja seseorang berarti respon seseorang terhadap pekerjaannya yang menyangkut lima dimensi kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, supervisi, dan promosi. Pekerjaan itu sendiri menyangkut bagaimana karakteristik pekerjaan itu, apakah dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuannya dan memberikan umpan balik pada mereka. Adapun kesesuaian gaji dan promosi yang dapat mendatangkan kepuasan kerja manakala gaji dan promosi tersebut adalah adil dan segaris dengan harapan karyawan.

⁴⁰ Debra L. Nelson and James Campabell Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges, 4th Edition*, (USA: Thomson-South Western, 2008), hal. 120

⁴¹ Mutiara S. Panggabean, *Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 129

Senada dengan pernyataan di atas, Mathis dan Jackson mengemukakan dimensi kepuasan kerja, “*Dimension of job satisfaction frequently mentioned include work, pay, promotion opportunities, supervision, and co-workers*”⁴². Dapat diartikan secara bebas bahwa dimensi dari kepuasan kerja seperti pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Selanjutnya Smith, Kendall, and Hulin yang menyatakan,

Numerous dimension have been associated with job satisfaction, five particulars have crucial characteristics:

- a. The work itself. The extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for the learning, and the chance to accept responsibility;*
- b. Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-à-vis that of others in the organization;*
- c. Promotion opportunities. The chances for advancement in the hierarchy;*
- d. Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support;*
- e. Coworkers. The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive*⁴³.

Definisi tersebut memiliki arti banyak dimensi telah dikaitkan dengan kepuasan kerja, lima karakteristik yang penting yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

⁴² Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Op. cit.*, hal. 70

⁴³ Fred Luthans, *Organizational Behavior, 7th Edition*, (Singapore: McGraw-Hill, 1995), hal.126

- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan orang lain di dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan pekerjaannya yang terdiri dari lima dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan, supervisi, rekan kerja, serta kesempatan promosi.

Selain beberapa aspek kerja yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek dari pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat dari Malayu S.P. Hasibuan menyatakan, “Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik”⁴⁴.

Sependapat dengan pernyataan di atas Ivancevich dan Matteson yang dikutip oleh Nur Wening mengungkapkan, “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hal. 202

dimiliki individu tentang pekerjaannya dengan didasarkan pada faktor lingkungannya”⁴⁵.

Dipertegas lagi oleh T. Hani Handoko mengemukakan :

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya⁴⁶.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya yang terdiri dari gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, kesempatan promosi, isi pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila dari beberapa aspek pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka karyawan puas dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Lawler yang dikutip oleh Sunjoyo dan Harsono yaitu, “Kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara segala sesuatu yang dirasakan akan diterima seseorang dari pekerjaannya dan segala sesuatu yang diterimanya secara aktual”⁴⁷.

Dipertegas lagi oleh Gezels dan Guba mengungkapkan, “Kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh karyawan, atau antara kebutuhan dan penghargaan”⁴⁸.

Lebih jauh lagi Davis dan Newstrom mengemukakan :

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerja. Kepuasan kerja dengan

⁴⁵ Nur Wening, *Op. cit.*, hal.5

⁴⁶ Marthinus Saiya, *Op. cit.*, hal. 222

⁴⁷ Sunjoyo dan Harsono, *Op. cit.*, hal. 69

⁴⁸ *Ibid*, hal. 129

dimensi kesesuaian tersebut meliputi antara lain kesesuaian intensif, promosi karier dan kesesuaian atas lingkungan kerja⁴⁹.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keserasian antara harapan atau keinginan karyawan tentang apa yang sebenarnya mereka peroleh dari suatu pekerjaan. Dari sebuah pekerjaan, karyawan menggantungkan harapan-harapannya. Kepuasan kerja dirasakan karyawan dari seberapa besar harapan-harapan tersebut diperoleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Mobeley yang dikutip oleh Sumarto menjelaskan :

Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk ke luar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk ke luar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih ke luar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain⁵⁰.

Pandangan senada juga diungkapkan oleh Passewark dan Strawser yang menemukan bahwa, “Kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif”⁵¹.

Hal yang sama diungkapkan Cotton dan Tuttle yang dikutip oleh Paula Brough menyatakan :

There primary groups of variables have been identified as influencing turnover intentions (a) organisational variables, such as job satisfaction, occupational stress and gender discrimination, (b) individual demographic

⁴⁹ Marthinus Saiya, *Op.cit.*, hal. 222

⁵⁰ Sumarto, *Op. cit.*, hal. 117

⁵¹ Robinson dan Nila Aprila, *Op. cit.*, hal.25-26

*variables, including gender, marital status and tenure, and (c) external variables, such as the availability of alternative employment*⁵².

Pernyataan jika diartikan secara bebas yaitu, terdapat kelompok variabel utama yang telah dikenal mempengaruhi keinginan berpindah (a) variabel organisasi, seperti kepuasan kerja, tekanan pada jabatan dan diskriminasi gender, (b) variabel demografi individu, mencakup jenis kelamin, status perkawinan dan masa jabatan, dan (c) variabel eksternal, seperti ketersediaan alternatif pekerjaan.

Menurut Brief dan Wiess yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes :

Kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Perasaan gembira dari pengalaman kerja seseorang berarti mencerminkan bahwa dirinya jauh dari rasa khawatir, tegang, stress ataupun terancam. Kegembiraan dirasakan karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan senang dan terbebas dari rasa tertekan, sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya dan tidak akan menimbulkan untuk mencari pekerjaan lain⁵³.

Selanjutnya Faustino Cardoso Gomes mengutip model Klinger dan Nalbandian menyatakan :

Jika pekerja merasa tidak puas, maka ia mulai berfikir untuk pindah kerja, yang sebelumnya didahului oleh pertimbangan-pertimbangan terhadap pilihan-pilihan yang berkisar pada dua kelompok besar, yaitu:

1. Pertimbangan yang memusatkan pada keinginan berganti kerja yang dilihatnya dari berbagai sudut.
2. Meliputi spekulasi mengenai apa yang diharapkan jika tidak berhenti dari perusahaan tersebut⁵⁴.

Selain itu Sondang P.Siagian mengungkapkan :

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Hal itu berarti adanya korelasi

⁵² Paula Brough, *Op. cit.*, hal.9

⁵³ *Ibid*, hal 171

⁵⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Op. cit.*, hal.173

antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan berpindah pegawai⁵⁵.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari lima dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

3. Komitmen Organisasi

Dalam suatu perusahaan diperlukan komitmen antara organisasi dengan karyawannya agar secara bersama-sama dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan dan keinginan perusahaan. Komitmen sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang benar-benar loyal terhadap pekerjaannya, sehingga apa yang diinginkan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Demikian begitu penting arti komitmen organisasi baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Definisi komitmen organisasi telah banyak diungkapkan oleh para ahli. Salah satunya adalah definisi komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan, *“Organizational commitment reflects the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals”*⁵⁶. Dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen organisasi mencerminkan rasa identifikasi seseorang pada organisasi dan komitmennya pada tujuan organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Vecchio yang dikutip oleh Sihon Situngkir menyatakan, *“Organizational commitment refers to employee’s degree*

⁵⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 297

⁵⁶ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, 5th Edition*, (USA: McGrawHill, 2001), hal. 227

of identification with an organization and its goal, as well as the employee's desire to maintain membership in the organization”⁵⁷.

Pengertian di atas mengandung makna bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, seperti juga keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter, “Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu dan tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi”⁵⁸.

Senada dengan hal tersebut Blau dan Boal mengungkapkan, “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu (terhadap tujuan-tujuan, nilai-nilai dan kepentingan organisasi) serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”⁵⁹.

Sejalan dengan pendapat tersebut, hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbins menyatakan, “Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”⁶⁰.

⁵⁷ Sihon Situngkir, *Op. cit.*, hal.158

⁵⁸ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Harry Slamet dan Ernawati Lestari, (Jakarta: PT INDEKS, 2007), hal. 57

⁵⁹ Blau, G.J., Boal, K.R., “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”, *Academy of Management Review*. Vol.28, 1997, hal.124

⁶⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Terjemahan: Dian Angelica, *et. al.*, 2007, Jakarta: Salemba Empat, hal.104

Selanjutnya menurut Ivancevich dan Matteson mengungkapkan, “Komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan”⁶¹.

Senada dengan definisi di atas, Steers yang dikutip oleh Aziz Yusof menyatakan,

Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalti (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)⁶².

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak, percaya mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, dengan cara penerimaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi berarti memiliki kepatuhan pada aturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi juga akan menerima dan mempunyai kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan definisi di atas, pengertian komitmen organisasi juga diungkapkan Aranya yang dikutip oleh Robinson mengemukakan :

Komitmen organisasional adalah sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi, kemudian sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi⁶³.

⁶¹ John M. Ivancevich dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, 2006, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga, hal. 233

⁶² AB. Aziz Yusof. *Keinsanan Dalam Pengurusan*. (Selangor Darul Ehsan: Utusan Publications & Distributors Sdn.Bhd), 2007, hal. 106

⁶³ Robinson dan Nilpa Aprila, *Op. cit.*, hal. 24

Definisi senada dengan pernyataan di atas diungkapkan oleh Boulian yang dikutip oleh Maria menyatakan :

*Organizational commitment as the strength of an individual's identification with and involvement in an organization. For them, commitment is characterized by three factors: a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a desire to maintain organizational membership*⁶⁴.

Pendapat di atas memiliki arti komitmen organisasi sebagai kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatan di suatu organisasi. Untuk itu, komitmen ditandai oleh tiga faktor: suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, suatu kesediaan untuk berusaha atas nama organisasi, dan suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan Mobeley et, al., yang dikutip oleh Armansyah mengungkapkan :

Komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi⁶⁵.

Menurut Porter yang dikutip oleh Lambert menyatakan :

*Organizational commitment defined as having the core elements of loyalty to the organization, identification with the organization (i.e., pride in the organization and internalization of organizational goals), and involvement in the organization (i.e., personal effort made for the sake of the organization)*⁶⁶.

⁶⁴ Maria Celeste Davila, dkk. "Organizational commitment in Spanish and Italian volunteers: A comparative study", *Europe's Journal of Psychology*, Vol.2, 2010, hal. 34

⁶⁵ Armansyah, Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial, *Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis"*, Vol. 02, No. 02, Oktober 2002, hal. 189-190

⁶⁶ Lambert, E. G., *Op. cit.*, hal. 63

Pernyataan diatas dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa unsur-unsur dari kesetiaan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi (yaitu, membanggakan organisasi dan internalisasi dari tujuan organisasi), dan keterlibatan di organisasi (yaitu, berusaha demi tujuan organisasi).

Dipertegas lagi oleh Charles O'Reilly yang dikutip oleh Susatyo Yuwono berpendapat ada tiga aspek yang membentuk komitmen organisasi antara lain :

1. Kerelaan dan kepatuhan, dimana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan padanya.
2. Identifikasi; individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan yang berhubungan dengan identifikasi diri serta rasa bangga memiliki organisasi.
3. Internalisasi, yaitu individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau relatif sama dengan nilai-nilai pribadinya⁶⁷.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi karyawan terhadap organisasi. Identifikasi berarti rasa percaya dan penerimaan terhadap tujuan, nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Hal itu juga ditandai dengan adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dapat dilihat dari keterlibatannya dalam organisasi. Hal tersebut didukung oleh pendapat yang diungkapkan oleh Steers dalam Jurnal Robinson bahwa "Komitmen adalah suatu kekuatan relatif individu dan keterlibatannya dalam organisasi"⁶⁸.

Pendapat di atas didukung oleh Greenberg dan Baron dalam menyatakan, "*Organizational commitment is concered with the degree to which people are*

⁶⁷ Susatyo Yuwono, dkk., Hubungan antara Persepsi Manajemen Lini terhadap Turnover di Manajemen Puncak dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 11 No. 2, Agustus 2006, hal. 183

⁶⁸ Robinson dan Nila Aprila, *Op.cit.*, hal.24

involved with their organizations and are interested in remaining within them”⁶⁹.

Maksud pendapat Greenberg dan Baron yaitu komitmen organisasi adalah mengacu pada keterlibatan seseorang dengan organisasi dan keinginan untuk tetap berada di organisasi.

Dipertegas oleh Susskind *et al.*, menyatakan, “Komitmen organisasi adalah suatu ukuran dari usaha-usaha yang dilakukan pekerja dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi di mana ia bekerja”⁷⁰.

Menurut Mowday *et al.*, yang dikutip oleh Yasmin menyatakan :

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan 3 faktor, yaitu penerimaan dan kepercayaan akan tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan untuk kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi”⁷¹.

Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh Wayne menyatakan, “Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu”⁷².

Komitmen seseorang pada organisasinya juga dapat dilihat dari berapa lama masa kerja seseorang. Hal ini diungkapkan oleh Mowday, *et al.*, yang dikutip oleh Johanes mengungkapkan :

Beberapa karakteristik pribadi yang dianggap memiliki hubungan dengan komitmen terhadap organisasi adalah usia dan masa kerja. Kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan

⁶⁹ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Op. cit.*, hal. 160

⁷⁰ M. Maksum, dkk. Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Majalah Ilmu dan Teknologi Pertanian*, Vol. XXVI, No. 2, 2006, hal.18

⁷¹ Yasmin Umar Assegaf, Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta), *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 5, No.2, Agustus 2005, hal. 100

⁷² *Ibid.*, hal. 101

dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut. Keterbatasan tersebut dapat meningkatkan komitmen mereka pada organisasi⁷³.

Dari beberapa pendapat ahli yang dipaparkan di atas maka dapat dikatakan komitmen organisasi adalah keterlibatan individu di dalam organisasi. Komitmen organisasi yang ada dalam diri seseorang dapat terlihat dari seberapa besar keterlibatannya dalam suatu organisasi. Keterlibatan karyawan dalam organisasi dapat dilihat dengan adanya kesediaan untuk berusaha dan memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Menurut Saeed Mortazavi dan Ali Shirazi menyatakan :

*Organizational commitment as the relative strength of a person's identification with a particular organization and his or her sustained and long-lasting involvement in it. This definition has three distinctive components. First, person has a strong belief in the organization's goals and values (identification); second, it drives the person to significant efforts to help organization achieve its goals (involvement); third, it creates a strong desire in the person to stay in the organization (loyalty)*⁷⁴.

Pernyataan di atas dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi seseorang pada bagian organisasi dan keterlibatan yang lama didalamnya. Definisi tersebut memiliki tiga komponen. Pertama, seseorang memiliki kepercayaan pada tujuan dan nilai organisasi (identifikasi); kedua, ketersediaan untuk membantu mencapai tujuan (keterlibatan); ketiga, keinginan kuat untuk tetap tinggal di organisasi (kesetiaan).

⁷³ *Ibid*, hal. 458-459

⁷⁴ Saed Mortazavi dan Ali Shirazi, "Factors Affecting Organizational Commitment: A Multi-dimensional Study", *Journal of International Social Research*, Vol. 3, Issue 14, 2010, hal. 352

Komitmen organisasi menurut Parker dan Kohlmeyer yang dikutip oleh Fransiskus menyatakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan antara seorang individu dengan organisasinya”⁷⁵.

Menurut Luthans yang dikutip oleh Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani menyatakan :

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan di mana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan⁷⁶.

Pendapat senada diungkapkan oleh Cherington, “Komitmen organisasi sebagai nilai profesional, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan”⁷⁷.

Lebih jauh lagi Mowday, *et. al.*, yang dikutip oleh Sumarto, mendeskripsikan komitmen organisasi meliputi :

- a. Identifikasi terhadap organisasi, hal ini berarti anggota mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasinya dan ada rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggungjawab pekerjaan, anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab akan tugas tersebut.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi, adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan anggota, dalam hal ini meliputi : Kesiediaan untuk memajukan usaha, dalam hal ini anggota ikut memperhatikan nasib organisasi⁷⁸.

Dipertegas lagi oleh Newstroom menyatakan, “*Organizational commitment, or employee loyalty, is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it*”⁷⁹. Diterjemahkan

⁷⁵ Fransiskus Eduardus Daromes, *Op. cit.*, hal. 188

⁷⁶ Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, *Op. cit.*, hal. 120

⁷⁷ Siti Noor Khikmah, *Op. cit.*, hal. 143

⁷⁸ Sumarto, *Op.cit.*, hal. 118

⁷⁹ John. W.Newstroom, *Op. cit.*, hal. 207

secara bebas bahwa komitmen organisasi, atau kesetiaan karyawan adalah derajat atau tingkat identifikasi karyawan dengan organisasi dan keinginannya untuk berpartisipasi aktif di dalamnya.

Sependapat dengan pernyataan di atas, menurut Mobeley yang dikutip oleh Suwandi dan Nur Indriantoro dalam jurnalnya menyatakan, komitmen organisasional sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik :

1. adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan
3. adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah⁸⁰.

Melalui komitmen organisasi karyawan merasa ikatan antara dirinya dengan organisasi begitu kuat. Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena merasa saling terikat dan membutuhkan antara satu dengan lainnya. Komitmen berarti loyal atau setia pada organisasi. Hal itu ditunjukkan dengan adanya ikatan emosional, memperhatikan nasib organisasi, dan tetap tinggal di organisasi.

Menurut Johanes Temaluru dalam bukunya mengungkapkan bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen organisasi adalah masa kerja (*tenure*), hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki atau jabatan yang lebih tinggi;

⁸⁰ Suwandi dan Nur Indriantoro Pengujian, Model *Turnover* Passewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, No.2, Juli 2000, hal. 177

2. makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar, dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut;
3. keterlibatan sosial individu dalam organisasi tersebut semakin besar, hubungan-hubungan sosial semakin bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi;
4. mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.⁸¹

Komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Raymond A. Noe, *et. al.*, mengungkapkan, “*Individuals who have low organizational commitment are just often waiting for the first good opportunity to quit their jobs. In the other words, they have developed a strong intention to leave the organization*”⁸².

Pernyataan diatas dapat diartikan diartikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menunggu kesempatan yang baik untuk berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, ia memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi.

Selanjutnya menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Mutiara S.

Panggabean mengemukakan :

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mau. Orang-orang ini mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian. Mereka tetap tinggal karena mereka akan mendapatkan uang pensiun, fasilitas, dan senioritas atau mereka harus membayar biaya karena pindah kerja, bukan karena adanya hubungan *affective* yang menyenangkan dengan organisasi⁸³.

⁸¹ Johannes Temaluru, *et. al.*, Pengembangan Kualitas SDM dalam Perspektif PIO, (Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi UI, 2001), hal. 458

⁸² Raymond A. Noe, *et. al.*, *Fundamentals of Human Resource Management*, (New York: Mc Graw Hill, 2007), hal340

⁸³ Mutiara S. Panggabean, *Op.cit.*, 135

Dipertegas lagi oleh Robinson et. al., yang dikutip oleh Lambert menyatakan, “*Organizational commitment has been found to have a significant negative effect on both turnover intent and turnover*”⁸⁴. Diterjemahkan secara bebas bahwa komitmen organisasi telah ditemukan memiliki hubungan negatif dengan turnover intention dan turnover.

Hal senada juga dikemukakan oleh Meyer, et. al., yang dikutip oleh Maria menyatakan :

*In recent years, organizational commitment has emerged as a central concept in the study of work attitudes and behaviour, because organizational commitment is related to two very important variables: the intention to leave an organization and actual withdrawal behavior*⁸⁵.

Pernyataan di atas memiliki arti yaitu pada tahun terakhir, komitmen organisasi telah muncul sebagai konsep yang penting dalam studi sikap dalam pekerjaan dan perilaku, sebab komitmen organisasi berhubungan dengan dua variabel yang sangat penting: niat untuk meninggalkan suatu organisasi dan perilaku penarikan nyata.

Menurut Meyer et. al, yang dikutip oleh Rivai dalam jurnalnya menyatakan :

Peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan *outcome* (misalnya: intensi keluar). Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi keluar jabatan dan aktivitas dalam organisasi⁸⁶.

⁸⁴ Lambert, E. G. *Op.cit.*, Vol. 2, No. 1, hal. 62

⁸⁵ Maria Celeste Davila, et. al., *Op. cit.*, hal. 34

⁸⁶ Harif Amali Rivai, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar; Pengujian Empiris Model *Turnover Lum et. al.*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 3, No. 1, April 2001, hal. 336.

Berdasarkan semua definisi di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah rasa identifikasi karyawan, keterlibatan dan loyalitasnya kepada perusahaan. Rasa identifikasi berupa menerima nilai-nilai, tujuan organisasi serta menyetujui kebijaksanaan. Keterlibatan mencerminkan menjalankan semua tugas. Loyalitas karyawan berupa ikatan emosional.

B. Kerangka Berpikir

Setiap organisasi, terutama organisasi profit semacam perusahaan, sikap dan perilaku karyawan memegang peranan yang sangat vital. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan berada di tangan karyawan tersebut.

Oleh karena itu, karyawan merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mencapai sasaran dan efektifitas organisasi melalui peningkatan dan produktifitas kerja karyawan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat mempengaruhi keefektifitasan organisasi, turnover yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumberdaya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor

antara lain kepuasan kerja yang rendah serta komitmen organisasional yang kurang dari karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan selalu dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan, faktor individual, faktor internal, bekerja pada tempat yang tepat, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas. Kesemua hal tersebut harus dapat dipenuhi oleh perusahaan, agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Pihak perusahaan harus dapat memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Penghargaan itu dapat berupa tindakan seperti pemenuhan kebutuhan karyawan, pemenuhan harapan, pemberian keadilan, yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tersebut. Namun perkembangan zaman menuntut perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dari sinilah perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, dengan cara menekan *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Dengan mengetahui *turnover intention* perusahaan dapat membuat kebijakan yang bertujuan menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Bagi karyawan kebijakan perusahaan dapat sangat menguntungkan, karena perusahaan jadi tahu apa yang diinginkan karyawan, sehingga karyawan tidak perlu pindah pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Oleh karena itu untuk kemajuan perusahaan *turnover intention* karyawan harus dapat ditekan.

Perusahaan harus dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Terpenuhinya semua kebutuhan tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerja

dan produktifitas kerja karyawan. Selain itu *turnover intention* karyawan dapat diminimalisir. Karena jika *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut tinggi, berarti perusahaan memiliki masalah.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan. Komitmen organisasional sangat mempengaruhi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dengan mengungkapkan perhatiannya terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mencintai perusahaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan setia pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat *turnover intention* karyawan di perusahaan berkurang. Sebaiknya perusahaan dapat mengontrol tingkat *turnover intention* karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawannya, sehingga perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang dikemukakan di atas, maka dapat di ajukan suatu rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan

kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

2. Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.
3. Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang sah, benar dan dapat dipercaya mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.
2. Pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi, dan;
3. Pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta Timur yang beralamat di jalan raya pondok kopi, Jakarta timur. Tempat tersebut dipilih karena merupakan salah satu perusahaan rumah sakit yang besar yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan di Jakarta. Oleh karena itu perusahaan harus

memperhatikan tingkat *turnover intention* karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Mei sampai dengan Juli 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer (pada seluruh variabel). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Menurut Agus Irianto, “Pendekatan korelasional yaitu jika variabel yang satu merupakan sebab, maka variabel lainnya merupakan akibat”⁸⁷. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas (kepuasan kerja) dan (komitmen organisasi) yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 dengan variabel terikat (*turnover intention*) yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁸⁸.

⁸⁷ Agus Irianto, *Statistik Konsep dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h.133

⁸⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 61

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi yang berjumlah 655 orang. Populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap para medis Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi yang berjumlah 234 karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 139 orang responden, berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari *Isaac & Michael* dengan tingkat kesalahan 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan sama untuk dipilih dan setiap unit dapat terwakili. Sampel dipilih dari unit Rawat Inap dan Pelayanan Khusus. Unit Rawat Inap terdiri dari 6 sub unit, yaitu An-najmi, An-nas, An-nasr, An-nisa, An-nur, dan Az-zahrawi. Sedangkan unit Pelayanan Khusus terdiri dari 3 sub unit, yaitu *Intensive Care Unit & High Care Unit* (ICU & HCU), peristi, dan Unit Gawat Darurat (UGD). Sampel digolongkan berdasarkan masa kerja dengan perhitungan sesuai dengan tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
1.	0-5 tahun	78	$78/234 \times 139 = 46,33$	46
2.	5-10 tahun	82	$82/234 \times 139 = 48,70$	49
3.	10-15 tahun	41	$41/234 \times 139 = 24,35$	24
4.	>15 tahun	33	$33/234 \times 139 = 19,60$	20
Jumlah		234		139 orang

Sumber: Diklat Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi, diolah oleh peneliti

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti variabel kepuasan kerja (variabel X_1), komitmen organisasi (variabel X_2), dan adalah keinginan berpindah (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Keinginan berpindah (*turnover intention*)

a. Definisi Konseptual

Keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan pemikiran seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Turnover intention diukur dengan menggunakan skala Likert yang mengacu pada indikator pemikiran dan kemungkinan meninggalkan perusahaan. Pemikiran mencerminkan sub indikator mencari pekerjaan di tempat lain. Kemungkinan meninggalkan perusahaan mencerminkan, sukarela dan dimasa mendatang.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument *turnover intention* yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan sub indikator variabel *turnover intention* karyawan.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir pertanyaan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen

final masih mencerminkan sub indikator variabel *turnover intention* karyawan yang terlihat pada Tabel III.2 berikut ini:

Tabel III.2
Kisi-kisi Keinginan Berpindah (*Turnover intention*) (Variabel Y)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir			
		Sebelum Uji coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Pemikiran	• Mencari pekerjaan di tempat lain	1, 2, 9, 14	19	1, 2, 8, 13	17
Kemungkinan meninggalkan perusahaan	• Sukarela	5, 7, 8, 13	4*, 17, 20	4, 6, 7, 12	15, 18
	• Dimasa mendatang	3, 6, 10, 12	15, 11, 16*, 18	3, 5, 9, 11	14, 10, 16
Jumlah		12	8	12	6

Keterangan: *butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan variabel Y dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Keinginan Berpindah (*Turnover intention*) (Variabel Y)

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
RR = Ragu-Ragu	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen keinginan berpindah (*turnover intention*) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel keinginan berpindah seperti terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel keinginan berpindah kerja. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan tidak tetap para medis Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{\sum Y_i Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2)(\sum Y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total

Y_i = skor y

$\sum Y_i$ = Jumlah Skor data y

Y_t = jumlah nilai total sampel

$\sum Y_t$ = Skor total sampel

$\sum Y_i Y_t$ = jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total⁸⁹.

⁸⁹ Sudjana, *Metoda Statistika*. (Bandung: Tarsito, 2002). hal. 369

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian tidak digunakan atau *drop*.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 20 butir pernyataan setelah diuji validitasnya, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid (*drop*), sehingga pernyataan yang memenuhi kriteria (*valid*) adalah 18 butir soal.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap tiap-tiap butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah instrumen

S_i^2 = Varians butir

S_t^2 = Varains total⁹⁰.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,818 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas variabel keinginan berpindah (*turnover intention*) termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 18 butir ini akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel keinginan berpindah (*turnover intention*).

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 193

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perilaku positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert yang mengacu pada dimensi kepuasan kerja, terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, pengawasan, promosi dan rekan kerja.

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan dalam tabel III.4 di bawah ini:

Tabel III.4
Kisi-kisi Kepuasan Kerja (Variabel X₁)

Dimensi	Nomor Butir			
	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
	+	-	+	-
Pekerjaan	1,2, 19	6	1, 2, 16	6
Gaji	3, 5, 9	7	3, 5, 8	7
Pengawasan	12, 17*, 20, 21, 23	8*, 14,	11, 17, 18, 19	13
Promosi	4	11, 13, 15, 24	4	10, 12, 14, 20
Rekan Kerja	18, 22*,	10, 16*,	15	9
Jumlah	14	10	12	8

Keterangan: *butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan variabel X₁ dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan

setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja (Variabel X₁)

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
RR = Ragu-Ragu	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.4.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan tidak tetap para medis Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{\sum Y_i Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2)(\sum Y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total

Y_i = skor y

$\sum Y_i$ = Jumlah Skor data y

Y_t = jumlah nilai total sampel

$\sum Y_t$ = Skor total sampel

$\sum Y_i Y_t$ = jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total⁹¹.

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian tidak digunakan atau *drop*.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 24 butir pernyataan setelah diuji validitasnya, terdapat 4 pernyataan yang tidak valid (drop), sehingga pernyataan yang memenuhi kriteria (valid) adalah 20 butir soal.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap tiap-tiap butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

⁹¹ Sudjana, *Op., cit.*, hal. 369

k = Jumlah instrumen

S_i^2 = Varians butir

S_t^2 = Varians total⁹².

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 20 butir ini yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi karyawan, keterlibatan dan loyalitasnya kepada perusahaan.

b. Definisi Operasional

Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan skala Likert, dengan indikator rasa identifikasi karyawan, keterlibatan dan loyalitasnya kepada perusahaan. Rasa identifikasi berupa menerima nilai-nilai, menerima tujuan organisasi serta menyetujui kebijakan. Keterlibatan mencerminkan menerima semua tugas. Loyalitas karyawan berupa ikatan emosional.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan dalam tabel III.6 di bawah ini:

⁹² Suharsimi Arikunto, *Op., cit.*, hal. 193

Tabel III.6
Kisi-kisi Komitmen Organisasi (Variabel X₂)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir			
		Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Identifikasi	• Menerima tujuan	1, 11	9, 14	1,9	7, 12
	• Menerima nilai	2, 6*	8, 25	2	6, 21
	• Menyetujui Kebijakan	3,4	19	3,4	16
Keterlibatan	• Menerima semua tugas	5*, 10, 13, 15*,18, 20,	12	8, 11, 15, 17	12
Loyalitas	• Ikatan emosional	7, 16, 21, 22*, 24	17, 23, 26	5, 13, 18, 20	14, 19, 22
Jumlah		17	9	13	9

Keterangan: *butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan variabel X₂ dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.7 berikut ini:

Tabel III.7
Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi (Variabel X₂)

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
RR = Ragu-Ragu	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrument model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi seperti terlihat pada tabel III.6.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan tidak tetap para medis Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{\sum Y_i Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2) (\sum Y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total

Y_i = skor y

$\sum Y_i$ = Jumlah Skor data y

Y_t = jumlah nilai total sampel

$\sum Y_t$ = Skor total sampel

$\Sigma Y_i Y_t$ = jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total⁹³.

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian tidak digunakan atau *drop*.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 26 butir pernyataan setelah diuji validitasnya, terdapat 4 pernyataan yang tidak valid (*drop*), sehingga pernyataan yang memenuhi kriteria (*valid*) adalah 22 butir soal.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap tiap-tiap butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right]$$

dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah instrumen

S_i^2 = Varians butir

S_t^2 = Varains total⁹⁴.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,890 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 22 butir ini yang akan

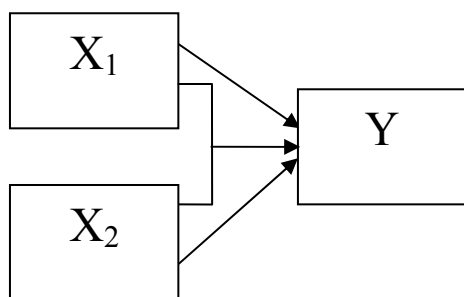
⁹³ Sudjana, *Op., cit.*, hal. 369

⁹⁴ Suharsimi Arikunto, *Op., cit.*, hal. 193

digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) dengan variabel Y (Keinginan Berpindah), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X₁ = Variabel bebas X₁ (Kepuasan Kerja)

X₂ = Variabel bebas X₂ (Komitmen Organisasi)

Y = Variabel Terikat Y (Keinginan Berpindah)

————→ = Arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menganalisis hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *software* aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Dwi Priyatno, “Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah model yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik *Kolmogrov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*”⁹⁵.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogrov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, maka H_0 diterima,
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, maka H_0 ditolak.

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁹⁵ Dwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2009), hal. 40

b. Uji Linearitas

Menurut Dwi Priyatno, “Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan”⁹⁶. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data tidak linear
- 2) H_a : Data linear

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan *Test of Linearity* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$; artinya tolak H_0 maka data linear,
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$; artinya terima H_0 maka data tidak linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar, “Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antarvariabel independen dalam model regresi”⁹⁷. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

⁹⁶ *Ibid*, hal.41

⁹⁷ Husein, Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 80

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : tidak terjadi multikolinearitas
- 2) H_a : terjadi multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan *Value Inflation Factor* (VIF) yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Park.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : tidak ada gejala Heteroskedastisitas
- 2) H_a : ada gejala Heteroskedastisitas

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima nilai $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas
- 2) H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat), apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun model matematis persamaan regresi dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Menurut Moh. Pabundu Tika, “Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat”⁹⁸. Persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Di mana koefisien a dan dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

⁹⁸ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94.

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus :

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus :

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel dependen atau variabel terikat (*turnover intention*)

a = Nilai harga Y bila $X = 0$ (*intersep/konstanta*)

b = Koefisien persamaan regresi prediktor X_1 dan X_2

X_1 = variabel independen atau variabel bebas (kepuasan kerja)

X_2 = variabel independen atau variabel bebas (komitmen organisasi)⁹⁹.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat hubungan variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

⁹⁹ *Ibid*, hal. 95

Kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$; atau apabila nilai Sig. $< 0,05$;
- 2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$; atau nilai Sig. $> 0,05$.

b. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y.
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y.
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y, bila X_2 konstan.
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y, bila X_1 konstan.

Kriteria pengujian

- 1) H_0 diterima jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, atau signifikansi $> 0,05$
- 2) H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau signifikansi $< 0,05$

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel terikat/ dependen (Y) ditentukan oleh variabel independen (X_1) dan (X_2). “Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase

variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen¹⁰⁰.

Apabila nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

¹⁰⁰ Dwi Priyatno, *Op. cit.*, hal.79

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

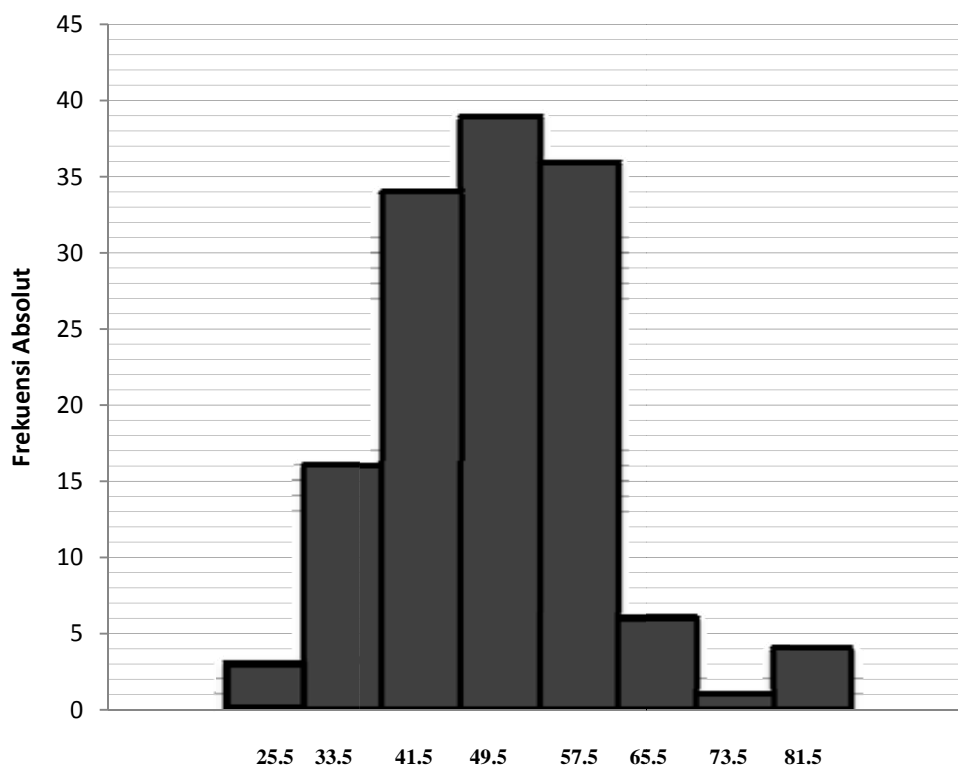
Data *turnover intention* diperoleh melalui pengisian instrumen kuesioner penelitian oleh 139 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 26 dan skor tertinggi 89, skor rata-rata sebesar 52,71. Varians sebesar 118,978 dan simpangan baku sebesar 10,908.

Distribusi frekuensi data keinginan berpindah dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 63, banyak kelas adalah 8, dan panjang interval kelas adalah 8.

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)
(Variabel Y)

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	26 – 33	25.5	33.5	3	2,16%
2	34 – 41	33.5	41.5	16	11,51%
3	42 – 49	41.5	49.5	34	24,46%
4	50 – 57	49.5	57.5	39	28,05%
5	58 – 65	57.5	65.5	36	25,89%
6	66 – 73	65.5	73.5	6	4,32%
7	74 -81	73.5	81.5	1	0,17%
8	82 – 89	81.5	89.5	4	2,87%
TOTAL				139	100%

Berdasarkan tabel IV.1 di atas, maka dapat dibuat grafik histogram untuk lebih memperjelas distribusi frekuensi *turnover intention* sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram *Turnover Intention*

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *turnover intention* yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 50-57 dan dengan frekuensi relatif sebesar 28,05% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 74 -81 dengan frekuensi relatif sebesar 0,17%.

Tabel IV. 2
Rata-Rata Hitung Skor *Turnover Intention*

Variabel	<i>Turnover Intention</i>		
Indikator	Pemikiran	Kemungkinan Meninggalkan Perusahaan	
Sub Indikator	Mencari pekerjaan di tempat lain	Sukarela	Dimasa mendatang
Jumlah Soal	5	5	8
Skor	2204	2031	3095
Rata-rata	440,80	406,20	386,87
Presentase	35,72%	32,91%	31,35%

Berdasarkan rata-rata hitung skor *turnover intention* diatas, dapat diketahui *turnover intention* yang paling tinggi adalah pada indikator pemikiran dengan sub indikator mencari pekerjaan di tempat lain yaitu 35,72%. Sedangkan *turnover intention* yang paling rendah adalah pada sub indikator meninggalkan organisasi di masa mendatang yaitu sebesar 31,35%.

2. Data Kepuasan Kerja

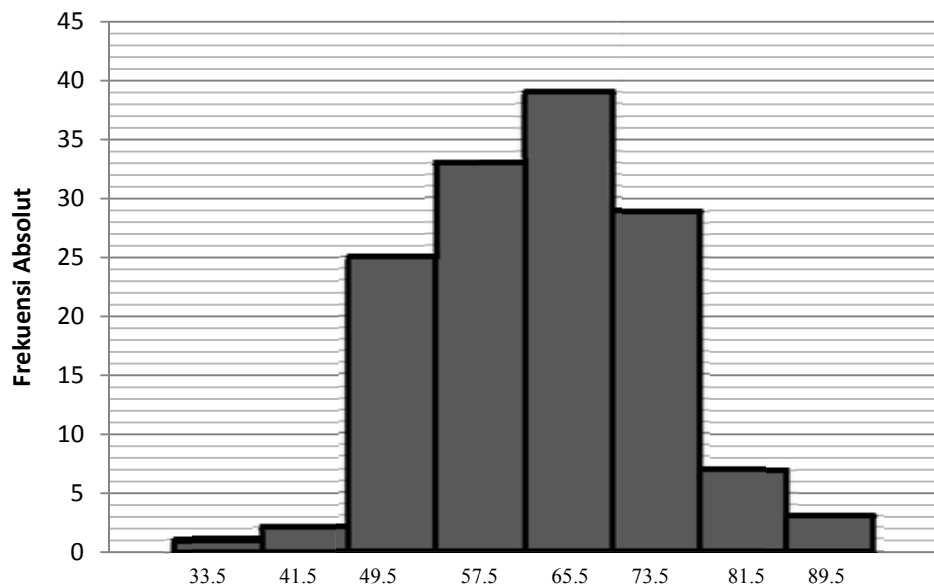
Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisikan 20 pernyataan menggunakan skala Likert yang telah melalui proses validasi dan realibilitas, terbagi dalam 5 dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang diisi oleh 139 responden, mendapatkan skor tertinggi sebesar 97 dan skor terendah sebesar 34, dengan skor rata-rata 67,19; skor varians 111,404; dan skor simpangan baku 10,555.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor adalah 63, banyak kelas adalah 8, dan panjang interval kelas adalah 8.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	34 - 41	33.5	41.5	1	0,17%
2	42 - 49	41.5	49.5	2	1,44%
3	50 - 57	49.5	57.5	25	17,98%
4	58 - 65	57.5	65.5	33	23,74%
5	66 - 73	65.5	73.5	39	28,05%
6	74 - 81	73.5	81.5	29	20,86%
7	82 - 89	81.5	89.5	7	4,43%
8	90 - 97	89.5	97.5	3	2,87%
TOTAL				139	100%

Berdasarkan tabel IV.3 di atas, maka dapat dibuat grafik histogram untuk lebih memperjelas distribusi frekuensi kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas ke-5 (lima) yakni antara 66-73 dengan frekuensi relatif sebesar 28,05% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas pertama yakni antara 34-41 dengan frekuensi relatif sebesar 0,17%.

Tabel IV. 4
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan	Gaji	Kesempatan Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja
Jumlah Soal	4	4	5	5	2
Skor	2084	1762	1935	2563	982
Rata-rata	521	440,5	387	512,6	491
Presentase	22,15%	18,72%	16,45%	21,79%	20,87%

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi tingkat pekerjaan yaitu 22,15%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi kesempatan promosi yaitu sebesar 16,45%.

3. Data Komitmen Organisasi

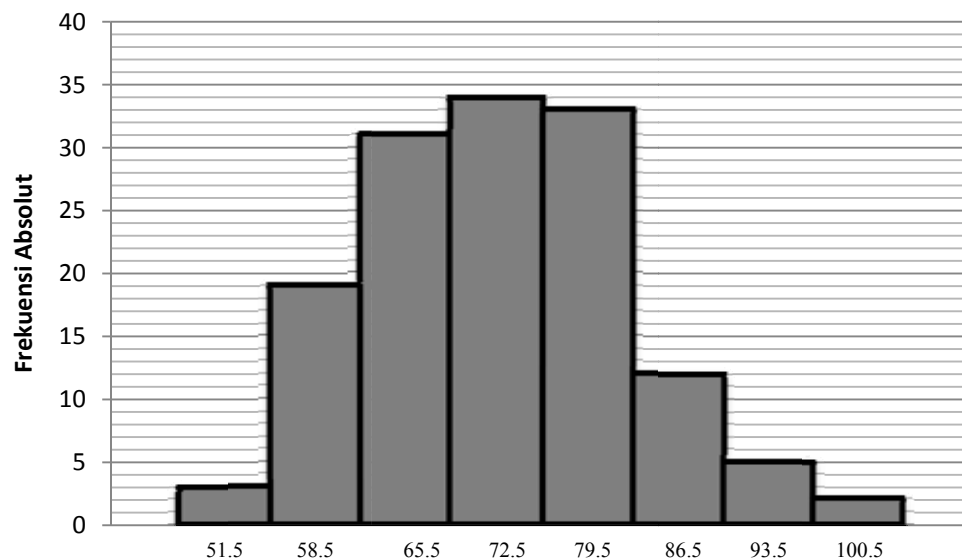
Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang diisi oleh 139 responden, mendapatkan skor tertinggi sebesar 107 dan skor terendah sebesar 52, dengan skor rata-rata 76,22; skor varians 108,392; dan skor simpangan baku 10,411.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor adalah 55, banyak kelas adalah 8, dan panjang interval kelas adalah 7.

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	52 – 58	51.5	58.5	3	2,16%
2	59 – 65	58.5	65.5	19	13,66%
3	66 – 72	65.5	72.5	31	22,30%
4	73 – 79	72.5	79.5	34	24,46%
5	80 – 86	79.5	86.5	33	23,74%
6	87 – 93	86.5	93.5	12	9,35%
7	94 - 100	93.5	100.5	5	3,59%
8	101 - 107	100.5	107.5	2	0,17%
TOTAL				139	100%

Berrdasarkan tabel IV.5 di atas, maka dapat dibuat grafik histogram untuk lebih memperjelas distribusi frekuensi kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Komitmen Organisasi (X₂)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.5 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 73-79 dengan frekuensi relatif sebesar 24,46% dan frekuensi terendah pada interval kelas ke-8 (delapan) yakni antara 101-107 dengan frekuensi relatif sebesar 0,17%.

Tabel IV. 6
Rata-Rata Hitung Skor Komitmen Organisasi

Variabel	Komitmen Organisasi				
Indikator	Identifikasi			Keterlibatan	Loyalitas
Sub Indikator	Menerima Tujuan	Menerima Nilai	Menyetujui Kebijakan	Menerima semua tugas	Ikatan Emosional
Jumlah Soal	4	3	4	5	6
Skor	1918	1405	1893	2555	2845
Rata-rata	479,50	468,34	473,50	511	474,17
Persentase	19,92%	19,46%	19,67%	21,23%	19,70%

Berdasarkan rata-rata hitung skor komitmen organisasi diatas, dapat diketahui komitmen organisasi yang paling tinggi adalah pada indikator identifikasi yaitu 59,05%. Sedangkan komitmen organisasi yang paling rendah adalah pada indikator loyalitas yaitu sebesar 19,70%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,05.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang menggunakan *uji Kolmogorov – Smirnov* pada SPSS ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas Data

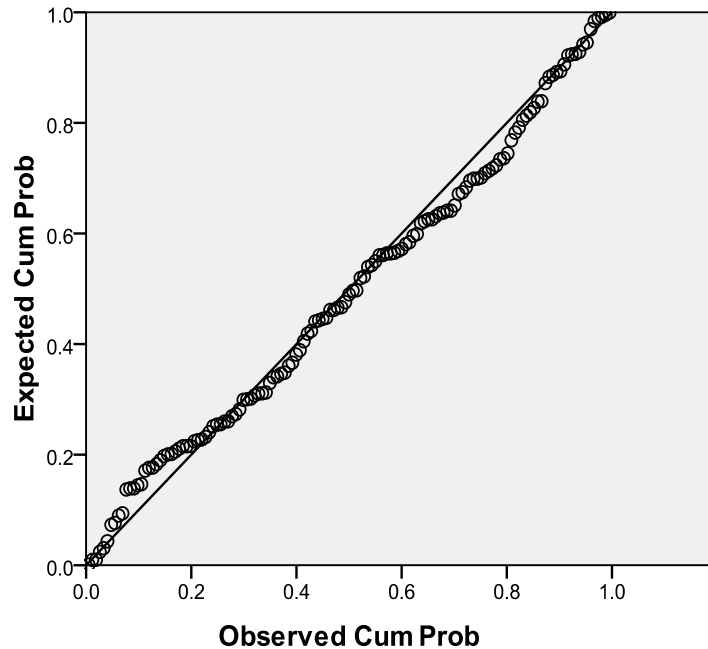
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.053	139	.200*	.987	139	.220
Komitmen Organisasi	.056	139	.200*	.989	139	.340
Turnover Intention	.065	139	.200*	.968	139	.003
Unstandardized Residual	.068	139	.200*	.982	139	.058

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas tersebut dapat diketahui signifikansi *turnover intention* bernilai 0,200; signifikansi kepuasan kerja bernilai 0,200; signifikansi komitmen organisasi bernilai 0,200; dan signifikansi residual bernilai 0,200. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa seluruh nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output yang berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Dependent Variable: Turnover Intention**Gambar IV.4****Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Normal Probability Plot***

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada *SPSS 17.0*. maka hubungan antara dua variabel tidak linear, dan jika signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linear.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (Variabel X₁) dengan
***Turnover Intention* (Variabel Y)**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Between Groups (Combined) Kepuasan Kerja	9585.573	40	239.639	3.437	.000
Linearity	7337.596	1	7337.596	105.232	.000
Deviation from Linearity	2247.977	39	57.640	.827	.745
Within Groups	6833.333	98	69.728		
Total	16418.906	138			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak artinya variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Komitmen Organisasi (Variabel X₂) dengan *Turnover*
***Intention* (Variabel Y)**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Between Groups (Combined) Komitmen Organisasi	10615.745	39	272.199	4.644	.000
Linearity	7500.118	1	7500.118	127.950	.000
Deviation from Linearity	3115.627	38	81.990	1.399	.096
Within Groups	5803.162	99	58.618		
Total	16418.906	138			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa bahwa H_0 ditolak artinya variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	108.000	4.922		21.940	.000			
Kepuasan Kerja	-.360	.110	-.348	-3.258	.001	.324	3.084	
Komitmen Organisasi	-.408	.112	-.390	-3.645	.000	.324	3.084	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,324 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 3,084 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Park dengan output yang disajikan sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Heterokedastisitas $Lnei^2$ dan Lnx_1 (Kepuasan Kerja)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.766	4.596		.384	.701
Lnx1	.233	1.095	.018	.212	.832

a. Dependent Variable: Lnei2

Dari tabel IV.11 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} adalah 0,212. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $139-2-1 = 136$. Dapat dilihat di t_{tabel} atau pada Microsoft Excel dengan mengetik $=tinv(0,05;136)$ maka mendapatkan t_{tabel} sebesar 1,977. Karena t_{hitung} (0,212) berada pada $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka artinya H_0 diterima dan pengujian $Lnei^2$ dengan Lnx_1 menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.12**Hasil Uji Heterokedastisitas Lnei² dan Lnx₂ (Komitmen Organisasi)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.115	5.530		.383	.703
Lnx2	.145	1.278	.010	.113	.910

a. Dependent Variable: Lnei2

Dari tabel IV.12 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} adalah 0,113. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $139-2-1 = 136$. Dapat dilihat di t_{tabel} atau pada Microsoft Excel dengan mengetik $=tinv(0,05;136)$ maka mendapatkan t_{tabel} sebesar 1,977. Karena t_{hitung} (0,113) berada pada $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka artinya H_0 diterima dan pengujian Lnei² dengan Lnx₁ menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Persamaan Regresi

Tabel IV.13
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	108.000	4.922		21.940	.000
Kepuasan Kerja	-.360	.110	-.348	-3.258	.001
Komitmen Organisasi	-.408	.112	-.390	-3.645	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 108 - 0,360 X_1 - 0,408 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 108; artinya bahwa tanpa ada variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), kondisi *turnover intention* nilainya adalah sebesar 108.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,360; artinya jika variabel lainnya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan satu poin, akan menyebabkan penurunan *turnover intention* sebesar 0,360. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin turun nilai *turnover intention*.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (Komitmen Organisasi) sebesar -0,408; artinya jika variabel lainnya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan satu poin, akan menyebabkan penurunan *turnover intention* (Y) sebesar 0,408. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin turun nilai *turnover intention*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 14

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8145.673	2	4072.837	66.952	.000 ^a
Residual	8273.233	136	60.833		
Total	16418.906	138			

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 66.952. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $139-2-1 = 136$. Didapat F_{tabel} adalah 3,068.

Dapat diketahui $F_{hitung} (66,952) > F_{tabel} (3,068)$, artinya hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara serentak berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel IV.13, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar -3.258. Adapun nilai dari t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan $df = n - k - 1$ atau $139 - 2 - 1 = 136$, maka didapat t tabel sebesar -1,977. Dengan demikian, $-t_{hitung}$ dari kepuasan kerja $(-3,258) < -t_{tabel} (-1,977)$ jadi hipotesis nol ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui t_{hitung} dari komitmen organisasi dan komitmen organisasi sebesar -3.645. Adapun nilai dari t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan $df = n - k - 1$ atau $139 - 2 - 1 = 136$, maka didapat t tabel sebesar -1,977. Dengan demikian, $-t_{hitung}$ dari kepuasan kerja $(-3.645) < -t_{tabel} (-1,977)$ jadi hipotesis nol ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV. 15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.489	7.800

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,496. Jadi kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *Turnover Intention* secara simultan yaitu 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat diketahui bahwa secara bersama-sama pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,496 yang artinya bahwa keinginan berpindah pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas serentak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dilihat dari $F_{hitung} (66,952) > F_{tabel} (3,068)$. Lalu secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki $-t_{hitung} = -3.258$ dan

kepuasan kerja memiliki $-t_{\text{tabel}} (-1,977)$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$). Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki $-t_{\text{hitung}} = -3,645$ dan memiliki $-t_{\text{tabel}} (-1,977)$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$). Artinya masing-masing variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil penelitian diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat mengakibatkan semakin rendahnya *turnover intention*. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan menyebabkan tingginya *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Sampel penelitian masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi, hal ini

dikarenakan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti.

2. Variabel terikat yaitu *turnover intention* tidak selalu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan pemikiran seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya terdiri dari lima dimensi yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
3. Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi karyawan, keterlibatan dan loyalitasnya kepada perusahaan.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.
 - b. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Artinya, semakin

tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

- c. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,496 yang artinya bahwa keinginan berpindah pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawannya karena kedua hal tersebut dapat berpengaruh terhadap keinginan berpindah para karyawan.

Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya baik dalam hal gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, dan

harmonisasi hubungan antar sesama rekan kerja. Selain itu juga perusahaan senantiasa harus memperhatikan dan berupaya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi agar para karyawan lebih mempunyai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitasnya pada organisasi. Karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki dan kesetiaannya untuk berada dalam organisasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perusahaan diharapkan dapat mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) para karyawannya dengan cara memperhatikan perkembangan faktor-faktor terkait, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Perusahaan hendaknya senantiasa melakukan evaluasi kepuasan kerja terhadap karyawan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan memperkirakan tindakan apa yang akan dilakukan karyawan terkait dengan kepuasan kerja di perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya mengetahui harapan-harapan karyawannya mengenai gaji, kesempatan promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan pendekatan antara perusahaan dengan karyawan agar

senantiasa antara karyawan dengan perusahaan terjalin suatu ikatan memiliki yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, *Statistik Konsep dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Armansyah, *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial*, *Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis"*, Vol. 02, No. 02, Oktober 2002.
- Birgit Schyns *et al.*, "Turnover Intention and preparedness for change: Exploring Leader-Member Exchange and Occupational Self-Efficacy As Antecedents of Two Employability Predictors", *Career Development International*, Vol.12, No.7, 2007.
- Blau, G.J., Boal, K.R., "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism", *Academy of Management Review*. Vol.28, 1997.
- Debra L. Nelson and James Campabell Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges, 4th Edition*, USA: Thomson-South Western, 2008.
- Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. (Jakarta:PT Elex Media Komputundo, 2003.
- Dwi Cahyono, Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah (Studi Empiris Di Lingkungan Kantor Akuntan Publik), *SNA*, Vol. VIII, Solo. 15 – 16 September 2005.
- Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- Dwi, Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: Mediakan, 2008.
- Endang Hersuakawad, Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah), *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, Januari 2005.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006

- Fransiskus Eduardus Damores, Keadilan Organisasional dan Intensitas *Turnover Auditor* Pada Akuntan Publik di Indonesia, *Jurnal MAKSI*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2006.
- Fahrudin JS. Pareke, Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi, *Jurnal Siasat Bisnis*, No.9, Vol.2, Desember 2004.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior, 7th Edition*, (Singapore: McGraw-Hill, 1995.
- Harif Amali Rivai, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar; Pengujian Empiris Model *Turnover Lum et. al.*, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, April 2001.
- Hendra Raza, Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pekerja (Studi Empiris pada Pekerja di Indonesia), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 5, No.3, Desember 2007.
- Heni Triastuti dan B. Anggun Hilendri L., Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap *Turnover Intention Auditor* dengan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderator, *Jurnal Riset Akuntansi AKSIOMA*, Vol. 6, No. 1, Juni 2007.
- Henry Ongori, A review of the literature on employee turnover, *African Journal of Business Management*, Juni 2007.
- Hsin-Yun Chang, Employee Turnover: A Novel Prediction Solution with Effective Feature Selection, *WSEAS transactions on information science and applications*, Issue 3, Volume 6, 2009.
- Husein, Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Ipek Kalamzi Tujun, “Antecedents of turnover intention toward a Service Provider”, *The Business review*, Vol.8, Cambrige, Desember 2007
- Ivan Aris Setiawan dan Imam Gozali. *Akuntansi Keprilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2006.
- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations, 8th Edition*, USA: Prentice Hall, 2003.

- John R. Schermerhorn, JR., *Introduction to Management: International Student Version*, USA: John Wiley & Sons, 2010.
- Johanes Temaluru, *et. al.*, *Pengembangan Kualitas SDM dalam Perspektif PIO*, Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi UI, 2001.
- John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 12th Edition*, USA: McGrawHill, 2007.
- Lambert, E. G., *I Want to Leave: A Test of a Model of Turnover Intent Among Correctional Staff. Applied Psychology in Criminal Justice*, 2009.
- M. Maksun, dkk. *Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*, *Majalah Ilmu dan Teknologi Pertanian*, Vol. XXVI, No. 2, 2006.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Maria Celeste Davila, dkk. "Organizational commitment in Spanish and Italian volunteers: A comparative study", *Europe's Journal of Psychology*, Vol.2, 2010.
- Marthinus Saiya, *Pengaruh Kondisi Kerja, Pengembangan Jenjang Karier dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2007.
- Mary C. Lacity dan Joseph W.Rottman, *Offshore Outsourcing of it Work, Client and Supplier Perspectives*, New York: Pallgrave Macmillan, 2008.
- Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Mutiara S. Panggabean, *Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, *Pengaruh job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah*, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 6, No. 1. Juni 2009.
- Paula Brough, "Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social support and Police organizational variables", *New Zealand Journal Psychology*, Vol.33, No. 1, Maret 2004.
- P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

- Raymond A. Noe, *et. al.*, *Fundamentals of Human Resource Management*, New York: Mc Graw Hill, 2007.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, 5th Edition*, USA: McGrawHill, 2001.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management, 12th Edition*, USA: Thomson-South Western, 2008.
- Robinson dan Nila Aprila, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepribadian Etis Terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi dan Informasi, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 2005.
- Saed Mortazavi dan Ali Shirazi, "Factors Affecting Organizational Commitment: A Multi-dimensional Study", *Journal of International Social Research*, Vol. 3, Issue 14, 2010.
- Shun Yu Chen dan Li Ju Chen, "A case study of contractworkers and turnover intentions in Taiwan", *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 3, 2005.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2000.
- Soedjono, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005.
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta, 2007.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Harry Slamet dan Ernawati Lestari, Jakarta: PT INDEKS, 2007
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Terjemahan: Dian Angelica, *et. al.*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

- Sulistiyawati, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 01, 2008.
- Susatyo Yuwono, dkk., Hubungan antara Persepsi Manajemen Lini terhadap Turnover di Manajemen Puncak dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 11 No. 2, Agustus 2006.
- Suwandi dan Nur Indriantoro Pengujian, Model *Turnover* Passewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, No.2, Juli 1999.
- Sumarto. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 2, September. 2009.
- Wahibur Rokhman dan Azura Omar, “The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia”, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2008.
- Wong Chyi Feng and Tay Angeline, “Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia”, *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 4. April 2010.
- Yasmin Umar Assegaf, Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta), *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 5, No.2, Agustus 2005.

LAMPIRAN

Jakarta, Juni 2011

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Karyawan
Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu pada saat bertugas, perkenankanlah Saya mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai bahan pengambilan data dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi”**.

Saya berharap Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. Pengisian kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sekalian.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rini Aisyah

Mengetahui

1. Ka. Sie. Diklat
2. Manajer/Unit Kerja terkait

KUESIONER UJI COBA
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEINGINAN
BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*)

Petunjuk Pengisian

1. Isilah terlebih dahulu data responden di bawah ini, kecuali Nomor Responden.
2. Bacalah pernyataan berikut dengan seksama dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
3. Berilah tanda Checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda dari alternatif jawaban di bawah ini,
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi.

Data Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis Kelamin : L/P
 Paraf :

A. Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa bahagia dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
2.	Pekerjaan yang saya hadapi saat ini sangat menarik.					
3.	Saya senang pemberian gaji dalam perusahaan ini dilakukan dengan tepat waktu.					
4.	Saya merasa gembira, perusahaan memberikan kesempatan untuk maju bagi setiap pegawai.					
5.	Saya merasa bahagia dengan nilai bonus yang diberikan perusahaan untuk saya.					
6.	Beban pekerjaan yang terlalu berat membuat saya kecewa.					
7.	Saya merasa belum memperoleh gaji yang memadai dengan apa yang telah saya berikan kepada perusahaan.					
8.	Saya merasa bahagia mendapat pujian dari atasan untuk hasil kerja saya.					
9.	Tunjangan-tunjangan yang telah diberikan perusahaan untuk saya, membuat saya merasa senang.					
10.	Saya kecewa pada rekan kerja saya tidak mau membantu pada saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					

11.	Kesempatan promosi yang tidak pernah saya dapatkan membuat saya kecewa.					
12.	Saya merasa senang pada pimpinan saya yang selalu mengawasi pekerjaan secara berkala.					
13.	Saya kecewa prosedur promosi di perusahaan ini terlampaui berbelit-belit.					
14.	Saya merasa kecewa dengan sikap pimpinan terhadap karyawannya.					
15.	Saya kecewa, kesempatan promosi hanya diberikan pada orang-orang tertentu.					
16.	Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.					
17.	Saya merasa bahagia atasan saya selalu mengkomunikasikan segala sesuatu tentang pekerjaan dengan jelas.					
18.	Komunikasi yang baik dengan teman sekerja membuat saya merasa gembira bekerja pada perusahaan ini.					
19.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan.					
20.	Saya senang dengan sikap atasan yang menanyakan kesulitan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
21.	Saya merasa gembira ketika mengalami masalah dalam pekerjaan, atasan saya bersedia membantu saya.					
22.	Rekan kerja yang ramah dan bersahabat membuat saya merasa senang dan mudah untuk menyesuaikan diri.					
23.	Saya senang dengan sikap atasan saya yang membimbing saya dalam melakukan tugas.					
24.	Saya kecewa kesempatan promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.					

B. Komitmen Organisasi

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menerima tujuan perusahaan dengan baik.					
2.	Terdapat kesamaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai pribadi yang saya anut dalam bekerja.					
3.	Saya selalu mendukung setiap kebijakan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan.					
4.	Saya mentaati dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang sudah dibuat perusahaan.					
5.	Tugas apapun yang diberikan kepada saya, akan saya selesaikan dengan baik sesuai dengan kemampuan saya.					
6.	Saya berusaha menjalankan dengan baik nilai-nilai yang dianut perusahaan.					
7.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.					
8.	Saya merasa kurang sesuai dengan nilai-nilai					

	perusahaan.					
9.	Saya tidak peduli dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.					
10.	Saya terus mengerahkan segala pengetahuan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan semua tugas.					
11.	Saya menerima tujuan perusahaan yang banyak memihak pada kepentingan karyawan.					
12.	Menurut saya, melaksanakan tugas adalah yang pokok tanpa memikirkan bagaimana memajukan perusahaan ini.					
13.	Semua tugas yang diberikan atasan akan saya laksanakan sebaik mungkin.					
14.	Saya terpaksa menerima tujuan perusahaan.					
15.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.					
16.	Saya tidak merasa sebagai bagian keluarga besar dari perusahaan tempat saya bekerja.					
17.	Pekerjaan diluar waktu kerja (lembur) akan saya kerjakan dengan senang hati.					
18.	Saya tidak menyetujui kebijaksanaan yang dibuat oleh perusahaan.					
19.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan menerima semua tugas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
20.	Perusahaan ini memiliki arti penting dalam kehidupan saya.					
21.	Kebijakan perusahaan banyak yang merugikan karyawan.					
22.	Saya menganggap kantor adalah rumah kedua saya.					
23.	Saya tidak merasa ada ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja.					
24.	Perusahaan tempat saya bekerja ini memberi jasa yang besar bagi hidup dan karya saya.					
25.	Saya terpaksa menerima nilai-nilai perusahaan, walaupun tidak sama dengan nilai yang saya anut.					
26.	Perusahaan ini bukan tempat terbaik untuk bekerja.					

C. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya sering mempunyai pemikiran untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan gaji dan fasilitas yang lebih baik dari perusahaan ini.					
2.	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang cocok dengan kepribadian dan sifat saya.					
3.	Saya mungkin tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk lima (5) tahun lagi.					
4.	Saya akan merasa bersalah bila saya meninggalkan					

	pekerjaan.					
5.	Saya berkehendak meninggalkan perusahaan ini secara sukarela.					
6.	Saya mungkin akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.					
7.	Bukan hal yang memberatkan saya bila meninggalkan perusahaan ini.					
8.	Secara sadar saya ingin meninggalkan perusahaan dengan sukarela.					
9.	Beberapa bulan belakangan ini, saya dengan serius memikirkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
10.	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan tiga (3) tahun yang akan datang.					
11.	Menurut saya tidak begitu menguntungkan bergabung dengan perusahaan ini untuk jangka waktu yang lama.					
12.	Seandainya saya bisa memilih, saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang.					
13.	Walaupun saya harus keluar dari perusahaan, itu merupakan keputusan saya sendiri secara sukarela.					
14.	Jika ada alternatif pekerjaan di tempat lain yang lebih baik, maka saya akan mulai memikirkan untuk pindah dari perusahaan ini.					
15.	Saya akan terus bekerja di perusahaan ini sepanjang usia kerja saya.					
16.	Saya tidak merencanakan untuk meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat.					
17.	Perusahaan tidak akan saya tinggalkan dengan sukarela.					
18.	Tiga (3) tahun yang akan datang saya akan masih tetap menjadi karyawan di perusahaan ini.					
19.	Saya tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
20.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini, kecuali perusahaan yang menginginkannya.					

--- ❧ Terima Kasih ❧ ---

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL Y (TURNOVER INTENTION)**

No.	Butir pernyataan																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	5	4	3	1	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	74
2.	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	53
3.	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
4.	3	4	4	4	2	2	4	1	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	60
5.	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	58
6.	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	66
7.	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	67
8.	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	60
9.	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
10.	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	5	2	54
11.	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	63
12.	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	2	68
13.	4	4	4	3	2	5	4	1	3	5	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	65
14.	2	3	3	4	4	5	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	69
15.	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	3	3	4	4	3	72
16.	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	66
17.	2	3	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	71
18.	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	62
19.	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	2	4	3	3	58
20.	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	73
21.	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	66
22.	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	73
23.	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	4	59
24.	4	4	2	5	3	3	5	2	5	4	3	3	5	2	2	4	3	4	5	3	71
25.	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	70
26.	2	3	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4	3	69
27.	2	3	4	4	4	2	5	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	64
28.	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	2	3	2	3	5	4	73
29.	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	2	2	2	4	3	5	4	4	72
30.	3	4	4	5	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	74

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL X₁ (KEPUASAN KERJA)**

No .	Butir Pernyataan																								Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1.	4	4	4	2	4	2	1	4	2	2	2	4	1	2	2	4	4	5	4	5	4	2	2	4	74	
2.	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	73	
3.	4	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	1	4	5	1	1	54		
4.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	88	
5.	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	91	
6.	3	5	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	82	
7.	4	5	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	80
8.	4	4	2	1	1	1	1	2	2	4	1	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	67
9.	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	76	
10.	4	4	5	4	4	2	1	4	1	2	2	4	1	3	1	5	4	5	4	4	5	4	4	2	79	
11.	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	99	
12.	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
13.	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	5	5	5	5	4	2	77	
14.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	88	
15.	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	63	
16.	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	86	
17.	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	65	
18.	4	4	2	4	2	1	1	4	2	1	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	65	
19.	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	91	
20.	2	3	1	2	4	2	2	5	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	5	69	
21.	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	91	
22.	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	1	4	80	
23.	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	86	
24.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	95	
25.	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	82	
26.	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	91	
27.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	91	
28.	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	1	2	3	4	4	3	4	5	4	2	71	
29.	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	5	3	2	74	
30.	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	5	3	4	4	3	2	4	84	

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL X₂ (KOMITMEN ORGANISASI)**

No	Butir Pernyataan																										Skor Total
	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	
1.	2	4	2	4	4	5	2	2	2	2	4	1	4	2	5	4	2	2	4	3	2	5	2	2	4	1	76
2.	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	2	81
3.	2	2	2	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	2	5	2	2	2	1	69
4.	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	89
5.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	103
6.	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	97
7.	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	93
8.	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	76
9.	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	84
10.	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	89
11.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	104
12.	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	95
13.	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88
14.	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	99
15.	1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	76
16.	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	96
17.	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	4	1	3	4	82
18.	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	4	2	2	77
19.	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	101
20.	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	79
21.	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	97
22.	5	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	93
23.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	100
24.	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	111
25.	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	96
26.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	98
27.	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	101
28.	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	2	85
29.	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	89
30.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	96

item11	Pearson Correlation	.255	.515**	.277	.087	.335	.436*	.519**	.474**	-.304	.254	1	.194	.339	.422*	.141	-.040	.131	-.054	.098	.108	.571**
	Sig. (2-tailed)	.174	.004	.138	.648	.070	.016	.003	.008	.102	.175		.304	.067	.020	.459	.833	.490	.776	.606	.571	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	.216	.104	.415*	-.020	.213	.417*	.083	.617**	-.414*	.430*	.194	1	.198	.349	.125	.102	.287	.272	.506**	.106	.553**
	Sig. (2-tailed)	.252	.586	.023	.916	.259	.022	.662	.000	.023	.018	.304		.295	.059	.511	.592	.124	.146	.004	.575	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	.092	.291	.211	.417*	.109	.381*	.310	.247	-.186	.105	.339	.198	1	.178	.289	.023	.374*	.327	.255	.115	.547**
	Sig. (2-tailed)	.630	.119	.263	.022	.567	.038	.096	.189	.326	.582	.067	.295		.346	.121	.903	.041	.077	.173	.546	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	.248	.525**	.276	.130	.329	.353	.367*	.297	-.068	.362*	.422*	.349	.178	1	-.068	.100	.247	.152	-.024	.116	.570**
	Sig. (2-tailed)	.186	.003	.141	.494	.076	.056	.046	.111	.721	.049	.020	.059	.346		.721	.598	.188	.423	.901	.540	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	.029	.223	.267	.088	.128	.250	.183	.357	-.203	.137	.141	.125	.289	-.068	1	.329	.574**	.365*	.278	-.003	.494**
	Sig. (2-tailed)	.878	.237	.155	.646	.499	.183	.334	.053	.281	.471	.459	.511	.121	.721		.075	.001	.047	.137	.988	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item16	Pearson Correlation	.148	.196	-.168	.069	.314	-.110	-.129	-.063	-.248	.160	-.040	.102	.023	.100	.329	1	.112	.079	.413*	-.052	.230
	Sig. (2-tailed)	.436	.300	.375	.719	.091	.564	.496	.740	.187	.399	.833	.592	.903	.598	.075		.557	.680	.023	.785	.222
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item17	Pearson Correlation	.249	.325	.381*	.136	.377*	.365*	.197	.276	-.283	.284	.131	.287	.374*	.247	.574**	.112	1	.514**	.343	.210	.661**
	Sig. (2-tailed)	.184	.080	.038	.474	.040	.048	.297	.139	.129	.128	.490	.124	.041	.188	.001	.557		.004	.063	.267	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item18	Pearson Correlation	-.055	.103	.410*	.087	.083	.239	.142	.435*	-.138	.343	-.054	.272	.327	.152	.365*	.079	.514**	1	.283	.238	.515**
	Sig. (2-tailed)	.771	.589	.024	.646	.661	.204	.455	.016	.466	.063	.776	.146	.077	.423	.047	.680	.004		.130	.205	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item19	Pearson Correlation	.062	.080	.044	.041	.329	.150	-.073	.265	-.606**	.289	.098	.506**	.255	-.024	.278	.413*	.343	.283	1	.131	.403*
	Sig. (2-tailed)	.743	.676	.817	.832	.076	.429	.703	.157	.000	.122	.606	.004	.173	.901	.137	.023	.063	.130		.491	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item20	Pearson Correlation	.173	-.022	.103	.133	.259	.221	.220	.267	-.176	.129	.108	.106	.115	.116	-.003	-.052	.210	.238	.131	1	.379*
	Sig. (2-tailed)	.361	.909	.588	.484	.166	.241	.243	.154	.351	.498	.571	.575	.546	.540	.988	.785	.267	.205	.491		.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	.421*	.646**	.572**	.221	.583**	.643**	.488**	.608**	-.389*	.539**	.571**	.553**	.547**	.570**	.494**	.230	.661**	.515**	.403*	.379*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001	.239	.001	.000	.006	.000	.034	.002	.001	.002	.002	.001	.006	.222	.000	.004	.027	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (*TURNOVER INTENTION*)

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
.818	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	56.60	55.421	.336	.813
item2	56.23	53.702	.559	.800
item3	56.33	51.540	.545	.799
item5	56.47	55.361	.500	.805
item6	56.23	54.047	.605	.799
item7	56.00	55.724	.412	.809
item8	56.93	52.547	.554	.799
item9	56.33	65.540	-.423	.846
item10	56.33	56.092	.490	.806
item11	56.97	52.930	.494	.803
item12	56.70	54.769	.490	.805
item13	56.20	54.855	.432	.807
item14	56.73	53.237	.469	.805
item15	56.73	54.616	.353	.813
item17	56.20	52.648	.586	.798
item18	56.13	55.499	.439	.807
item19	56.23	57.220	.278	.815
item20	56.67	55.471	.248	.822

item1	Pearson Correlation	.103	.150	.339	.474**	.343	.659**	.745**	-.273	.458*	.625**	1	.471**	.546**	.478**	.348	-.069	-.245	-.003	-.018	.250	.094	-.227	.233	.580**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.587	.430	.067	.008	.064	.000	.000	.144	.011	.000	.009	.002	.008	.059	.715	.192	.987	.926	.182	.622	.228	.215	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item12	Pearson Correlation	.088	.227	.236	.430*	.432*	.406*	.292	.106	.379*	.376*	.471**	1	.260	.312	.349	-.150	-.075	.161	.166	.594**	.236	-.180	.544**	.489**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.645	.229	.209	.018	.017	.026	.118	.576	.039	.041	.009	.164	.093	.059	.430	.695	.394	.380	.001	.209	.342	.002	.006	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item13	Pearson Correlation	.147	.295	.192	.399*	.395*	.736**	.635**	-.131	.795**	.460*	.546**	.260	1	.569**	.501**	-.072	-.347	-.165	.057	.028	.213	-.222	.019	.507**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.437	.113	.310	.029	.031	.000	.000	.489	.000	.011	.002	.164	.001	.005	.706	.060	.384	.765	.883	.259	.239	.922	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item14	Pearson Correlation	.161	.146	.247	.302	.487**	.693**	.532**	-.075	.577**	.350	.478**	.312	.569**	1	.458*	.076	-.314	-.042	-.084	.190	.042	-.313	.028	.428*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.396	.442	.188	.105	.006	.000	.002	.695	.001	.058	.008	.093	.001	.011	.690	.091	.824	.658	.315	.825	.092	.882	.018	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item15	Pearson Correlation	.174	.042	.097	.055	.548**	.716**	.640**	.086	.539**	.410*	.348	.349	.501**	.458*	1	.106	-.140	.011	-.072	.059	.084	-.398*	.170	.581**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.359	.826	.609	.775	.002	.000	.000	.652	.002	.024	.059	.059	.005	.011	.579	.460	.955	.703	.759	.660	.029	.368	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item16	Pearson Correlation	.345	-.233	.088	-.066	.180	.041	-.089	.186	-.278	.079	-.069	-.150	-.072	.076	.106	1	.409*	.379*	.093	-.049	.227	-.097	-.328	.074	.115
	Sig. (2-tailed)	.062	.215	.642	.731	.342	.830	.638	.325	.136	.679	.715	.430	.706	.690	.579	.025	.039	.624	.799	.227	.609	.077	.697	.546	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item17	Pearson Correlation	.523**	-.324	.050	-.309	-.239	-.209	-.227	.040	-.271	-.067	-.245	-.075	-.347	-.314	-.140	.409*	1	.591**	.433*	.249	.327	.402*	.248	-.296	.025
	Sig. (2-tailed)	.003	.081	.792	.097	.204	.267	.227	.835	.147	.724	.192	.695	.060	.091	.460	.025	.001	.017	.185	.078	.028	.187	.113	.895	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item18	Pearson Correlation	.325	.037	.277	.116	.176	.054	.021	-.172	.035	.203	-.003	.161	-.165	-.042	.011	.379*	.591**	1	.615**	.480**	.477**	.084	.246	.024	.388*
	Sig. (2-tailed)	.080	.844	.138	.543	.352	.778	.911	.364	.856	.282	.987	.394	.384	.824	.955	.039	.001	.000	.007	.008	.661	.190	.899	.034	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item19	Pearson Correlation	.310	.165	.266	.258	.040	.032	-.011	-.088	.195	.137	-.018	.166	.057	-.084	-.072	.093	.433*	.615**	1	.408*	.476**	.324	.113	-.027	.380*
	Sig. (2-tailed)	.096	.385	.155	.169	.834	.865	.954	.642	.301	.469	.926	.380	.765	.658	.703	.624	.017	.000	.025	.008	.081	.552	.886	.038	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item20	Pearson Correlation	.252	.384*	.059	.182	.357	.129	.079	-.336	.179	.416*	.250	.594**	.028	.190	.059	-.049	.249	.480**	.408*	1	.331	-.095	.412*	.215	.486**
	Sig. (2-tailed)	.179	.036	.755	.337	.053	.497	.679	.070	.345	.022	.182	.001	.883	.315	.759	.799	.185	.007	.025	.074	.619	.024	.255	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item21	Pearson Correlation	.107	-.162	.080	.048	.202	.168	-.002	-.027	.159	-.018	.094	.236	.213	.042	.084	.227	.327	.477**	.476**	.331	1	.182	.138	.145	.375*
	Sig. (2-tailed)	.573	.391	.676	.800	.283	.374	.991	.888	.403	.926	.622	.209	.259	.825	.660	.227	.078	.008	.008	.074	.336	.469	.445	.041	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item22	Pearson Correlation	-.053	-.187	-.131	-.052	-.336	-.341	-.350	.043	-.132	-.162	-.227	-.180	-.222	-.313	-.398*	-.097	.402*	.084	.324	-.095	.182	1	.235	-.456*	-.177
	Sig. (2-tailed)	.783	.323	.489	.783	.070	.065	.058	.823	.487	.392	.228	.342	.239	.092	.029	.609	.028	.661	.081	.619	.336	.210	.011	.350	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item23	Pearson Correlation	.209	.137	.321	.159	.036	.149	.186	-.289	.193	.320	.233	.544**	.019	.028	.170	-.328	.248	.246	.113	.412*	.138	.235	1	-.060	.382*
	Sig. (2-tailed)	.268	.471	.084	.402	.849	.433	.324	.121	.308	.084	.215	.002	.922	.882	.368	.077	.187	.190	.552	.024	.469	.210	.753	.037	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item24	Pearson Correlation	-.101	.094	.078	.205	.635**	.645**	.623**	.070	.396*	.318	.580**	.489**	.507**	.628*	.581**	.074	-.296	.024	-.027	.215	.145	-.456*	-.060	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.594	.623	.682	.277	.000	.000	.000	.712	.030	.087	.001	.006	.004	.018	.001	.697	.113	.899	.886	.255	.445	.011	.753		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	.386*	.365*	.494**	.543**	.683**	.832**	.716**	-.069	.727**	.652**	.675**	.642**	.658**	.593**	.611**	.115	.025	.388*	.380*	.486**	.375*	-.177	.382*	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.048	.006	.002	.000	.000	.000	.719	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.546	.895	.034	.038	.006	.041	.350	.037	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL X₁ (KEPUASAN KERJA)**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
.891	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	61.03	117.689	.282	.891
item2	60.87	115.637	.354	.889
item3	61.30	113.459	.424	.888
item4	61.47	111.568	.493	.886
item5	61.77	109.082	.628	.882
item6	62.20	105.269	.812	.876
item7	62.03	104.654	.703	.879
item9	61.73	106.685	.712	.879
item10	61.63	108.240	.626	.882
item11	61.87	106.740	.662	.880
item12	61.10	112.162	.601	.884
item13	62.23	106.668	.635	.881
item14	62.00	110.000	.562	.884
item15	62.40	108.179	.551	.884
item18	60.80	115.821	.247	.894
item19	60.93	116.616	.251	.893
item20	61.00	114.069	.439	.887
item21	60.90	116.714	.251	.892
item23	61.37	114.861	.303	.892
item24	61.93	107.789	.558	.884

item25	Pearson Correlation	.405*	.300	.223	.375*	-.165	-.011	.189	.315	.465**	.123	.523**	.208	.173	.457*	-.109	.445*	.203	.597**	.210	.464**	.568**	.243	.505**	.148	1	.511**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.026	.107	.237	.041	.384	.953	.316	.090	.010	.517	.003	.269	.361	.011	.566	.014	.282	.000	.265	.010	.001	.195	.004	.436	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item26	Pearson Correlation	.345	.343	.289	.223	-.126	-.497**	.135	.199	.500**	.121	.115	.261	-.071	.323	-.251	.085	.250	.503**	.186	.327	.470**	-.095	.430*	.314	.511**	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.062	.063	.121	.236	.507	.005	.476	.291	.005	.526	.544	.164	.710	.082	.181	.654	.183	.005	.326	.078	.009	.618	.018	.091	.004	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_tot al	Pearson Correlation	.534**	.375*	.487**	.379*	.138	.058	.539**	.706**	.518**	.379*	.389*	.641**	.509**	.699**	-.043	.418*	.557**	.780**	.397*	.589**	.606**	.089	.780**	.535**	.687**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.041	.006	.039	.467	.759	.002	.000	.003	.039	.033	.000	.004	.000	.821	.021	.001	.000	.030	.001	.000	.640	.000	.002	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL X₂ (KOMITMEN ORGANISASI)**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
.890	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	72.03	92.723	.482	.887
item2	71.63	99.551	.313	.890
item3	71.87	96.189	.435	.887
item4	71.43	99.357	.290	.891
item7	71.87	96.464	.468	.886
item8	71.83	93.385	.626	.882
item9	71.63	95.482	.501	.885
item10	71.67	98.437	.342	.890
item11	71.50	99.638	.310	.890
item12	71.60	92.317	.608	.882
item13	71.20	99.821	.413	.888
item14	71.63	94.033	.665	.881
item16	71.70	99.183	.317	.890
item17	71.60	96.455	.497	.886
item18	72.10	91.955	.753	.879
item19	71.10	100.024	.327	.889
item20	71.50	97.569	.545	.885
item21	71.67	93.333	.552	.884
item23	71.60	90.869	.721	.879
item24	72.00	95.586	.478	.886
item25	71.73	94.409	.649	.882
item26	72.20	91.821	.519	.886

**KUESIONER PENELITIAN FINAL
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEINGINAN
BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*)**

Petunjuk Pengisian

1. Isilah terlebih dahulu data responden di bawah ini, kecuali Nomor Responden.
2. Bacalah pernyataan berikut dengan seksama dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
3. Berilah tanda Checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda dari alternatif jawaban di bawah ini,
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi.

Data Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis Kelamin : L/P
 Paraf :

A. Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa bahagia dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
2.	Pekerjaan yang saya hadapi saat ini sangat menarik.					
3.	Saya senang pemberian gaji dalam perusahaan ini dilakukan dengan tepat waktu.					
4.	Saya merasa gembira, perusahaan memberikan kesempatan untuk maju bagi setiap pegawai.					
5.	Saya merasa bahagia dengan nilai bonus yang diberikan perusahaan untuk saya.					
6.	Beban pekerjaan yang terlalu berat membuat saya kecewa.					
7.	Saya merasa belum memperoleh gaji yang memadai dengan apa yang telah saya berikan kepada perusahaan.					
8.	Tunjangan-tunjangan yang telah diberikan perusahaan untuk saya, membuat saya merasa senang.					
9.	Saya kecewa pada rekan kerja saya tidak mau membantu pada saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
10.	Kesempatan promosi yang tidak pernah saya dapatkan membuat saya kecewa.					
11.	Saya merasa senang pada pimpinan saya yang selalu					

	mengawasi pekerjaan secara berkala.					
12.	Saya kecewa prosedur promosi di perusahaan ini terlampau berbelit-belit.					
13.	Saya merasa kecewa dengan sikap pimpinan terhadap karyawannya.					
14.	Saya kecewa, kesempatan promosi hanya diberikan pada orang-orang tertentu.					
15.	Komunikasi yang baik dengan teman sekerja membuat saya merasa gembira bekerja pada perusahaan ini.					
16.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan.					
17.	Saya senang dengan sikap atasan yang menanyakan kesulitan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
18.	Saya merasa gembira ketika mengalami masalah dalam pekerjaan, atasan saya bersedia membantu saya.					
19.	Saya senang dengan sikap atasan saya yang membimbing saya dalam melakukan tugas.					
20.	Saya kecewa kesempatan promosi jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.					

B. Komitmen Organisasi

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menerima tujuan perusahaan dengan baik.					
2.	Terdapat kesamaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai pribadi yang saya anut dalam bekerja.					
3.	Saya selalu mendukung setiap kebijakan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan.					
4.	Saya mentaati dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang sudah dibuat perusahaan.					
5.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.					
6.	Saya merasa kurang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.					
7.	Saya tidak peduli dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.					
8.	Saya terus mengerahkan segala pengetahuan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan.					
9.	Saya menerima tujuan perusahaan yang banyak memihak pada kepentingan karyawan.					
10.	Menurut saya, melaksanakan pekerjaan adalah yang pokok tanpa memikirkan bagaimana memajukan perusahaan ini.					
11.	Semua tugas yang diberikan atasan akan saya laksanakan sebaik mungkin.					
12.	Saya terpaksa menerima tujuan perusahaan.					
13.	Saya tidak merasa sebagai bagian keluarga besar dari					

	perusahaan tempat saya bekerja.					
14.	Pekerjaan diluar waktu kerja (lembur) akan saya kerjakan dengan senang hati.					
15.	Saya tidak menyetujui kebijaksanaan yang dibuat oleh perusahaan.					
16.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan menerima semua tugas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
17.	Perusahaan ini memiliki arti penting dalam kehidupan saya.					
18.	Kebijakan perusahaan banyak yang merugikan karyawan.					
19.	Saya tidak merasa ada ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja.					
20.	Perusahaan tempat saya bekerja ini memberi jasa yang besar bagi hidup dan karya saya.					
21.	Saya terpaksa menerima nilai-nilai perusahaan, walaupun tidak sama dengan nilai yang saya anut.					
22.	Perusahaan ini bukan tempat terbaik untuk bekerja.					

C. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya sering mempunyai pemikiran untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan gaji dan fasilitas yang lebih baik dari perusahaan ini.					
2.	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang cocok dengan kepribadian dan sifat saya.					
3.	Saya mungkin tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk lima (5) tahun lagi.					
4.	Saya berkehendak meninggalkan perusahaan ini secara sukarela.					
5.	Saya mungkin akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.					
6.	Bukan hal yang memberatkan saya bila meninggalkan perusahaan ini.					
7.	Secara sadar saya ingin meninggalkan perusahaan dengan sukarela.					
8.	Beberapa bulan belakangan ini, saya dengan serius memikirkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
9.	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan tiga (3) tahun yang akan datang.					
10.	Menurut saya tidak begitu menguntungkan bergabung dengan perusahaan ini untuk jangka waktu yang lama.					
11.	Seandainya saya bisa memilih, saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang.					
12.	Walaupun saya harus keluar dari perusahaan, itu merupakan keputusan saya sendiri secara sukarela.					

13.	Jika ada alternatif pekerjaan di tempat lain yang lebih baik, maka saya akan mulai memikirkan untuk pindah dari perusahaan ini.					
14.	Saya akan terus bekerja di perusahaan ini sepanjang usia kerja saya.					
15.	Perusahaan tidak akan saya tinggalkan dengan sukarela.					
16.	Tiga (3) tahun yang akan datang saya akan masih tetap menjadi karyawan di perusahaan ini.					
17.	Saya tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
18.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini, kecuali perusahaan yang menginginkannya.					

--- ❧ Terima Kasih ❧ ---

**SKOR FINAL INSTRUMEN
VARIABEL Y (TURNOVER INTENTION)**

No. Responden	Butir Pernyataan																		Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	46
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	51
4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	58
5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	42
6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	59
7	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	44
8	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	34
9	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	41
10	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
11	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	58
12	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	45
13	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	54
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	66
15	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	50
16	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	62
17	5	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	63
18	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	50
19	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
20	4	1	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
21	5	5	5	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
22	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	49
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	50
24	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	46
25	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	49
26	4	2	2	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43
27	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	26
28	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	36
29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	85
30	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
31	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	44
32	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	49

33	3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	52
34	3	2	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	54
35	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	57
36	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	34
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	44
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
39	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	60
40	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	60
41	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
42	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	39
43	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	2	4	4	64
44	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	39
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
46	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	39
47	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	51
48	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	57
49	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	50
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	51
51	4	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	34
52	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	48
53	4	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	55
54	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	45
55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	36
56	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	5	1	2	2	2	35
57	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	48
58	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	54
59	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	64
60	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	60
61	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	63
62	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	47
63	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	4	4	47
64	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
65	3	1	3	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	45
66	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	39
67	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
68	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	29
69	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56

70	4	2	2	4	2	2	1	1	4	2	2	4	2	2	2	1	3	2	42
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
72	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	58
73	2	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	64
74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	86
75	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	5	3	5	64
76	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	49
77	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	49
78	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	59
79	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	4	51
80	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	46
81	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	26
82	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
83	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	43
84	3	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	50
85	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	66
86	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	58
87	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	55
88	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	50
89	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	62
90	5	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	63
91	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	1	52
92	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	51
93	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	59
94	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	60
95	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	1	3	4	4	3	3	60
96	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	59
97	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	57
98	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	49
99	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	39
100	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
101	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	65
102	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	54
103	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	67
104	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	64
105	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	49
106	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	59

107	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	1	52
108	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	44
109	4	1	5	5	4	5	1	5	5	1	2	2	5	5	1	1	5	1	58
110	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	4	5	4	2	60
111	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	60
112	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	1	3	4	4	3	4	54
113	2	4	5	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	61
114	2	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	66
115	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	53
116	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	49
117	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	60
118	4	2	2	4	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	49
119	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	34
120	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
121	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	46
122	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	56
123	4	4	3	3	3	5	2	4	3	2	3	5	2	5	5	4	3	2	62
124	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	63
125	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	56
126	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	63
127	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	46
128	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
129	3	3	2	3	1	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	51
130	5	4	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	54
131	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	46
132	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54
133	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	4	3	3	4	4	51
134	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	48
135	4	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	5	2	4	4	3	4	4	66
136	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	51
137	4	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	34
138	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	59
139	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	45

73	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	53
74	4	4	2	4	2	1	1	2	3	1	5	2	5	1	4	3	3	4	2	1	54
75	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	57
76	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	3	4	4	2	4	68
77	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	2	68
78	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	62
79	4	4	5	4	4	2	1	1	2	2	4	1	3	1	4	4	4	4	4	2	60
80	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	2	70
81	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	73
82	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	60
83	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	74
84	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	60
85	5	5	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	1	5	5	5	4	5	1	54
86	5	4	5	4	2	1	1	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	64
87	4	2	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	84
88	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	66
89	4	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	52
90	4	2	2	2	3	2	1	3	4	2	4	1	2	3	4	2	4	4	4	4	57
91	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
92	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	74
93	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	69
94	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	4	1	4	4	4	3	2	2	63
95	4	4	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	1	5	5	5	4	4	1	51
96	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	69
97	4	4	2	4	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	4	4	4	4	3	1	50
98	5	5	4	4	3	4	1	3	2	3	5	2	3	3	3	4	4	3	4	2	67
99	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	78
100	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	34
101	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	5	53
102	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	77
103	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	1	4	67
104	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	3	4	4	2	4	68
105	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	2	68
106	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	62
107	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	73
108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
109	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	72

110	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	72
111	4	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	2	63
112	4	4	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	1	5	5	5	4	4	1	51
113	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	73
114	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	51
115	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	76
116	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	60
117	4	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	2	63
118	4	4	5	4	4	4	5	1	2	2	4	1	3	1	4	2	4	4	4	2	64
119	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	69
120	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	62
121	4	4	5	4	4	2	1	1	2	2	4	1	3	1	5	4	4	5	4	2	62
122	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	4	73
123	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	79
124	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	66
125	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	77
126	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	75
127	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	58
128	4	4	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	1	5	5	5	4	4	1	51
129	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	5	4	5	4	4	76
130	4	4	4	2	4	2	1	2	2	2	4	1	2	2	5	4	5	4	2	4	60
131	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	58
132	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2	2	1	5	5	5	5	5	2	65
133	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	73
134	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	4	2	2	2	5	4	5	5	5	4	78
135	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	4	4	3	4	4	2	57
136	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	69
137	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
138	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	4	5	3	4	5	2	61
139	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	4	5	3	4	5	3	62

71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87	
72	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	78
73	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	4	1	3	4	67
74	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	52
75	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	1	62
76	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	4	67
77	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	75
78	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	71
79	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	71
80	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	79
81	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99
82	3	2	2	2	2	5	2	2	2	5	4	5	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	67
83	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	86
84	3	3	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	5	3	3	5	3	1	5	3	5	2	71
85	4	4	4	4	3	2	4	4	1	4	5	3	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	66
86	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	77
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	86
88	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	77
89	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	70
90	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	2	66
91	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	60
92	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	84
93	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	77
94	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	72
95	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	60
96	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	76
97	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	71
98	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	76
99	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	84
100	2	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	1	52
101	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	66
102	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	83
103	5	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	77
104	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	75
105	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
106	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	72
107	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	79

108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	89	
109	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	86
110	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	79	
111	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	76	
112	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	60	
113	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	78	
114	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	61	
115	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	1	5	5	5	5	3	5	4	4	4	83	
116	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	1	2	2	5	5	82	
117	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	5	4	2	2	71	
118	5	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	72	
119	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	62	
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	70	
121	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	72	
122	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	86	
123	5	5	4	5	4	2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	87	
124	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	81	
125	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	83	
126	1	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	85	
127	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	68	
128	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	60	
129	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	85	
130	2	4	2	4	2	2	3	2	4	5	4	4	4	2	5	4	2	2	2	2	4	2	67	
131	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	65	
132	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	2	3	5	3	2	4	2	3	73	
133	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	3	2	82	
134	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	2	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	88	
135	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	63	
136	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	2	2	5	3	3	3	3	3	3	77	
137	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	95	
138	4	3	3	5	5	5	2	5	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	68	
139	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74	

**Skor Total Kepuasan Kerja (Variabel X1), Komitmen Organisasi
(Variabel X2) dan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)
(Variabel Y)**

No.	X ₁	X ₂	Y
1	70	76	46
2	65	73	54
3	69	76	51
4	66	71	58
5	75	81	42
6	71	80	59
7	79	88	44
8	94	102	34
9	77	86	41
10	75	82	39
11	60	69	58
12	54	62	45
13	64	73	54
14	49	63	66
15	66	72	50
16	52	70	62
17	57	66	63
18	66	76	50
19	78	85	39
20	51	89	48
21	60	54	59
22	68	76	49
23	62	72	50
24	60	79	46
25	70	79	49
26	64	75	43
27	89	107	26
28	84	87	36
29	48	64	85
30	76	82	44
31	75	81	44
32	76	86	49
33	76	82	52
34	76	84	54
35	72	83	57
36	87	99	34
37	83	90	44

38	71	82	55
39	56	68	60
40	50	62	60
41	61	71	58
42	78	85	39
43	52	59	64
44	75	86	39
45	67	76	54
46	75	85	39
47	62	75	51
48	67	63	57
49	61	72	50
50	69	74	51
51	97	99	34
52	61	79	48
53	57	65	55
54	57	98	45
55	81	87	36
56	85	91	35
57	78	88	48
58	73	79	54
59	55	64	64
60	56	67	60
61	55	60	63
62	64	72	47
63	72	80	47
64	65	59	70
65	71	82	45
66	75	82	39
67	65	76	57
68	76	82	29
69	65	74	56
70	86	89	42
71	70	87	54
72	70	78	58
73	53	67	64
74	54	52	87
75	57	62	64
76	68	67	49

77	68	75	49
78	62	71	59
79	60	71	51
80	70	79	46
81	73	99	26
82	60	67	89
83	74	86	43
84	60	71	50
85	54	66	66
86	64	77	58
87	84	86	55
88	66	77	50
89	52	70	62
90	57	66	63
91	73	60	52
92	74	84	51
93	69	77	59
94	63	72	60
95	51	60	60
96	69	76	59
97	50	71	57
98	67	76	49
99	78	84	39
100	34	52	86
101	53	66	65
102	77	83	54
103	67	77	67
104	68	75	64
105	68	77	49
106	62	72	59
107	73	79	52
108	79	89	44
109	72	86	58
110	72	79	60
111	63	76	60
112	51	60	54
113	73	78	61
114	51	61	66
115	76	83	53

116	74	82	49
117	63	71	60
118	64	72	49
119	69	62	34
120	62	70	57
121	62	72	46
122	73	86	56
123	79	87	62
124	66	82	63
125	77	83	56
126	75	85	63
127	58	68	46
128	51	60	74
129	76	85	51
130	60	67	54
131	58	65	46
132	65	73	54
133	73	82	51
134	78	88	48
135	57	63	66
136	69	77	51
137	97	95	34
138	61	68	59
139	62	74	45
Jumlah	9340	10595	7326

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 89 - 26 \\ &= 63\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \text{ Log } 139 \\ &= 1 + (3.3) 2.143 \\ &= 1 + 7.071 \\ &= 8.071 \text{ (ditetapkan menjadi 8)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ P &= \frac{63}{8} = 7.875 \text{ (ditetapkan menjadi 8)}\end{aligned}$$

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	26 – 33	25.5	33.5	3	2,16%
2	34 – 41	33.5	41.5	16	11,51%
3	42 – 49	41.5	49.5	34	24,46%
4	50 – 57	49.5	57.5	39	28,05%
5	58 – 65	57.5	65.5	36	25,89%
6	66 – 73	65.5	73.5	6	4,32%
7	74 -81	73.5	81.5	1	0,17%
8	82 – 89	81.5	89.5	4	2,87%
TOTAL				139	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan Kerja

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 97 - 34 \\ &= 63\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \text{ Log } 139 \\ &= 1 + (3.3) 2.143 \\ &= 1 + 7.071 \\ &= 8.071 \text{ (ditetapkan menjadi 8)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ P &= \frac{63}{8} = 7.87 \text{ (ditetapkan menjadi 8)}\end{aligned}$$

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	34 - 41	33.5	41.5	1	0,17%
2	42 - 49	41.5	49.5	2	1,44%
3	50 - 57	49.5	57.5	25	17,98%
4	58 - 65	57.5	65.5	33	23,74%
5	66 - 73	65.5	73.5	39	28,05%
6	74 - 81	73.5	81.5	29	20,86%
7	82 - 89	81.5	89.5	6	4,43%
8	90 - 97	89.5	97.5	4	2,87%
TOTAL				139	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Komitmen Organisasi

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 107 - 52 \\ &= 55\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \text{ Log } 139 \\ &= 1 + (3.3) 2.143 \\ &= 1 + 7.071 \\ &= 8.071 \text{ (ditetapkan menjadi 8)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ P &= \frac{55}{8} = 6,87 \text{ (ditetapkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	52 – 58	51.5	58.5	3	2,16%
2	59 – 65	58.5	65.5	19	13,66%
3	66 – 72	65.5	72.5	31	22,30%
4	73 – 79	72.5	79.5	34	24,46%
5	80 – 86	79.5	86.5	33	23,74%
6	87 – 93	86.5	93.5	13	9,35%
7	94 – 100	93.5	100.5	5	3,59%
8	101 – 107	100.5	107.5	1	0,17%
TOTAL				139	100%

DESKRIPTIF DATA PENELITIAN**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Komitmen Organisasi	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Turnover Intention	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Unstandardized Residual	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepuasan Kerja	Mean	67.19	.895	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	65.42	
		Upper Bound	68.96	
	5% Trimmed Mean	66.98		
	Median	67.00		
	Variance	111.404		
	Std. Deviation	10.555		
	Minimum	34		
	Maximum	97		
	Range	63		
	Interquartile Range	15		
	Skewness	.128	.206	
	Kurtosis	.406	.408	

Komitmen Organisasi	Mean		76.22	.883
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	74.48	
		Upper Bound	77.97	
	5% Trimmed Mean		76.00	
	Median		76.00	
	Variance		108.392	
	Std. Deviation		10.411	
	Minimum		52	
	Maximum		107	
	Range		55	
	Interquartile Range		14	
	Skewness		.153	.206
	Kurtosis		.055	.408
	Turnover Intention	Mean		52.71
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	50.88	
		Upper Bound	54.53	
5% Trimmed Mean			52.44	
Median			52.00	
Variance			118.978	
Std. Deviation			10.908	
Minimum			26	
Maximum			86	
Range			60	
Interquartile Range			13	
Skewness			.363	.206
Kurtosis			1.229	.408

HASIL UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Komitmen Organisasi	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Turnover Intention	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Unstandardized Residual	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.053	139	.200*	.987	139	.220
Komitmen Organisasi	.056	139	.200*	.989	139	.340
Turnover Intention	.065	139	.200*	.968	139	.003
Unstandardized Residual	.068	139	.200*	.982	139	.058

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

HASIL UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%
Turnover Intention * Komitmen Organisasi	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%

A. Turnover Intention * Kepuasan Kerja

Report

Turnover Intention

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
34	86.00	1	.
48	85.00	1	.
49	66.00	1	.
50	58.50	2	2.121
51	60.40	5	10.139
52	62.67	3	1.155
53	64.50	2	.707
54	65.67	3	20.502
55	63.50	2	.707
56	60.00	2	.000
57	59.33	6	7.967
58	46.00	2	.000
60	57.71	7	13.275
61	53.75	4	5.560
62	52.43	7	5.940
63	60.00	3	.000
64	50.20	5	5.891
65	58.20	5	6.723
66	54.20	5	6.017
67	56.75	4	7.588
68	52.00	5	6.708
69	50.83	6	9.131
70	50.60	5	5.273
71	53.00	3	7.211

72	55.50	4	5.802
73	50.29	7	11.236
74	47.67	3	4.163
75	43.57	7	8.791
76	47.43	7	8.772
77	50.33	3	8.145
78	42.60	5	4.930
79	50.00	3	10.392
81	36.00	1	.
83	44.00	1	.
84	45.50	2	13.435
85	35.00	1	.
86	42.00	1	.
87	34.00	1	.
89	26.00	1	.
94	34.00	1	.
97	34.00	2	.000
Total	52.71	139	10.908

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	9585.573	40	239.639	3.437	.000
		Linearity	7337.596	1	7337.596	105.232	.000
		Deviation from Linearity	2247.977	39	57.640	.827	.745
	Within Groups		6833.333	98	69.728		
	Total		16418.906	138			

B. Turnover Intention * Komitmen Organisasi

Report

Turnover Intention

Komitmen Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
52	86.00	2	.000
54	59.00	1	.
59	67.00	2	4.243
60	60.60	5	8.706
61	66.00	1	.
62	50.75	4	13.841
63	63.00	3	5.196
64	74.50	2	14.849
65	50.50	2	6.364
66	64.25	4	1.500

67	62.60	5	14.276
68	55.00	3	7.810
69	58.00	1	.
70	60.33	3	2.887
71	56.14	7	3.976
72	51.38	8	5.236
73	54.00	3	.000
74	50.67	3	5.508
75	51.75	4	8.846
76	52.78	9	4.944
77	55.67	6	6.976
78	59.50	2	2.121
79	50.71	7	5.057
80	53.00	2	8.485
81	43.00	2	1.414
82	46.60	10	9.594
83	55.00	4	1.826
84	48.00	3	7.937
85	46.20	5	10.733
86	48.71	7	7.804
87	47.00	4	13.115
88	46.67	3	2.309
89	44.67	3	3.055
90	44.00	1	.
91	35.00	1	.
95	34.00	1	.
98	45.00	1	.
99	31.33	3	4.619
102	34.00	1	.
107	26.00	1	.
Total	52.71	139	10.908

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	10615.745	39	272.199	4.644	.000
		Linearity	7500.118	1	7500.118	127.950	.000
		Deviation from Linearity	3115.627	38	81.990	1.399	.096
	Within Groups		5803.162	99	58.618		
Total			16418.906	138			

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	108.000	4.922		21.940	.000		
	Kepuasan Kerja	-.360	.110	-.348	-3.258	.001	.324	3.084
	Komitmen Organisasi	-.408	.112	-.390	-3.645	.000	.324	3.084

a. Dependent Variable: Turnover Intention

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

A. Regression (Ln_{x1}: Kepuasan Kerja)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ln _{x1} ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lnei2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.018 ^a	.000	-.007	2.07622316

a. Predictors: (Constant), Ln_{x1}

b. Dependent Variable: Lnei2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.195	1	.195	.045	.832 ^a
	Residual	590.566	137	4.311		
	Total	590.761	138			

a. Predictors: (Constant), Ln_{x1}

b. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.766	4.596		.384	.701
	Ln _{x1}	.233	1.095	.018	.212	.832

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.195	1	.195	.045	.832 ^a
	Residual	590.566	137	4.311		
	Total	590.761	138			

a. Predictors: (Constant), Lnx1

a. Dependent Variable: Lnei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5863590	2.8302052	2.7418758	.03754808	139
Residual	-7.51698256	3.86884451	.00000000	2.06868693	139
Std. Predicted Value	-4.142	2.352	.000	1.000	139
Std. Residual	-3.621	1.863	.000	.996	139

a. Dependent Variable: Lnei2

B. Regression (Lnx2: Komitmen Organisasi)**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lnx2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lnei2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.010 ^a	.000	-.007	2.07646776

a. Predictors: (Constant), Lnx2

b. Dependent Variable: Lnei2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.055	1	.055	.013	.910 ^a
	Residual	590.705	137	4.312		
	Total	590.761	138			

a. Predictors: (Constant), Lnx2

b. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.115	5.530		.383	.703
	Lnx2	.145	1.278	.010	.113	.910

a. Dependent Variable: Lnei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.6878293	2.7923758	2.7418758	.02003715	139
Residual	-7.54125500	3.86276627	.00000000	2.06893064	139
Std. Predicted Value	-2.697	2.520	.000	1.000	139
Std. Residual	-3.632	1.860	.000	.996	139

a. Dependent Variable: Lnei2

PERSAMAAN REGRESI

Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.489	7.800

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)	108.000	4.922		21.940	.000
	Kepuasan Kerja	-.360	.110	-.348	-3.258	.001
	Komitmen Organisasi	-.408	.112	-.390	-3.645	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.29	74.54	52.71	7.683	139
Residual	-23.861	26.941	.000	7.743	139
Std. Predicted Value	-2.657	2.842	.000	1.000	139
Std. Residual	-3.059	3.454	.000	.993	139

a. Dependent Variable: Turnover Intention

HASIL UJI F

Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.489	7.800

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8145.673	2	4072.837	66.952	.000 ^a
	Residual	8273.233	136	60.833		
	Total	16418.906	138			

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Rumus Perhitungan Penelitian Secara Manual

1. Uji validitas butir

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2) (\sum X_t^2)}}$$

Dimana:

r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total

X_i = skor x

$\sum X_i$ = Jumlah Skor data x

X_t = jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$ = Skor total sampel

$\sum X_i X_t$ = jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total.

2. Rumus Varians

$$S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}$$

3. Rumus Simpangan Baku

$$SD = \sqrt{S^2}$$

4. Uji Normalitas

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$F(Z_i)$: merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$: merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Kriteria pengujian:

Jika $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$.

5. Uji Linearitas

Hipotesis statistika:

$$H_o : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti Regresi dinyatakan Linier jika H_0 diterima.

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	1	$\frac{\Sigma Y^2}{N}$	-	-	-
Regresi (a/b)	1	ΣXY	$\frac{Jk (b / a)}{Dk (b / a)}$	$\frac{RJK}{(b / a)}$	Fo > Ft maka
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – JK(b)	$\frac{Jk (s)}{Dk (s)}$	RJK (S)	Regresi berarti
Tuna cocok (TC)	k-2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk (TC)}{Dk (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft maka regresi berbentuk linear

6. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen atau variabel terikat (*turnover intention*)

a = Nilai harga Y bila X = 0 (*intersep/konstanta*)

b = Koefisien persamaan regresi prediktor X_1 dan X_2

X_1 = variabel independen atau variabel bebas (kepuasan kerja)

X_2 = variabel independen atau variabel bebas (komitmen organisasi)

Dimana rumus mencari nilai a, b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

7. Uji Koefisien Korelasi (Product Moment)

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

ΣX : Jumlah skor variabel X

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel Y

8. Uji F

H_0 : $Y = \alpha + \beta X$

H_i : $Y \neq \alpha + \beta X$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti Regresi dinyatakan Linier jika H_0 diterima.

9. Uji t

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi product moment

n : banyak sampel / data

10. Koefisien Determinasi (R^2)

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r_{xy}^2 : koefisien korelasi product moment

Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan 1 %, 5%, dan 10%

N	t			N	t			N	t		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	517	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	235	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	81	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	86	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	662	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	662	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	662	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	662	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	662	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	662	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	662	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	662	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	662	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	662	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	662	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	662	348	271
									664	349	272

Tabel Nilai-Nilai r Product Moment dari Pearson

Tabel r (Pearson Product Moment)
Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	46	0.246	0.291
4	0.900	0.950	47	0.243	0.288
5	0.805	0.878	48	0.240	0.285
6	0.729	0.811	49	0.238	0.282
7	0.669	0.755	50	0.235	0.279
8	0.622	0.707	51	0.233	0.276
9	0.582	0.666	52	0.231	0.273
10	0.549	0.632	53	0.228	0.270
11	0.521	0.602	54	0.226	0.268
12	0.497	0.576	55	0.224	0.265
13	0.476	0.553	56	0.222	0.263
14	0.458	0.532	57	0.220	0.261
15	0.441	0.514	58	0.218	0.258
16	0.426	0.497	59	0.216	0.256
17	0.412	0.482	60	0.214	0.254
18	0.400	0.468	61	0.213	0.252
19	0.389	0.456	62	0.211	0.250
20	0.378	0.444	63	0.209	0.248
21	0.369	0.433	64	0.207	0.246
22	0.360	0.423	65	0.206	0.244
23	0.352	0.413	66	0.204	0.242
24	0.344	0.404	67	0.203	0.240
25	0.337	0.396	68	0.201	0.239
26	0.330	0.388	69	0.200	0.237
27	0.323	0.381	70	0.198	0.235
28	0.317	0.374	71	0.197	0.233
29	0.312	0.367	72	0.195	0.232
30	0.306	0.361	73	0.194	0.230
31	0.301	0.355	74	0.193	0.229
32	0.296	0.349	75	0.191	0.227
33	0.291	0.344	76	0.190	0.226
34	0.287	0.339	77	0.189	0.224
35	0.283	0.334	78	0.188	0.223
36	0.279	0.329	79	0.186	0.221
37	0.275	0.325	80	0.185	0.220
38	0.271	0.320	81	0.184	0.219
39	0.267	0.316	82	0.183	0.217
40	0.264	0.312	83	0.182	0.216
41	0.261	0.308	84	0.181	0.215
42	0.257	0.304	85	0.180	0.213
43	0.254	0.301	86	0.179	0.212
44	0.251	0.297	87	0.178	0.211
45	0.248	0.294	88	0.176	0.210

Sumber: SPSS

Tabel F

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157

45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049

Sumber: Function Statistical Microsoft Excel

TABEL t

Tabel t (Pada taraf signifikansi 0,05)
1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.009	1.676
6	2.447	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.895	52	2.007	1.675
8	2.306	1.860	53	2.006	1.674
9	2.262	1.833	54	2.005	1.674
10	2.228	1.812	55	2.004	1.673
11	2.201	1.796	56	2.003	1.673
12	2.179	1.782	57	2.002	1.672
13	2.160	1.771	58	2.002	1.672
14	2.145	1.761	59	2.001	1.671
15	2.131	1.753	60	2.000	1.671
16	2.120	1.746	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.670
18	2.101	1.734	63	1.998	1.669
19	2.093	1.729	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.717	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.064	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.708	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.699	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Sumber: Function Statistical Microsoft Excel



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 732/H39.12/PL/2011
Lamp. : -----
Hal : Permohonan Izin Penelitian

14 Februari 2011

Yth. Pimpinan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
di Tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Rini Aisyah
Nomor Registrasi : 8115077889
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk memperoleh : Penelitian untuk Skripsi

Di : Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
Jl. Raya Pondok Kopi, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :
"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention)."

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Dra. Desfrina

NIP 195904 198503 2 001

Tembusan :

1. Dekan/Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



RS ISLAM JAKARTA PONDOK KOPI

Jalan Raya Pondok Kopi, Jakarta Timur 13460
Telp.: 021 8630654 - 8610471 (hunting) Fax. 021 8611101
www.rsijpondokkopi.co.id, e_mail : rsijpk@rsijpondokkopi.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 97/XIV- Eks/RSIJK /03/2011

Jakarta, 02 Maret 2011

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

✓ Kepala Biro Administrasi
Akademi dan Kemahasiswaan UNJ
Di - Jakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Memperhatikan surat Saudara Nomor: 732/H39.12/PL/2011 tgl.14 Februari 2011 perihal seperti tersebut pada pokok surat dengan ini disampaikan, bahwa pada prinsipnya kami menyetujui:

- Nama : Rini Aisyah
- N I M : 8115077889
- Program Studi : Pendidikan Ekonomi
- Fakultas : Ekonomi

Untuk mengadakan penelitian di RS. Islam Jakarta Pondok Kopi dengan judul "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Keinginan Bepindah (Turnover Intention)*". Untuk pelaksanaannya harap menghubungi Bagian Diklat RS. Islam Jakarta Pondok Kopi.

Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Direksi
RS. ISLAM JAKARTA PONDOK KOPI

Agoes Soelistyo Dunda

Agoes Soelistyo Dunda, MM
Direktur SDI & Bindatra

Tembusan :

1. Ka. Sie. Diklat;
2. Manajer / Unit Kerja terkait;
3. Mahasiswa ybs;
4. Arsip.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Rini Aisyah, lahir pada tanggal 5 Juli 1989. Merupakan anak pertama dari 3 (tiga) bersaudara dari pasangan Bpk. Cipto dan Ibu Zubaidah, yang beralamat di Jl. Robusta raya blok P5 No.68 Rt 002/Rw 07 Pondok Kopi, Jakarta Timur.

Peneliti mengawali pendidikannya di SD Negeri Pondok Kopi 04 Pagi dan lulus pada tahun 2001. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 199 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2004. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada SMA Negeri 103 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2007. Selama di SMA peneliti aktif mengikuti kegiatan ekstrakurikuler PASKIBRA dan KIR (Karya Ilmiah Remaja).

Selanjutnya setelah lulus SMA peneliti mengikuti Tes PENMABA di Universitas Negeri Jakarta dan diterima sebagai Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Pada tahun 2010, peneliti mengikuti program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum BULOG) pada Divisi Pengadaan, serta melaksanakan Program Pengenalan Lapangan (PPL) di SMK Negeri 15 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.