

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. KUSUMAHADI
SANTOSA DI KARANGANYAR**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I Jurusan
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

RENYTA ANGGRAENY

B100140365

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. KUSUMAHADI
SANTOSA DI KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

RENYTA ANGGRAENY

B100140365

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jati Waskito', with a large, sweeping flourish on the left side.

(Jati Waskito, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. KUSUMAHADI
SANTOSA DI KARANGANYAR**

Oleh:

RENYTA ANGGRAENY

B100140365

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 07 Juli 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. Imron Rosyadi, S.E., M.Si. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Jati Waskito, S.E., M.Si. ()
(Sekretaris)
3. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D. ()
(Anggota)

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Dr. H. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan.

Surakarta, 17 Juli 2018

Penulis



RENYTA ANGGRAENY

B100140365

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. KUSUMAHADI
SANTOSA DI KARANGANYAR**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Studi yang dilakukan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. Sampel yang diambil sebanyak 86 responden yang bekerja di PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar tersebut. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan (1) *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment to turnover intention. The study conducted at PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. Samples taken as many as 86 respondents who work in PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. The analysis method used is multiple linear regression analysis, validity and reliability test and hypothesis test. The result of this research is conclusion (1) job satisfaction have negative and significant effect to turnover intention, (2) organizational commitment have negative and significant influence to turnover intention.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan baik agar berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari bagaimana organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, hal tersebut yang membuat organisasi sadar akan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Sudah seharusnya perusahaan melakukan perubahan besar dalam hal perekrutan, penyeleksian sampai dalam mempertahankan karyawan.

Namun belakangan ini terdapat fenomena yang sering terjadi di perusahaan dimana kinerja perusahaan sudah baik dapat menjadi buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung yang disebabkan oleh perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* merupakan bentuk penyimpangan perilaku karyawan yang menyebabkan ketidakstabilan perusahaan jika tingkat *turnover* tinggi.

Di kondisi serba digital ini manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dan terus meningkat yang menyebabkan karyawan terdorong untuk melakukan *turnover*. *Turnover intention* merupakan permasalahan yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. *Turnover intention* adalah karyawan berencana meninggalkan perusahaan atau untuk memecat karyawan. *Turnover intention* dapat berupa sukarela atau tanpa sadar (Saeed, Waseem, & Rizwan., 2014).

Turnover intention adalah fenomena kompleks yang bergantung pada berbagai faktor. Banyak penelitian tentang *turnover intention* menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, masa jabatan pendidikan, kompensasi merupakan prediktor dari intensi *turnover* di organisasi. Organisasi harus mengambil langkah strategis untuk memiliki keunggulan kompetitif atas organisasi lain, dengan mengambil langkah-langkah yang menguntungkan bagi karyawan yang dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka (Kaur, Mohindru, & Pankaj, 2013).

Turnover intention harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan. Penyebab *turnover intention* dapat berupa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem gaji dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, maupun organisasi (Ozdevecioglu, Kurt, & Tugba, 2015). Permasalahan kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan intensi *turnover* yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah mengarah pada intensi *turnover* tinggi (Saeed, Waseem, & Rizwan., 2014). Tingkat kepuasan kerja yang rendah secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Banyak penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menjadi topik penting organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berkontribusi dengan intensi *turnover*. Dengan kata lain karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berkeinginan untuk pindah, atau keluar dari organisasi pada waktu yang telah direncanakan (Tarigan & Ariani, 2015).

Organisasi dapat mengatasi tantangan yang dihadapi menggunakan sumber daya manusia secara strategis. Praktik yang berbeda sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, praktik semacam itu bertujuan menciptakan dan mempertahankan kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Sebagaimana pengaruh dalam menentukan sikap serta perilaku karyawan dengan mengembangkan tenaga kerja berkomitmen serta mempertahankan karyawan (Bisharat & Obeidat, 2017).

Ketika organisasi memutuskan untuk mengakhiri pekerja, berhemat dan merestrukturisasi karyawan dapat mengakibatkan dampak negatif termasuk ketidakpercayaan karyawan, ketidakpuasan serta menimbulkan perilaku kerja yang kontraproduktif. Penting dalam suatu perusahaan membangun kembali hubungan saling percaya dalam organisasi, karena dengan membangun komitmen organisasi dapat mengurangi intensi *turnover*. Dengan pertimbangan apakah organisasi ingin beroperasi pada tingkat yang berkelanjutan dan bersaing dipasar. Dalam sebuah penelitian terdapat bahwa salah satu cara organisasi dapat mengurangi intensi *turnover* dan komitmen afektif karyawan merupakan faktor penting yang harus dimiliki organisasi (Tirelli & Goh, 2015).

Semakin baik kondisi kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Jika karyawan tinggal dalam satu organisasi cukup lama untuk mendapatkan pengalaman yang bermanfaat bagi mereka dalam upaya untuk memperoleh promosi atau pekerjaan, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan dan memiliki komitmen yang lebih kuat pada organisasi. Dengan demikian bagaimana organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi serta menurunkan intensi *turnover* merupakan suatu hal penting untuk pengembangan organisasi (Wang & Tsai, 2016).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sumber data diperoleh langsung dari karyawan di PT. Kusumahadi Santosa. Alat yang digunakan untuk memperoleh data berupa kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Kusumahadi Santosa sebanyak 86 responden dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	<i>Turnover Intention</i>
e	=	Error
a	=	Konstanta
b ₁ -b ₃	=	Koefisien arah regresi
x ₁	=	<i>Job Satisfaction</i>
x ₂	=	Komitmen Organisasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Terdapat 5 butir pertanyaan atau indikator yang diuji dalam masing-masing variabel semua hasilnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dengan korelasi *Product Moment* jika r hitung lebih besar dari r tabel dinyatakan valid.

3.2 Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketentuan, dimana nilai ketentuannya adalah 0,60.

3.3 Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

Model	B	t _{hitung}	Sig.
<i>Constant</i>	27,840	13,523	0,000
<i>Job satisfaction</i>	-0,218	-2,578	0,012
Komitmen organisasi	-0,256	-3,194	0,002
<i>R Square</i>	0,193	F _{hitung}	9,929
<i>Adjusted R Square</i>	0,174	Sig.F	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian hipotesis diperoleh:

1. Nilai konstanta positif sebesar 27.840 hasil ini menunjukkan tingkat *turnover intention*.
2. Nilai koefisien regresi variabel *job satisfaction* negatif sebesar -0,218 menunjukkan terjadi penurunan pada *job satisfaction* maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,218.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi negatif sebesar -0,256 menunjukkan terjadi penurunan komitmen organisasi maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,256.

4. Uji t

Nilai t hitung variabel *job satisfaction* yang diperoleh sebesar -2,578 dan signifikan 0,012, sehingga $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-2,578 > -1,989$) dan sig. ($0,012 < 0,05$) artinya ada pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar -3,194 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-3,194 > -1,989$)

dan sig. (0,002 < 0,05) artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

5. Uji F

Nilai F hitung sebesar 9,929 dan signifikan sebesar 0,000 dengan ketentuan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara bersama-sama.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinan *R Square* sebesar 0,193 (19,3) yang artinya *job satisfaction* dan komitmen organisasi dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 19,3%. Sementara sisanya 80,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambah dan mengembangkan variabel-variabel yang diteliti lebih luas. Serta diharapkan pengambilan sampel penelitian diperbanyak agar mampu mengambil keadaan yang sesungguhnya di dalam obyek penelitian.
2. Jika peneliti ingin mengontrol jawaban dari responden, lebih baik menggunakan metode wawancara untuk melengkapi jawaban hasil kuesioner. Agar hasil yang didapat benar-benar jawaban responden serta mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari dan menambah referensi lain lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bisharat, H., & Obeidat, B. Y. (2017). *The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Chain Pharmacies in Jordan*. *International Journal of Business and Management* , Vol. 12, No. 1 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.
- Chen, C. F. (2006). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants' Turnover Intention*. *Journal of Air Management* , 274-276.
- David, S. (2015). *Impacts of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study Describing Influence of Gender Difference on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)*, Volume 2, Issue 1.
- Hakim, A. (2015). *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance*. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Volume 4 Issue 5 Page PP.33-41 ISSN (e): 2391-1813 ISSN (p): 2319-1805.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Management*, Vol.2, No.2.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: GP Press.
- Issa, D. A., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14 (4): 525-531 ISSN 1990-9233.
- Jehanzeb, K., & Rasheed, A. (2013). *Organizational Commitment and Turnover Intention: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 8 ISSN 1833-3850.
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). *The Relationship Between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational*

- Commitment and Turnover Intention. International Journal of Business Administration*, Vol. 6, No.5.
- Kaur, B., Mohindru, & Pankaj. (2013). *Antecedents of Turnover Intention. Global Journal of Management and Business Studies*, ISSN 2248-9878 Volume 3, No. 10, PP. 1219-1230.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahdi, A. F., & Zin, M. Z. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. American Journal of Applied Sciences*, 9 (9): 1518-1526 ISSN 1546-9239.
- Michael S Cole, H. B. (2006). *Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention . Journal Of Organizational Behaviour*, 585-605.
- Ozdevecioglu, M., Kurt, O. D., & Tugba. (2015). *The Effect Of Leader Member Exchange On Turnover Intention And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Meaning Work. Management and Innovation For Competitive Advantage*.
- Poon, J. M. (2004). *Effect of performance appraisal politics on job satistic and turnover intention*. Vol. 33 No. 3, PP 322-334.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 23 717-725.
- Saeed, I., Waseem, M., & Rizwan., S. S. (2014). *The Relationship of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. Internatinal Journal Of Learning & Development*, Vol. 4, No.2 ISSN 2164-4063.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrun, A., Brahmasari, I. A., & Nugroho., R. (2016). *Effect Of Competence, Organizational Culture and Climate Of Organization to the Organozational Commitmen, Job Satisfaction and the Performance of Employee. International Journal Of Business and Managemenr Invention*, ISSN 2319-8028 PP 52-64.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. Advances in Management & Applied Economics*, Vol. 5, No. 2, 21-42.

- Tirelli, A., & Goh, S. C. (2015). *The Relationship Between Trust, Learning Capability, Affective Organizational Commitment and Turnover Intentions. International Journal Human Resources Development and Management*, Vol. 15, No.1.
- Wang, J. H., & Tsai, K. C. (2016). *Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. Business and Management Studies*, Vol. 2, No. 1 ISSN 2374-5916 E ISSN 2374-5924.
- Yamazakia, Y., & Petchdee, S. (2015). *Turnover Intention, Organizational Commitment and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. Journal Business and Management*, Volume 4, Issue 4 22-38.
- Yasmin, K. (2015). *Impact of Organizational Commitment on Intention to Quit Among Psychaitric Nurses. International Journal of Learning & Development*, Vol. 5, No.4 ISSN 2164-4063.
- Zefeti, S. M., & Mohamad, N. A. (2017). *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. International Review of Management and Marketing*, ISSN: 2146-4405.