

**PENGARUH PEMEDIASIAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM  
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *INTENT TO LEAVE*  
(Studi Kasus pada KSP. Mentari Dana Mandiri Salatiga)**



**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Disusun oleh:**

**ANIK YULIASTUTI**  
**B 200 060 128**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi meningkatkan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada di organisasi. Yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam organisasi. (Satria, 2005).

Permasalahan yang sering muncul terkait dengan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat perputaran karyawan yang dialami oleh beberapa organisasi. Dalam kondisi ini pada umumnya organisasi selalu berusaha untuk mengurangi tingkat perputaran yang terjadi pada karyawannya. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada organisasi akan mengakibatkan timbulnya kerugian yang cukup material terhadap organisasi. Organisasi selalu berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama disfungsi turnover yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, serta biaya rekrutman dan pelatihan kembali. Walaupun pada kasus tertentu perputaran

kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah, tapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang selalu tinggi dapat mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi. Jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru. Tingkat perputaran karyawan organisasi pada umumnya disebabkan karena 2 hal, yaitu atas keinginan organisasi dan atas keinginan karyawan itu sendiri. Perputaran karyawan akibat dari keinginan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari organisasi agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan.

Di sisi lain, tuntutan dari manajemen koperasi, seringkali menimbulkan beragam masalah dalam diri karyawan. Masalah-masalah yang dihadapi mereka di antaranya : meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus selalu maksimal melayani anggota. Bila stres kerja karyawan tersebut tidak segera diatasi, maka berdampak pada perilaku karyawan yang tidak diinginkan pihak koperasi, seperti: kepuasan kerja yang rendah yang dapat berdampak pada komitmen organisasional turun, bahkan yang lebih parah lagi adalah meningkatnya perilaku karyawan yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intent to leave*).

Sementara itu, dalam studi Clugston (2000); Lum *et al.*, (1998); William dan Hazer (1986) ditemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional (afektif, *continuance*, dan normatif) secara positif. Apabila karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, maka keinginan untuk meninggalkan organisasi atau pindah ke organisasi lainnya

dapat ditekan, sehingga dalam jangka waktu tertentu, tingkat *intent to leave* menurun (Strongth & Reilly, 1997 dalam Randal *et al.*, 1999).

Hasil studi Glugston (2000) ditemukan bahwa pada saat diuji peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave*, dihasilkan komitmen organisasional sebagai *partial mediated variable*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil sebagai berikut :

- 1 Komitmen afektif → *intent to leave*
- 2 Komitmen kontinuan → *intent to leave*
- 3 Komitmen normatif → *intent to leave*

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *intent to leave* lebih besar dibanding pengaruh pemediasian komitmen organisasional terhadap *intent to leave*. Meskipun hasil ini memberi interpretasi dan makna bahwa studi Glugston (2002) perlu dikaji lebih lanjut, apakah komitmen organisasional dapat menjadi *full mediated* atau tetap menjadi *partially mediated* dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave* pada *setting* yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variable komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave*.

Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuni Siswanti. Akan tetapi penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan dilakukan pada

koperasi di Salatiga.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mencoba meneliti kembali pengaruh pemediasian komitmen organisasional yang dikhususkan penerapannya pada koperasi yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **PENGARUH PEMEDIASIAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *INTENT TO LEAVE*.**

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang ini maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **Bagaimana pengaruh pemediasian variabel komitmen organisasional dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave*?**

## **C. Pembatasan Masalah**

Dalam suatu penelitian batasan ruang lingkup penelitian penting diterapkan. Hal ini dimaksudkan agar tujuan penelitian tidak menyimpang dari sasaran. Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dibahas adalah mengenai pengaruh pemediasian organisasional dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave*.
2. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah koperasi di wilayah Salatiga.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave*.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh variabel komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *intent to leave*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan kajian untuk peneliti lebih lanjut di masa yang akan datang dalam topik yang sama.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Pembahasan penelitian ini terbagi menjadi lima bab. Adapun garis besar pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan berbagai landasan teori dan penelitian yang relevan, kerangka penelitian dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang populasi dan sample, metode pengumpulan data, pengukuran variable dan metode analisis.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menguraikan data yang digunakan, pengolahan data tersebut, hasil analisis dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini memuat hasil akhir penelitian yang merupakan kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan implikasi dari analisis yang telah dilakukan.