

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DEALER HONDA CV. SEMOGA JAYACABANG TENGGARONG

Oleh: Mawardi

Penulis adalah Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

This study was the result of the development of the research model based on the result of scientific exploration through literature review and observations on the object of research. A series of observations carried out on the object of research which is dealer companies CV. Semoga Jaya Branch Tenggarong who have employee turnover level, which reached presentations 58.33% in one year period, but the focus that made this research is on the aspect of intention or a tendency of employees to leave the company (turnover intention). To measure the symptoms above data analysis techniques using multiple regression analysis with organizational commitment independent variable(X1) and job satisfaction (X2). The results of such research is not discover the simultan relationships among variables with the calculated F value 0.058 and the value of F table 3,23. The next hypothesis is to identify the relationship partially through t test obtained the same results with no evidence of the hypothesis that by obtaining t value of 0.186 for the variable of organizational commitment (X1), and job satisfaction (X2) of -340. Then to regression equation generated through this research is $Y = 3.378 + 0,028X1 - 0,076X2$

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia pada tataran praktik maupun teoritis seakan tidak pernah terpisah dengan aspek manusia. Manusia dilihat dari prspektif organisasi adalah aset yang sangat kompleks dan kedudukannya paling menentukan. Pada kondisi tertentu, manusia sebagai aset perusahaan yang sekaligus memiliki tanggung jawab dan peran sebagai motor penggerak organisasi untuk mencapai target atautujuan perusahaan, namun seringkali mengalami kegagalan yang diakibatkan rendahnya mutu kinerja karyawan. Bersamaan dengan menurunnya kinerja, karyawan mulai mengevaluasi dan memutuskan untuk berhenti bekerja (*turnover*) dari perusahaan dan bekerja pada perusahaan lain. Keinginan atau niat untuk pindah (*turnover intention*) merupakan gejala yang paling awal dari karyawan dalam memutuskan untuk berhenti bekerja (*turnover*). Implikasi dari niat keluar (*turnover intention*) memiliki dua kemungkinan yang dapat terealisasi dalam bentuk nyata. Kemungkinan yang dapat terjadi adalah karya-wan akan meneruskan *turnover intention* pada keputusan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Perusahaan melalui hirarki manajemen sebagai satu-satunya departemen yang memiliki otoritas untuk memenuhi kebutuhan karyawan, memiliki peran penuh untuk tetap menciptakan kondisi kerja yang kondusif, namun sebaliknya

jika karyawan bekerja dalam kondisi yang tidak kondusif dan disertai dengan tingkat kepuasan yang rendah hal ini akan berimplikasi terhadap buruknya kinerja karyawan. Dinamika ini jika dibiarkan berlarut akan menciptakan perubahan kondisi keadaan dimana karyawan mulai melakukan evaluasi atas kontribusi yang diberi perusahaan terhadap karyawan serta dibarengi dengan evaluasi keuntungan bila bekerja pada perusahaan lain dan realitas seperti ini mulai menunjukkan timbulnya gejala *turnover intention*.

Pada kondisi lain komitmen terhadap organisasi dipandang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan untuk mempertahankan atau justru keluar dari keanggotaan. Pernyataan ini terangkum dalam perumusan definisi mengenai komitmen terhadap organisasi yang oleh Mayer dan Allen, 1991 (dalam Umam K, 2010: 258-259) yaitu suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya hubungan emosional antara karyawan dengan organisasi memiliki implikasi untuk mempertahankan keanggotaannya.

Uraian diatas menggambarkan secara jelas bahwa komitmen terhadap perusahaan turut

memberikan stimulus kepada presentase *turn-over*. Selain faktor di atas faktor lain yang turut berkontribusi terhadap tingkat *turnover* adalah kepuasan kerja (Luthans, F.2006 : 247). Pada konsep yang sama Luthans F memberikan definisi kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi terhadap hal yang dinilai penting.

Sebagai perusahaan dengan jumlah konsumen yang besar sudah menjadi program prioritas bagi CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong untuk tetap memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Aktor penting yang menjadi ujung tombak sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan pada konsumen adalah karyawan. Karyawan CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong menjadi satu-satunya kunci utama untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen sehingga konsumen memiliki perhatian penuh atas reputasi perusahaan.

Pelayanan terbaik yang dihasilkan oleh karyawan senior dan karyawan baru yang sedang atau telah mengikuti training akan selalu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk tetap dipertahankan keberadaannya pada perusahaan CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong. Kepuasan untuk terus mempertahankan eksistensi karyawan dalam perusahaan disebabkan oleh pengorbanan yang telah dilakukan oleh perusahaan CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong dalam menciptakan karyawan yang kompeten dengan spesifikasi pekerjaan masing-masing.

CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong saat ini memiliki karyawan dengan jumlah 48 karyawan yang terbagi atas 12 (dua belas) departemen dengan jumlah yang terbagi atas *job description* yang berbeda sesuai dengan pembagian kerja.

Data history perusahaan mencatat presentase tingkat *turnover* yang terjadi selama periode 1 tahun terakhir yang terakumulasi dari karyawan tetap hingga kontrak yang berasal dari beberapa departemen mencapai angka 58,33% dari jumlah seluruh karyawan.

Presentasi tersebut menunjukkan angka *turnover* dengan intensitas cukup tinggi yang terjadi selama kurun waktu satu tahun. Pencapaian tingkat *turnover* di atas harus diwaspadai oleh pihak manajemen CV. Semoga Jaya terutama pada karyawan yang memiliki keahlian khusus.

Indikasi awal terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan atas kepuasan kerja antar karyawan meliputi, jenis pekerjaan, standar

gaji yang diberikan, pemberian beban kerja dan *reward* dari masing-masing departemen. Setiap karyawan yang bekerja pada Dealer Honda CV. Semoga Jaya diberikan target pekerjaan yang cukup tinggi. Penetapan target yang cukup tinggi ini jika tidak mampu terselesaikan oleh karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya Tenggarong akan menimbulkan tingkat kepuasan yang rendah, namun jika target yang telah ditetapkan oleh Dealer Honda CV. Semoga Jaya mampu diselesaikan oleh karyawan secara langsung hal ini akan memicu kepuasan kerja karyawan.

Terjadinya *turnover* pada Dealer Honda CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong berlandaskan pada hasil wawancara karyawan ditemukan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan balas jasa yang diterima oleh karyawan.

Untuk menekan angka *turnover* dan meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi *top manajemen middle manajemen* Dealer Honda CV. Semoga Jaya harus menciptakan kondisi kerja dengan mekanisme hubungan yang serasi serta harmonis antar karyawan maupun dengan atasan, menaikkan standar gaji, insentif, serta memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi atas pencapaian target.

Hasil Observasi pada objek penelitian merumuskan tiga variabel penting yang dijadikan konsentrasi pada penelitian ini antara lain Komitmen organisasi karyawan, kepuasan kerja hingga mampu mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

Turnover yang terjadi pada CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong jika tidakantisipasi akan menimbulkan beberapa kerugian. Kerugian ini oleh Rousseau (1994) diklasifikasikan menjadi tiga. 1. Biaya langsung yang terkait dengan rekrutmen, perusahaan dalam menjalankan proses rekrutmen akan mengeluarkan sub-sub biaya di antaranya biaya untuk memenuhi pemasangan iklan, dan biaya pencarian. 2. Biaya tidak langsung, setelah perusahaan mendistribusikan investasinya kedalam post biaya langsung yang termanvestasikan oleh proses rekrutmen, maka perusahaan kembali mendistribusikan investasinya guna melakukan training calon karyawan, training sebagai edukasi karyawan dalam melakukan adaptasi dengan system kerja perusahaan. 3. Kerugian produktivitas yang disebabkan oleh waktu yang digunakan dalam proses pembelajaran karyawan baru.

Atas kondisi tersebut pada penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*. b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*. c. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention*.

Turnover Intention

Fishbein dan ajzen, 1975 (dalam Novliadi F, 2007: 7) mengajukan teori pembentukan tingkah laku berdasarkan hubungan timbal balik antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), dan intensi (*intention*) individu. Keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat dan pandangan individu terhadap obyek. Sikap dikategorikan sebagai aspek afektif yang mengarah pada perasaan individu terhadap suatu obyek serta evaluasi yang dilakukan. Intensi dikategorikan sebagai aspek konatif yang menunjukkan intensi individu dalam bertingkah laku (*behavioral intention*).

Uraian diatas mengandung eksplanasi tentang faktor terbentuknya perilaku manusia yang terbentuk berdasar pada hubungan kausal antar keyakinan, sikap dan intensi. Korelasi antar beberapa faktor diatas jika diadopsi kedalam organisasi akan terbentuk suatu dinamika organisasi yang terakumulasi kedalam perilaku organisasi.

Keinginan individu dalam organisasi sangat bervariasi salah satunya adalah *turnover intention* yang merupakan fenomena yang selalu muncul dalam kehidupan organisasi. *Turnover intention* pada tataran teoritis maupun praktis diartikan sebagai keinginan atau niat seseorang untuk keluar dari organisasi. Sebagai mana yang telah didefinisikan oleh beberapa ahli dibawah ini :

Menurut Pasewark and Strawser, 1996 (dalam Wibowo T. R., 2003) *turnover intentions* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Harnoto 2002 (dalam Digital Library Unikom, 2013) mendefinisikan *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut pendapat Mobley, 1982 (dalam Jaapar P.G. dkk, 2012 : 2), mengemukakan bahwa keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Scott, 1977 (dalam Novliadi F, 2007: 9) mendefinisikan gejala *turnover* sebagai perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan.

Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* menurut (Bluedorn, 1982 dalam Widodo, R. 2010) didefinisikan sebagai kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Kecenderungan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi jika terwujud dalam perilaku yang nyata makaberimplikasi terhadap timbulnya biaya yang harus dialokasikan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan baru hingga mampu bekerja sesuai spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Implikasi lain dari adanya *turnover intention* bagi *middle manager* adalah terkonsentrasinya waktu untuk melakukan pengawasan sekaligus bimbingan kepada karyawan sampai karyawan benar-benar memahami tentang mekanisme pekerjaan yang telah diatur organisasi.

Turnover intention terjadi sebagai suatu akibat dari rendahnya komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan. Sebagai mana dengan pendapat Koch, 1978 (dalam Sopiah 2008 : 166) menyebutkan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*.

Penyebab keinginan berpindah karyawan sebagai suatu akibat dari rendahnya komitmen organisasi salah satunya ditegaskan oleh hasil penelitian Meyer et al., 1993 (dalam Witasari L. 2009 : 9) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah.

Pernyataan lain terkait hubungan korelasional antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh hasil penelitian Mobley 1977 (dalam Petronila T. A et al. 2009: 8-13) menyatakan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Menurut model proses psikologis yang dibuat oleh Mobley (1977); Zagladi

(2008);(dalam Wijaya E. F, 2010) ketidakpuasan kerja diterjemahkan menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaannya saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian Shore dan Martin (1989); Mueller dan Price (1990) (dalam Wibowo T. H, 2003) Menyimpulkan bahwa *Organizational Commitment* mempunyai hubungan yang kuat dengan *turnover intention*.

Niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) Oleh Harnoto, 2002 (dalam <http://digilib.petra.ac.id>, diakses 08 Maret 2013) dapat diukur dengan lima indikator :

- a. Absensi Meningkat
Tingkat absensi karyawan yang memiliki niat untuk melakukan pindah kerja ditandai dengan tingkat absensi yang meningkat.
- b. Mulai malas dalam bekerja.
Karyawan mulai malas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan mulai membandingkan dengan dengan pekerjaan lain.
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
Terjadi pelanggaran Peraturan perusahaan yang telah menjadi *standart opretional prosedure* perusahaan.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang memiliki niat untuk pindah menjadi sestif terhadap kebijakan pimpinan, apa lagi hal ini berkaitan dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Prilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Indikasi terjadinya *turnover intention* dapat juga diprediksi melalui perilaku positif karyawan. Karyawan menjadi giat dalam menjalankan pekerjaannya justru menunjukan karyawan akan melakukan *turnover*.

Definisi diatas menjadi dasar pijakan untuk mengkonstruksi sintesis *turnover intention* sebagai suatu niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi atau berhenti secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam suatu tindakan nyata.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat menggambarkan relasi antara individu dengan organisasi, dimana individu dengan sadar menerima nilai-nilai, asas, paradigma, dan tujuan yang dianut secara konsesus oleh organisasi. Penerimaan

secara personal atas berbagai nilai yang dianut organisasi memberikan dorongan kepada individu untuk mengintegrasikan diri menjadi bagian organisasi.

Guna memahami komitmen organisasi ada Beberapa pendekatan yang digunakan, antara lain pendapat (Luthans F. 2006 :249) yaitu komitmen organisasi dapat dipandang Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas keryawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Pendekatan lain untuk memahami komitmen organisasi secara tradisional dapat dilakukan melalui *attitudinal commitment dan behavioral commitment* sebagaimana yang telah ungkapkan oleh Meyer dan Allen, 1997 (dalam Umam K, 2010: 258) menjelaskan pendekatan itu sebagai berikut. *Attitudinal commitment* berfokus pada proses ketika seseorang mulai memikirkan hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Adapun *behavioral commitment* berhubungan dengan proses ketika individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Mayer dan Allen, 1991 (dalam Umam K, 2010 : 258-259) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi.

Baron dan Greenberg, 1990 (dalam Umam K, 2010 : 259) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008 : 156) memberikan definisi komitmen organisasi "*Organization Commitment is the degree to which employes believe in and accep organizational goals and desire to remain with the organization*". (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan

tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Kemudian menurut Coopey dan Harley (dalam Sopiah 2008 : 156) menyebutkan komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologi individu pada organisasi.

Robins, 1989 (dalam Sopiah 2008 :155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Bathaw dan Grant 1994 (dalam Sopiah 2008 : 155) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian untuk mengukur komitmen organisai, pada penelitian ini peneliti merujuk kepada pendapat Alen dan Meyer 1997(dalam Setiawan A. 2011 : 22) yang mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

1. Merasa memiliki organisasi, hubungan emosional anggota dengan kegiatan organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. Merasa rugi jika keluar dari organisasi, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi yang mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Tertarik terus pada organisasi, menggambarkan perasaan ketertarikan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus berada dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi.

Merujuk pada definisi yang telah disusun terkait komitmen organisasi dengan ini peneliti menyusun sintesis Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis anggota organisasi untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi yang memiliki implikasi terhadap keputusan

individu untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Karyawan dalam menjalankan organisasi akan selalu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda antar karyawan. Perbedaan tingkat kepuasan antar karyawan berdampak atas nilai yang berlaku pada dirinya, artinya bahwa semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang diinginkan maka semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dinamika organisasi merupakan akumulasi dari berbagai persepsi yang diabstraksikan karyawan.

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) tidak memiliki definisi yang bakudan berlaku secara umum, akan tetapi dari berbagai definisi para elit akademik mengenai kepuasan kerja tidak keluar dari substansi atau makna kepuasan kerja, sebagai mana yang telah peneliti rangkum pada bagian dibawah ini.

Tinjauan akan hakikat dan pemaknaan mengenai kepuasan kerja, beberapa pakar telah memberikan argumentasi tentang kepuasan kerja, antara lain Locke (dalam Luthans F, 2006 : 243) memberikan definisi komperhensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif. Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Definisi kepuasan kerja diatas mendeskripsikan bahwa terdapat dua korelasi yang membentuk keadaan emosi karyawan. Korelasi tersebut yaitu terjadinya penilaian atas pekerjaan yang dilakukan dan tinjauan empiris hasil kinerja dimasa lampau.

Definisi lain tentang kepuasan kerja seperti yang telah dirumuskan oleh Luthans F. (2006 : 243) yaitu, merumuskan tentang tiga dimensi yang secara umum dapat diterima untuk menjelaskan kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut beberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya jika anggota organisasi merasa bahwa mereka terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Ketiga,

kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Tinjauan lain mengenai kepuasan kerja merujuk kepada pendapat Robins dalam (Wibowo, 2011 :501) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penjelasan Robins akan kepuasan kerja diatas mengadung makna konfrontasi antar realitas yang nyata dengan harapan yang telah diabstraksikan atau dipersesikan sebelumnya. Realitas yang nyata disini dimaksudkan sebagai penghargaan atau imbalan atas kontribusi karyawan dalam bekerja. Jika kontribusi yang diterima karyawan tidak mendapatkan titik equilibrium atau titik singgung dengan yang telah dipersepsikan oleh karyawan, maka kondisi ini dapat diidentifikasi terjadinya ketidakpuasan.

Luthans F. (2006: 243) mendefinisikan esensi kepuasan kerja yang berbeda yaitu dengan melihat seberapa besar tingkat kontribusi karyawan dalam memberikan sumbangsih terhadap capaian keberhasilan organisasidengan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi terhadap hal yang dinilai penting.

Pendapat Luthans F. diatas memberikan keterangan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang syarat akantindakan individual manusia terhadap pekerjaan. Secara bersamaan definisi diatas menunjukan bahwa kepuasan kerja antar karyawan memiliki tingkat variasi yang berbeda, tingkat perbedaan ini tentunya tergantung atastingkat pendidikan, pengalaman kerja, danstruktur hirarki organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.

Kepuasan kerja pada kondisi praktis akan menimbulkan berbagai respons, respons yang dihasilkan atas kepuasan kerja dapat dikategorikan kedalam dua katagori yaitu positif dan negatif. Karyawan dengan persepsi positif terhadap pekerjaannya akan memiliki etos kerja yang tinggi hingga mencapai pada produktifitas kerja maksimum. Begitupunsebaliknyajika respon karyawan bersifat negatif kondisi ini akan berimplikasi terhadap rendahnya performance karyawan yang bersangkutan. Bahkan kepuasan

kerja yang rendah akanberimplikasi pada kondisi yang drastis yaitu dengan tingginya presentasi tingkat *turnover intention*.

Pendapat diatas sejalan dengan pendapat Luthans F. (2006 : 247) bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, begitupun sebaliknya bila karyawan memiliki kepuasan rendah akan meningkatkan tingginya tingkat *turnover intention*. Senada dengan pendapat diatas Harnoto, 2002 (dalam Widjaja D. C, *et all*2008) menyatakan bahwa *turnover intention* diakibatkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan baru.

Pengukuran tingkat kepuasan kerja oleh para ahli yang berasal dari praktisi maupun akademisi telah menyusun, mengembangkan dan menetapkan indikator yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dengan berbagai pendapatnya. Pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Luthans F. (2006 : 224) yang menyebutkan kepuasan kerja dapat diukur dalam lima indikator:

- a. Pekerjaan itu sendiri
Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kempuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka cenderung menjadi puas.
- b. Kesesuaian gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagai mana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- c. Kejelasan dan kelancara promosi
Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Hal ini berkaitan dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hirarki kesuksesan dalam perusahaan.
- d. Ketegasan pengawasan
Pengawasan (*supervise*) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Saat ini ada dua dimensi gayapengawasan yang mempe-

ngaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal ini secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu dan komunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

- e. Sikap kooperatif kelompok kerja
Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan kesaling tergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

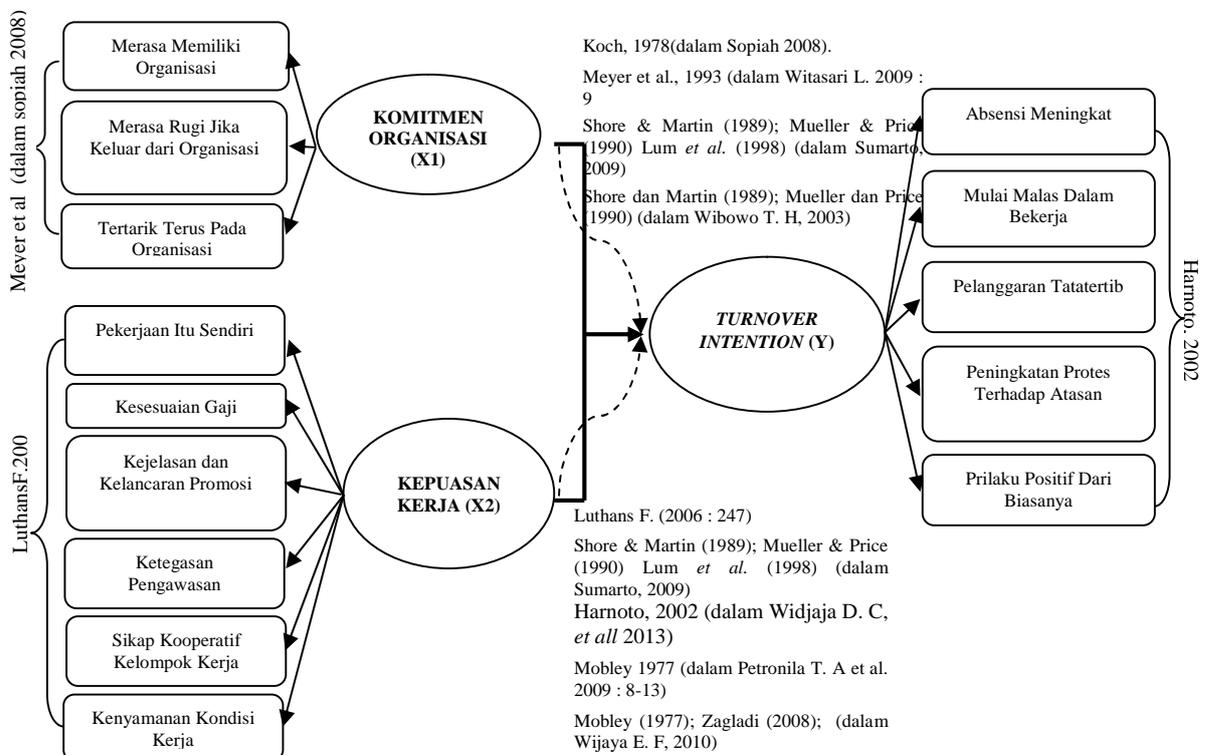
- f. Kenyamanan kondisi kerja
Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terdapa kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja yang buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Sintesis terkait uraian kepuasan kerja diatas yaitu suatu reaksi atau respon atas keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap penting serta melakukan pertimbangan antara pengorbanan dan balas jasa yang dipersepekan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian digunakan sebagai abstraksi atau visualisasi atas desain penelitian yang akan dilaksanakan. Pembentukan kerangka pemikiran didasarkan atas tinjauan teoritis yang relevan terhadap pokok masalah yang akan dikaji. Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar.1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang didasarkan pada akumulasi teori yang kuat untuk menjawab secara sementara masalah yang sedang dikaji melalui telaah teori dan literatur. Bentuk pernyataan atau hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Diduga adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*.
3. Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention*.

BAHAN DAN METODE

Tempat dan Populasi

Dealer CV. Semoga Jaya Cabang Tenggara yang beralamat di jalan Jend.Sudirman No. 74 RT. 004.Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada objek penelitian ini penulis menemukan adanya masalah *turnover* dengan intensitas cukup tinggi dengan presentase 58,33 %. Melihat implikasi yang diakibatkan karena adanya tingkat *turnover* yang cukup tinggi bagistabilitas kinerja perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian yang memfokuskan pada keinginan karyawan untuk keluar dari keanggotaannya (*turnover intention*)

CV. Semoga Jaya Cabang Tenggara memiliki populasi dengan jumlah 48 karyawan dengan berbagai tingkatan struktur dan tanggung jawab yang berbeda.Mendasarkan pada jumlah sampel yang berada dibawah dari 100 sampel maka peneliti menetapkan sampel secara keseluruhan atau yang biasa disebut dengan sampel jenuh atau sensus.Hal ini sebagai mana dijelaskan oleh Arikunto (1997) dalam Mahanani P,K (2009) , apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan uji yang paling pertama dilakukan dalam beberapa penelitian sebelum hasil pengumpulan data dilakukan analisis lebih lanjut. Validitas berkaitan dengan pengukuran seberapa besar tingkat kevalidan instrument dalam mengukur apa yang diukur.

Uji reliabilitas dalam analisis data penelitian dimaksudkan sebagai alat untuk mengetahui seberapa besar drajat konsistensi alat ukur atau tingkat kepercayaan jika digunakan untuk mengukur relaitas yang samadengan rentan waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam Penelitian ini menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan ketentuan Suatu *construct* dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,7 Sekaran, 2003 (dalam Wijaya T, 2011 : 112)

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan tiga tehnik yang meliputi uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.Kedua uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.Ketiga Heterokedastisitas memiliki daya uji untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain (Wijaya T. 2011).

Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Alat analisis data untuk menjawab hipotesis asosiatif pada penelitian ini menggunakan regresi berganda sebagai alat guna menjawab sekaligus menjadi dasar untuk menginterpretasikan hasil temuan.

Analisis regresi dalam penelitian ini memiliki dua variabel prediktor dan memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2010 :275})$$

Dimana :

Y = *Turnover intention*

X1 = Komitmen organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

B1,b2, = Koefisien regresi

e =Variabel lain diluar yang telah ditetapkan dalam penelitian

sebagai langkah untuk menganalisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak berupa program SPSS versi 20. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua alat analisis.Pertama uji F dimaksudkan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara

serentak terhadap variabel terikat. Sementara uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat korelasi regresi secara parsial antara variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dibawah ini merupakan hasil korelasi item dengan total item setelah dilakukan perhitungan dua kali dengan mengeluarkan dua indikator yang tidak valid, indikator tersebut adalah X2.5 dan Y5.

Tabel 1
Rekapitulasi uji validitas didapatkan nilai sebagai berikut :

No.	Variabel	Konbach,s Alpha	Indikator	Korelation matrix	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X1)	0,791	X1.1	0,671	Valid dan reliabel
			X1.2	0,577	Valid dan reliabel
			X1.3	0,534	Valid dan reliable
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,748	X2.1	0,477	Valid dan reliabel
			X2.2	0,547	Valid dan reliabel
			X2.3	0,577	Valid dan reliabel
			X2.4	0,418	Valid dan reliabel
			X2.6	0,588	Valid dan reliabel
3	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,795	Y1	0,612	Valid dan reliabel
			Y2	0,627	Valid dan reliabel
			Y3	0,729	Valid dan reliabel
			Y4	0,661	Valid dan reliabel

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, tahun 2013

Penentuan nilai r tabel dihitung pada taraf signifikan 0,5 % dan sampel sebesar 44 maka derajat

bebas ($df (N-2) = 44-2 = 42$) dengan mengacu pada nilai df sebesar 42 didapatkan nilai r tabel 0,304. Perbandingan antara jumlah keseluruhan butir pernyataan dengan nilai r tabel menunjukkan bahwa ke 12 butir memiliki nilai yang lebih tinggi, sehingga pantas mendapat predikat valid.

Keputusan untuk memberikan predikat reliable terhadap alat ukur merupakan hasil dari perhitungan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* diperoleh nilai sebesar 0,791 untuk variabel komitmen organisasi (X1), 0,713 untuk nilai variabel kepuasan kerja (X2), dan 0,723 untuk variabel *turnover intention*. Hasil analisis data diatas kemudian di komparasikan dengan nilai 0,304 dan dapat diketahui nilai r hitung lebih besar 0,304.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Tabel 2.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.47671884
Most Extreme Differences	Absolute	.261
	Positive	.261
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS Output SPSS V 20 diatas memberikan petunjuk bahwa uji asumsi klasik dalam hal ini adalah normalitas data menunjukkan data yang dikumpulkan dapat dikategorikan sebagai data yang berdistribusi normal. Argument ini berdasarkan hasil pengujian data menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai Asymp. Sig memiliki nilai 0,005 dan nilai ini jika dibandingkan dengan nilai 0,05 yang ditetapkan sebagai standar penentuan normalitas data mendapatkan nilai yang lebih kecil.

Multikolinieritas

Uji Asumsi yang harus dipenuhi setelah dilakukannya uji normalitas dalam model penelitian korelasional dengan menggunakan alat analisis *multiple regression* setelah uji normalitas data adalah uji multikolinieritas.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Komitmen_ Organisasi	.682	1.466
Kepuasan Kerja_	.682	1.466

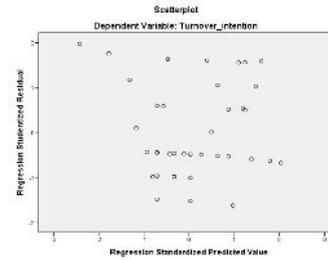
a. Dependent Variable: Turnover_intention
Sumber : Output SPSS

Hasil uji didapatkan nilai VIF sebesar 1.466 dan jika dibandingkan dengan nilai yang sudah ditentukan untuk memberikan penilaian multikolinieritas maka dapat disajikan sebagai berikut, $VIF\ 1.466 < 10$ yang artinya bahwa pada model penelitian ini tidak terjadinya multikolinieritas.

Heterokedastisitas

Heterokedastisitas memiliki daya uji untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain.

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber : Output SPSS

Penyebaran titik yang terjadi pada grafik *scatterplot* diatas dengan pola penyebaran titik secara random atau tidak membentuk suatu pola tertentu atau dapat dikatakan tidak ada hubungan antara nilai prediksi dan nilai residu, artinya bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hubungan Simultan (Uji F)

Penggunaan uji f sebagai mana dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk menentukan seberapa kuat tingkat pengaruh variabel independen secara serentak kepada variabel dependen. Variabel independen komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel *predictor* dalam memprediksi variabel *turnover intention* (Y) secara simultan dianalisis berdasarkan pada hasil olah data yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4. Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.027	2	.014	.058	.944 ^b
	Residual	9.772	41	.238		
	Total	9.800	43			

a. Dependent Variable: Turnover_intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi

Sumber : Output SPSS

Keputusan atas hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel diatas dengan analisa pada nilai F hitung 0,058 dan untuk nilai F tabel diperoleh dengan mengacu pada nilai tabel F dan derajat bebas sebesar $df1 = k=2$ dan $df2 = n-k-1 = (44-2-1 = 41)$ dengan tingkat keyakinan 5% didapat nilai F tabel sebesar 3,23. Karena F

hitung $(0,058) < F\ tabel\ (3,23)$ maka H_0 diterima.

Hubungan Secara Parsial (Uji t)

Menguji pengaruh parsial peneliti membuat keputusan untuk menggunakan alat bantu software SPSS V.20 dan output yang dihasilkan dari tabulasi data didapatkan sebagai berikut :

Tabel 5.Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.378	.533		6.342	.000
1					
Komitmen_Organisasi	.028	.151	.035	.186	.853
Kepuasan_Kerja	-.076	.224	-.064	-.340	.736

Sumber : Output SPSS

Hasil olah data dengan bantuan SPSS untuk variabel independen (komitmen organisasi X1) didapatkan nilai t hitung sebesar 0,186 dengan taraf signifikansi 0, 853 dan menggunakan batas signifikansi 0,05. nilai signifikansi yang diperoleh melebihi dari nilai taraf 5 % dan sesuai dengan asumsi diatas menunjukkan bahwa Ho diterima.

Kepuasan kerja sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap entitas *turnover intention* dapat dijawab dengan melihat nilai t hitung yang dihasilkan oleh tabel *Coefficients* diatas yaitu sebesar -0.340 dengan taraf signifikansi 0.736 dan menggunakan batas

signifikansi 0,05. nilai signifikansi yang diperoleh telah melebihi dari nilai taraf 5 % hal ini jelas menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh antara entitas kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Analisis Regresi

Analisis regresi pada penelitian kuantitatif digunakan sebagai suatu metode untuk mengukur, memprediksi dan menerangkan fenomena yang terjadi. Sebagai langkah untuk menemukan koefisien regresi pada penelitian ini digunakan tabel *coefficients* yang bersumber dari output SPSS yang tersaji pada tabel 5.9. dibawah ini.

Tabel 6.Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.378	.533		6.342	.000
1					
Komitmen_Organisasi	.028	.151	.035	.186	.853
Kepuasan_Kerja	-.076	.224	-.064	-.340	.736

Sumber : Output SPSS

Persamaan regresi yang dihasilkan berdasarkan pada tabel adalah $Y = 3,378 + 0,028X_1 - 0,076X_2$. Persamaan regresi tersebut memiliki daya penjelas yang artinya bahwa nilai konstanta sebesar 3,378 memberikan makna, jika nilai komitmen organisasi (X_1) kepuasan kerja (X_2) bernilai 1, maka *turnover intention* karyawan Dealer Honda sebesar 3,378. kemudian untuk nilai koefisien komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,028 memberikan arti bahwa jika ada kenaikan variabel komitmen organisasi karyawan Dealer Honda Sebesar 1 dengan asumsi nilai variabel kepuasan kerja tetap maka tingkat *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar 0,028. Koefisien regresi terakhir adalah variabel kepuasan kerja, dimana variabel ini mendapatkan nilai koefisien sebesar -0,076. Nilai koefisien sebesar -0,076 memberikan makna, jika tingkat kepuasan kerja karyawan Dealer Honda meningkat sebesar 1 dan dengan asumsi tidak terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel independen yang lain,

maka kondisi ini akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan sebesar 0,076.

Pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian terhadap jawaban sementara tentang adanya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebagai mana dilontarkan sebagai jawaban terhadap masalah yang terjadi pada objek penelitian tidak dapat dibuktikan. Hasil analisis memberikan jawaban negatif atas hubungan simultan dengan mengacu pada nilai f hitung sebesar 0,058 pada taraf signifikansi 0,944. Nilai f hitung yang dihasilkan pada kenyataannya lebih kecil dari f tabel yaitu sebesar 3,23. Kemudian untuk melihat kontribusi kedua variabel independen tersebut digunakan nilai R Square yaitu dengan melihat dari nilai R pada tabel model *summary* yang mendapatkan

nilai 0,053 atau sebesar 5,3 % yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen komitmen organisasi dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 5,3 %. Kemudian untuk nilai R Square mendapatkan nilai 0,003 atau 0,3% dan memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen hanya sebesar 0,3%. Sedangkan untuk sisanya 99,70 dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang sudah ditetapkan.

Kesimpulan dari temuan diatas adalah bahwa komitmen dan kepuasan kerja karyawan Dealer CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong hanya mampu memberikan sumbangan terhadap niat karyawan untuk keluar atau *turnover intention* sebesar 0,3 %. Sedang untuk hipotesis yang telah diajukan sebagai suatu pernyataan hubungan secara simultan variabel independen terhadap dependen tidak dapat diterima atau dengan kata lain hipotesis ditolak.

Tidak adanya hubungan secara simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen telah menggugurkan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan saling mempengaruhi dengan komitmen organisasi sebagai mana telah diungkapkan oleh Shore & Martin (1989); Mueller & Price (1990) Lum *et al.* (1998) (dalam Sumarto, 2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap niat keluar.

Pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention*.

Setelah pembahasan pengujian hipotesis secara simultan diketahui dan tidak terbukti adanya suatu pengaruh, maka langkah selanjutnya yaitu dengan membahas hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap dependen.

Hasil oleh data yang telah diuraikan pada sub bab diatas menerangkan bahwa variabel independen komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Tidak dimilikinya pengaruh variabel komitmen organisasi merupakan hasil dari pengujian uji f yang dilakukan dengan melihat nilai t hitung sebesar 0,186 dengan taraf signifikansi 0, 853 dan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang diperoleh melebihi dari nilai taraf 5 % dan sesuai dengan asumsi diatas menunjukkan bahwa Ho diterima.

Nilai diatas memiliki daya penjas bahwa pengaruh yang terjadi menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi tidak mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*), namun sebaliknya jika tingkat komitmen karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong menurun justru akan memberikan peluang yang besar bagi karyawan untuk mengevaluasi pekerjaan. Kondisi ini disebabkan oleh lamanya masa kerja karyawan Dealer CV. Semoga Jaya Cab.Tenggarong sehingga membentuk persepsi untuk terus berada dalam organisasi karna organisasi dianggap sebagai bagian dari miliknya.

Temuan ini telah memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa Fricha Wijaya, 2010 dengan temuan yang sama, yaitu tidak ditemukannya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara signifikan.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Tri Herry Wibowo, 2003 dengan objek penelitian pada Perguruan Tinggi Swasta, UNISSULA, UNTAG, USM UDINUS, mendapatkan hasil yang berbeda yaitu ditemukannya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara empiris hal ini disebabkan komitmen afektif dari dosen yang kuat yang menyebabkan dosen tetap berada dalam organisasi karena mereka merasakan bahwa, mereka sebaiknya bekerja demikian.Selain komitmen afektif juga adanya pergulatan antara pertimbangan untuk mencari pekerjaan baru.

Pembahasan uji hipotesis selanjutnya adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.340 dengan taraf signifikansi 0.736 dan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang diperoleh telah melebihi dari nilai taraf 5 % hal ini jelas menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh antara entitas kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong.Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak dapat dibuktikan. Atau dapat dikatakan bahwa jika kepuasan kerja dealer CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong meningkat maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Hasil riset yang dilakukan Elsa Fricha Wijaya, 2010, dengan judul riset pengaruh *job insecurity*, komitmen karyawan dan kepuasan

kerja terhadap *intention to quit*, studi pada PT. Bank Jatim cabang Malang, mendapatkan hasil yang sama atas ketidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan hasil penelitian Shore & Martin (1989); Mueller & Price (1990) Lum *et al.* (1998) (dalam Sumarto, 2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap niat keluar.

Kesimpulan dari deskripsi diatas adalah bahwa karyawan lebih ingin mempertahankan posisinya sebagai karyawan CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong disebabkan oleh faktor minimnya lapangan kerja yang tersedia pada pasar kerja sehingga mengurungkan niat untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Pembahasan selanjutnya adalah dengan menguji hipotesis yang terakhir dengan pernyataan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh dominan. Hipotesis yang telah diajukan sebagai jawaban sementara telah dibuktikan secara statistik yaitu dengan melihat koefisien variabel kepuasan kerja sebesar -0,340. Koefisien ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien komitmen organisasi yaitu sebesar 0,186. Hasil pengujian hipotesis secara dominan menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara dominan terhadap komitmen organisasi dan secara langsung nilai ini menunjukkan ditolaknya hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari serangkaian uji yang telah dilakukan mulai dari tahap uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hingga pengujian regresi berganda dengan melakukan perhitungan menggunakan *software statistic SPSS* memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukan secara simultan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dibuktikan melalui uji F.
2. Kesimpulan selanjutnya adalah dengan menganalisa pengaruh variabel independen secara parsial. Untuk menguji pengaruh secara parsial jawaban ini didasarkan atas hasil uji t yang dilakukan pada bab sebelumnya. Hasil menunjukkan t hitung memiliki nilai yang lebih kecil jika

dibandingkan dengan t tabel sehingga pada penelitian ini menyimpulkan tidak adanya pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Kemudian untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial juga juga memiliki hasil yang sama, konsekuensi ini merujuk pada nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel. Sehingga dapat disimpulkan pengujian secara parsial untuk keuasan kerja tidak dapat dibuktikan atau dengan kata lain kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Setelah menelaah kesimpulan diatas, dapat ditarik sebuah sintesis yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dalam menjawab permasalahan pada CV. Semoga jaya Cabang Tenggarong ditolak.

3. Langkah selanjutnya pada sub bab ini adalah membuat sebuah kesimpulan ketiga dari pembahasa hasil analisis data untuk variabel dominan. Hasil pembahasan menunjukan kepuasan kerja tidak dapat menunjukan sebagai variabel dominan dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel turnover intention. Kesimpulan ini diambil dari hasil uji t yang mendapatkan nilai t hitung dengan nilai yang lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Jadi kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel dominan tidak dapat dibuktikan.
4. Hasil pengujian regresi berganda mendapatkan persamaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa terdapat nilai konstan yang sangat tinggi. Kemudian untuk nilai variabel komitmen organisasi memiliki nilai yang positif yang memiliki arti jika dalam organisasi memberikan penekanan terhadap komitmen organisasi maka akan diikuti kenaikan turnover intention dengan kadar yang sangat rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H, 2012. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia, Dokumen Elektronik,
<http://hildaagustina.blogspot.com/2012/01/pengertian-manajemen->

- sumber-daya.html, March, 05, 2013. Diakses Jam 10.00 wite.
- Andini, R, 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Mahasiswi Unibersitas Diponegoro.
- Anonym, 2013, Indikator Turnover Intention, 2013, Dokumen Elektronik.pdf. March, 08, 2013. Diakses jam 15.00 wite
- Darwito, 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). Tesis. Mahasiswa Universitas Diponegoro.
- Digital Library Unikom, 2013, Dokumen Elektronik, <http://elib.unikom.ac.id.pdf>, March ,08, 2013. Diakses jam 15.00 wite.
- Gary Dessler, 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Indeks. alih bahasa paramita rahayu. P. 5
- George, R. Terry, 2009, Dasar-Dasar Manajemen. Edisi ke 11. Bumi Aksara. P. 9
- Handoko, T, H, 2011, Manajemen. Edisi ke 2. BPFE-Yogyakarta. P. 21
- Hasibuan, M. S.P, Manajemen Sumber daya Manusia.Edisi ke 19. Bumi Aksara. P 21-23
- Heni Triastuti & B. Anggun Hilendri .L, 2007, Faktor faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention auditor* dengan *locus of control* sebagai variabel moderator, *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*. 6 (1) : 94-113.
- Jaapar P.G. dkk, 2012, *Analysis Of Fators of Work Movement Desire (Intention Turnover) of the Nurses in the Regional General Hospital, Buol Regency, Central Sulawesi Province*. P : 2
- Luthans, F. 2006, Prilaku Organisasi.Edisi ke 10.Andi.Yogyakarta.
- Manurung M. T dan Ratnawati, I, 2012, Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang), *Jurnal Journal of Management*.Vol 1, Nomor 2, Tahun 2012.
- Mondy, R. W, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 10. Erlangga.
- Novliadi, F. 2007, Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja, *Makalah Universitas Sumatra Utara*, P. 7.
- Petronila, T. A, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap *Tunover Intention* Dengan Kepuasan Kerja, *Jurnal Akuntabilitas*.vol. 8 No. Maret 2009, p : 8-13.
- Setiawan, A, 2011, Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Umum William Booth Semarang) Skripsi Mahasiswa Strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Simamor, H. 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia. STIE YKPN. Jakarta Selatan. P. 4
- Sugiono, 2006, Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke9. Alfabet. Bandung
- Sumarto, 2009, Meningkatkan komitmen Dan Kepuasan Untuk Menyurutkan Niat Keluar, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11. No. 2, September 2009, p : 117
- Sopiah, 2008, Prilaku Organisasi.Cetakan ke 1. Andi Offset. Yogyakarta.

- Umam, K. 2010, Prilaku Organisasi. Cetakan ke 1. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo T. H, 2003, Analisis Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah (studi kasus pada 4 perguruan Tinggi Swasta : UNISSULA, UNTAG, USM, UDINUS)". Tesis Mahasiswa Program studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Widjaja D. C, 2008, Analisis Persepsi *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Turnover Intention* di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol. 4. No. 2, September 2008, p : 74.
- Widodo, R, SH, 2010, Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* (studi pada pt. Pln persero apj yogyakarta). Tesis Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Wijaya T. 2011, Cepat Menguasai SPSS 19 (Untuk Olah & Interpretasi Data Penelitian Dan Skripsi). Cahaya Atma. Yogyakarta.
- Witasari Lia, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). Tesis Mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.