

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN PT. FIF CABANG MATARAM

Rosyia Wardani

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

E-mail: rosyiawardani3112@gmail.com

## **Abstract**

The title of this research is "The effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intentions at PT. FIF Branch Mataram employees". Aims (1) To determine significant simultant effect of Organizational Commitment and job satisfaction on turnover intention of employees at PT FIF Branch Mataram; (2) to determine significant partial effect of Organizational Commitment and job satisfaction on turnover intention of employees at PT FIF Branch Mataram; (3) to determine dominant effect among Organizational commitment and job satisfaction on turnover intention of employees at PT FIF Branch Mataram.

In accordance with the purpose of research, the type of research used in this research is causal. The population is all of employees about 122 peoples. Determination of the respondents in this study carried out on all members of the population, it has been called a census. To collecte data in this reasearch used questionnaires. To determine the responses of respondents to variables assessed, used Likert Scale analysis with the 5 scale answered point.

The results showed that: (1) There is a significant simultant effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intentions of employees at PT. FIF Branch Mataram, (2) There is a significant partial effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intentions of employees at PT. FIF Branch Mataram, (3) Job satisfaction has a dominant effect on turnover intentions of employees at PT. FIF Branch Mataram.

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

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Penelitian mengenai tingkat perpindahan kerja sampai saat ini masih tetap merupakan suatu proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah *turnover*. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. keinginan berpindah adalah derajat kecenderungan sikap 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 datang (Low dalam Widodo, 2010:1).

Perpindahan kerja yang meningkat dapat menurunkan perolehan laba dan mempengaruhi efisiensi bisnis secara keseluruhan. Dengan tingginya tingkat turnover yang terjadi pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, waktu maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indrianto, 1999:22). Niat berpindah (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Griffet (1995) dalam Rodly (2012:19) bahwa Hampir semua model *intention to leave* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah.

Setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual (Mobley dkk dalam Sunyoto, 2001:365-366)

Menurut Robbins dan Judge (2008:107) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008:111-112), intensitas stress kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burn out*) dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*)”.

Steers dan Porter dalam Yulianto (2001:35), berpendapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi. Dengan demikian, jika organisasi memiliki karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah.

Dewasa ini, kebutuhan akan mobilitas meningkat seiring dengan kebutuhan terhadap sarana transportasi yang ekonomis dan dapat diandalkan. Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Mataram yang mulai beroperasi di Kota Mataram sejak tahun 1997. Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan jasa yang menawarkan pembiayaan kepada konsumen untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan cara kredit. Perusahaan telah melakukan kegiatannya dalam bidang pembiayaan ritel kendaraan bermotor Honda melalui pelayanan yang cepat, mudah serta berdaya saing tinggi untuk pembiayaan kendaraan bermotor baru, pembiayaan kendaraan bermotor bekas serta pembiayaan multi-produk seperti alat-alat elektronik dan peralatan rumah tangga.

PT. FIF Cabang Mataram sebagai obyek penelitian yaitu dengan pertimbangan bahwa mendudukkan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan. Pertimbangan lain adalah berdasarkan wawancara pendahuluan dari bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah sering terjadi pada PT. FIF Cabang Mataram, seperti pergantian kepemimpinan, rotasi penempatan karyawan dan yang bersifat ekstern seperti intensitas persaingan dengan finance lainnya serta tingkat *turnover* karyawan tetap pada PT. FIF Cabang Mataram yang relatif cukup tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1. berikut.

Tabel 1.1. Data Turnover Karyawan tetap PT. FIF Cabang Mataram

Tahun	Karyawan Tetap (awal tahun)	Keluar	% Keluar	Masuk	% Masuk	Karyawan Tetap (akhir tahun)
2007	145	11	8 %	11	8 %	145
2008	145	7	5 %	19	13%	157
2009	157	34	22 %	10	6%	133
2010	133	29	22%	12	9 %	116
2011	116	22	19 %	24	21 %	118
2012	118	22	19%	26	22%	122

Sumber : Data Karyawan PT. FIF Cabang Mataram 2012

Dari tabel 1.1. diatas terlihat bahwa tingkat turnover karyawan tetap pada PT. FIF Cabang Mataram yang cukup tinggi selama enam tahun terakhir yaitu dari tahun 2007 hingga tahun 2012. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram terdiri dari karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing*. Karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pada PT. FIF Cabang Mataram tidak begitu mengikat sehingga tidak ada sanksi yang memberatkan bagi karyawan *outsourcing* apabila keluar dari perusahaan meskipun perjanjian masih berlaku. Oleh sebab itu disebabkan status kerja karyawan *outsourcing* yang kurang terikat ini menjadi dasar peneliti untuk tidak menggunakan karyawan *outsourcing* sebagai subjek penelitian, tetapi

menggunakan karyawan tetap yang berjumlah 122 orang yang memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan.

### 1.2. Tujuan Penelitian

Adapun mengenai tujuan dari penelitian ini antara lain :

- 1) Untuk mengetahui komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.
- 2) Untuk mengetahui komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.
- 3) Untuk mengetahui manakah dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap keinginan berpindah karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Tet dan Meyer (1993) dalam Rodly (2012:14) telah memberikan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Harninda (1999) dalam Azmi (2012:1) "*Turnover intentions*" pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa turnover intentions adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya .

Harnoto (2002) dalam Azmi (2012:1) menyatakan: "*Turnover intentions*" adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik." Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Menurut Harnoto (2002) dalam Azmi (2012:2): "*Turnover intentions*" ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya." Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

### 2.2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah sesuatu keadaan yang menunjukkan adanya keterlibatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu. Di mana individu tersebut memihak, loyal dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari keterlibatan individu dengan organisasi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan. (Robbins dan Judge, 2008:100).

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasioanal yang diutarakan oleh Robbins dan Judge, (2008:101) adalah: Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Kedua, Komitmen berkelanjutan (*continuance comimitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Ketiga, Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa "meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit" bila ia pergi.

### 2.3. Kepuasan Kerja

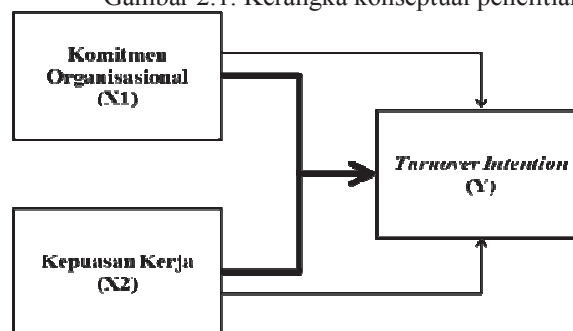
Menurut Robbins dan Judge (2008:107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Robbins dan Judge (2008:107) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, pengawasan, gaji/upah, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

- (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- (2) Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- (3) Gaji/Upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
- (4) Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- (5) Teman sekerja (*coworkers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan secara ringkas sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian



Keterangan :

- Pengaruh secara simultan
- Pengaruh secara parsial.

#### 3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Diduga komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.
- 2) Diduga komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.
- 3) Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

#### 4. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang ingin dilakukan maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. "Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih". (Silalahi, 2010:33). Dalam penelitian ini akan dapat menunjukkan bentuk pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

"Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen di mana penelitian dilaksanakan". (Silalahi, 2010:253). Adapun jumlah karyawan tetap pada PT. FIF Cabang Mataram sebanyak 122 orang. Karyawan tetap sejumlah 122 orang ini akan dijadikan populasi dalam penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap

keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram atau dengan kata lain, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. FIF Cabang Mataram yang berjumlah 122 orang.

**5. HASIL PENELITIAN**

**5.1. Uji Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Analisis Determinasi simultan dalam analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *dependent* (X1 dan X2) secara serentak terhadap variabel *dependent* (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model. Adapun hasil pengujian determinasi simultan ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.14., di bawah ini :

Tabel 5.1. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.784	.781	.19967

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

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.1., tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0.784, hal ini berarti bahwa 78.4% variasi keinginan berpindah karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu Komitmen organisasional dan Kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 21.6% ( $100\% - 78.4\% = 21.6\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini adalah faktor eksternal yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya (Zeffane, 2003:27-31).

**5.2. Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Untuk melihat bagaimana pengaruh yang signifikan secara simultan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram digunakan uji F. berikut disajikan tabel 5.2., hasil perhitungan uji F dengan SPSS 13.0.

Tabel 5.2. Hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.243	2	8.622	216.249	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.744	119	.040		
	Total	21.988	121			

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

b. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.2., di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 216.249. Kemudian, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$ (jumlah variabel-1)=2, dan  $df_2$  ( $n-k-1$ )= $122-2-1=119$ , sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3.072 (pada lampiran). Sehingga oleh karena F hitung  $>$  F tabel ( $216.249 > 3.072$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

**5.3. Analisis Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram

digunakan uji t. Dari informasi tabel 5.3., maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung positif untuk variabel komitmen organisasional sebesar -3.480 dan hitung positif untuk variabel kepuasan kerja sebesar -2.526. Untuk menemukan jawaban atas hipotesa yang ada maka perlu dibandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Tabel 5.3. Hasil Uji t variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.269	.106		12.011	.000
	Komitmen Organisasional	-3.262	.937	-3.196	-3.480	.001
	Kepuasan Kerja	-2.356	.933	-2.319	-2.526	.013

a Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber : Data primer diolah

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana  $\alpha=5\%$ , df (*degree freedom*)  $n-1=122-1=121$ , sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1.980 (pada lampiran). Sehingga karena -t hitung komitmen organisasional < -t tabel ( $-3.480 < -1.979$ ) dan -t hitung kepuasan kerja < -t tabel ( $-2.526 < -1.979$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial atau terpisah dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

#### 5.4. Analisis Uji $r^2$ (Koefisien Determinasi Parsial)

Uji  $r^2$  digunakan untuk melihat seberapa besar porsi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji  $r^2$  untuk koefisien determinasi parsial ini dapat dilihat berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan porsi pengaruh secara parsial setelah variabel intersep (konstan) ditiadakan dalam model. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 13.0, dimana dapat dilihat hasil perhitungan untuk *standardized coefficient beta* pada tabel 5.4., di bawah ini.

Tabel 5.4. Hasil Uji  $r^2$  Pada SPSS 13.0

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.269	.106	
	Komitmen Organisasional	-3.262	.937	-3.196
	Kepuasan Kerja	-2.356	.933	-2.319

a Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.4., tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya *standardized coefficient beta* untuk komitmen organisasional sebesar adalah -3.196 dan kepuasan kerja sebesar -2.319. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

#### 5.5. Interpretasi

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1) Melalui uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel ( $216.249 > 3.072$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram. Komitmen karyawan nampak masih kurang baik dari segi mereka kurang bahagia menghabiskan karir dalam organisasi, mempunyai rasa memiliki yang kurang pada organisasi, merasa kurang terikat secara emosional terhadap organisasi. Karyawan juga memiliki kepuasan yang masih kurang. Komitmen dan kepuasan yang masih kurang inilah yang menimbulkan terjadinya keinginan berpindah karyawan pada Rata-rata total dari kepuasan kerja dari tanggapan responden sebesar 2.39 yang menunjukkan bahwa

karyawan merasa kurang puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Artinya bahwa dalam keseharian mereka bekerja mereka disertai oleh rasa kurang senang terhadap setiap aspek baik dari sisi pekerjaan, pimpinan, gaji dan upah, peluang promosi, maupun interaksi mereka terhadap anggota lainnya yang sama-sama menggeluti pekerjaan di PT. FIF Cabang Mataram. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2009) di mana ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover.

- 2) Melalui uji t diperoleh nilai -t hitung komitmen organisasional < -t tabel (-3.480 < -1.980) dan -t hitung kepuasan kerja < -t tabel (-2.256 < -1.980) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram. Kepuasan kerja karyawan tergambar dari kurangnya keinginan mereka untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan mereka juga kurang bersedia untuk mendahulukan tugas kerja mereka daripada kepentingan mereka sendiri. Oleh karenanya kepuasan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah pada PT. FIF Cabang Mataram.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan melalui hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa karyawan tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Komitmen yang terbentuk dalam diri karyawan yang masih kurang tercermin dari karakter mereka yang kurang bahagia menghabiskan karir pada PT. FIF Cabang Mataram. Hal ini sama dengan hasil penelitian dari Handono (2012) yang memiliki hasil penelitian bahwa Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Sementara hasil penelitian Mitchell, Dong dan Thomas, (2010) bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak untuk mengurangi keinginan dari individu keluar dari organisasi (*turnover*). Selain itu hasil temuan ini juga sama dengan temuan dari Sillamae, (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan karyawan terhadap tingkat *turnover* secara sukarela.

- 3) Berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan porsi pengaruh secara parsial setelah variabel intersep (konstan) ditiadakan dalam model dimana untuk komitmen organisasional sebesar adalah -3.196 dan kepuasan kerja sebesar -2.319. hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram. Faktor kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja akan terlihat jelas kualitas hasil pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya. Apabila karyawan mengalami ketidakpuasan kerja maka terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. menurut Widodo (2009) kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap keinginan berpindah.

## 6. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, maka dapat berikan kesimpulan dari penelitian ini yang dapat diambil, antara lain :

- 1) Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

- 2) Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram
- 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. FIF Cabang Mataram.

#### DAFTAR PUSTAKA

- (2010), Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), Badan Kekaryawanan Negara, Artikel Kekaryawanan edisi Senin, 22 Maret 2010 16:47, diunduh pada <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-karyawan/karyawan-dp3.html> tanggal 27 Juli 2012.
- Azhar, T., (2012), "Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intentions Karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM Kabupaten Batu Bara". Master Tesis Universitas Sumatera Utara, diunduh pada <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/32319> tanggal 18 Mei 2012.
- Azmi, H., (2012), "*Turnover Intention (Keinginan Berpindah)*:", Artikel Ilmiah, Diunduh pada <http://blogharalazmi.blogspot.com/2012/11/turnover-intention-keinginan-berpindah.html> tanggal 1 November 2012.
- Brown, L. K., Dan Bennet, V. R., (2003). *Miles Textbook of Midwives*. Toronto: Churchill Livingstone
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., 2009, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Gillis, D.A., (1994), *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*, Edisi ke Tiga. Terjemahan, Philadelphia: W.B. Saunder Company.
- Handoko, T. H., (2011), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Handono, H., (2012) "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmeorganisasional Terhadap Turnover Intentions Agen Asuransi (Studi Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Yogyakarta Branch Office)*", Master Tesis, Universitas PN "Veteran" Yogyakarta, diunduh pada <http://repository.upnyk.ac.id/id/eprint/3517> tanggal 3 November 2012
- Hasibuan, M. S.P., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2006, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.*
- Kuncoro, M., (2011). *Metode Kuantitatif*, Edisi 1, Penerbit AMP YKPN, Yogyakarta.
- Liu, D., Mitchell, R., Dong dan Thomas W. L., (2010), "*Job Satisfaction Growth and Voluntary Turnover: A Dynamic Multilevel Investigation*", Under revision (R&R) for Academy of Management Journal, Tersedia pada [http://www.jofamericanscience.org/journals/amsci/am0612/93\\_4173am0612\\_839\\_846.pdf](http://www.jofamericanscience.org/journals/amsci/am0612/93_4173am0612_839_846.pdf) diakses tanggal 14 Juli 2012.
- Low. George. S., 2001, "*Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout*," **European Journal of Marketing**, Vol. 35, No. 5/6, p. 587-611
- Mahsun, M., 2009, *Pengukuran Turnover intentions Sektor Publik*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF.
- Mamiq (2010), Komitmen Organisasional dan Turnover intentions, Majala Ekonomi Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya : Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, A. P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masud, F., (2004), "*Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*", Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang : UNDIP.
- Mathis, R. L., dan John H. J., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smith, Catherine A (1993), "*Commitment to Organization and Occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization*", Journal of Applied Psychology, Vol. 78 No. 4, p. 538-551.



- Mondy, R. W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Noerhayati, E., (2011), “*Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intentions Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*”, Master Tesis, Universitas Negeri Semarang”, diunduh pada <http://repository.upnyk.ac.id/id/eprint/2176> tanggal 18 Mei 2012.
- Notoatmodjo, S., 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Panjaitan, R. E., (2012), *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover intentions Karyawan PT. Madubaru Di Bantul*”, Yogyakarta, Master Thesis, UPN "Neteran" Yogyakarta, diunduh pada <http://repository.upnyk.ac.id/id/eprint/2176> tanggal 18 Mei 2012.
- Priyanto, D., 2008, Mandiri Belajar SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk Analisis Data & Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta : Mediakom.
- Raymond, A. N., John, R. H., Barry, G., dan Patrick M. W., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 1 Edisi 6, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Rodly, I. A., (2012), “*Turnover Karyawan Kajian Literatur*” Buku Online, tersedia pada <http://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur> diunduh pada tanggal 18 Oktober 2012.
- Rosidah, A. T. S., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, S., 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Uber, 2010, *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sillamae, J., (2010), “*Relating Employee Satisfaction and Voluntary Turnover*”, *Review of International Comparative Management*, Volume 11, Issue 2, May 2010, University of Tartu, Estonia, Tersedia pada [www.theiia.org/download.cfm?file=86662](http://www.theiia.org/download.cfm?file=86662) diakses tanggal 14 Juli 2012.
- Soeprihanto, J., (2009) *Penilaian Turnover intentions dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Sri, T. (2002), Hubungan Industrial di Indonesia, Yogyakarta: UPP AMP YKNP
- Sudjana. (2005). Metode Statistika. Bandung: TARSITO.
- Sujianto, A. E., 2009, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta : PT. Prestasi Putrakarya.
- Sugiyono, 2010, “Metode Penelitian Bisnis”, Jakarta : Gramedia.
- Sunarso, 2001, “*Manajemen Karyawan*”, Yogyakarta Amus.
- Sunyoto, Ashar, Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UIP.
- Suwandi dan Nur Indrianto, 1999, Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Journal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2/2
- Tett, R.T and Meyer J.P., 1993, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention and Turnover. *Personnel Psychology*. 46: 259-293.
- Umar, H., 2005, *Evaluasi Turnover intentions Perusahaan*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Turnover intentions – Edisi Ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, N., 2009. “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Malang*”, Skripsi, Jurusan Bimbingan Konseling dan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang, diunduh pada <http://library.um.ac.id/free-contents/index.php/pub/detail/pengaruh-komitmen-organisasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-intensi-turnover-pada-karyawan-pt-bank-bukopin-tbk-cabang-malang-nurhadi-widodo-39904.html> tanggal 2 November 2012.
- Widodo, R., (2010), “*Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)*”, Master Tesis Universitas Diponegoro, Semarang : Universitas Diponegoro, diunduh pada <http://eprints.undip.ac.id/23812/> tanggal 24 November 2012.
- Wijaya (2012), *Efisiensi dan Efektivitas Manajemen*. Yogyakarta : Restu Agung.

Wijaya, I. G. B., (2012) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Turnover Intention) Pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram" Master Tesis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram, Mataram: Universitas Mataram.

Yulianto (2001), *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.