

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. AYUMAS BENTALA CARGO DENPASAR)

Oleh :
Ni Ketut Laswitarni¹
Ida Bagus Swaputra²

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar. Untuk memecahkan permasalahan penelitian dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner dengan pengambilan sampel 65 responden dan metode sensus. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* 2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; 3) komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

The aims of this study are to analyze the effect of organizational commitment and job satisfaction with turnover intention at PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar. To solve the problem of research data collection via questionnaires with sampling of 65 respondents and census method. Variables used in this study were, commitment of organization and job satisfaction as an

1 STIMI Handayani Denpasar

2 STIMI Handayani Denpasar

independent variable, turnover intention as the dependent variable. Furthermore the data were analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis test.

The result of this study showed that: 1) Organizational commitment has significant effect on turnover intention; 2) Job satisfaction has significant effect on turnover intention; 3) Organizational commitment and job satisfaction has significant effect on turnover intention.

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

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan didalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien.

Untuk mampu bersaing pada era global, sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan paling nyata dirasakan oleh seorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Keberhasilan pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi diwujudkan oleh kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi atau perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam suatu perusahaan tidak ada satu pimpinan manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan mereka.

Sopiah, (2008 :157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Saleh, Nair, dan Harun (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan kuat terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan ketidakpuasan dalam organisasi, *turnover intention* karyawan tersebut akan tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, maka karyawan mempertahankan keanggotaannya dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian perusahaan, Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dan menunjukkan kemampuannya yang maksimal terhadap perusahaan.

Karyawan sebagai roda penggerak perusahaan baik untuk pemasaran, keuangan, sumber daya manusia dan segala keperluan perusahaan. Allen & Mayer (1993), komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan merasa puas atas pekerjaan sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan akan berkinerja lebih baik. Dalam hal ini keberhasilan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan bekerja didasari oleh komitmen yang baik.

PT. Ayumas Bentala Cargo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang . Dalam melaksanakan tugas, karyawan seharusnya lebih menyempurnakan sistem kerja dan meningkatkan pelayanan seperti pengiriman barang tepat waktu dan barang masyarakat terjamin keselamatanya. Namun kenyataannya, komitmen karyawan terhadap organisasi masih kurang, dapat dilihat bahwa dalam pengiriman barang konsumen yang tidak terealisasi semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan , karena karyawan tidak disiplin baik dari segi waktu maupun dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Robbins dan Judge, (2013 :113) kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat merasa puas atau tidak, apabila jenis pekerjaan dan hasil kerjanya, serta imbalan yang diterima sesuai yang mereka inginkan. Kepuasan kerja di PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar dirasakan kurang oleh karyawan dimana gaji masih dibawah UMK, yang mana berindikasi pada tingkat kedisiplinan karyawan.

Ketidak puasan karyawan terjadi terus menerus, karena tidak adanya keinginan secara individu untuk berpartisipasi melakukan hal yang bisa mengatasi permasalahan. Kejadian seperti itu terus terjadi akhirnya karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Saba (2014), *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain. Dari masalah yang dialami dalam perusahaan menyebabkan tingkat *turnover* karyawan dari tahun ke tahun meningkat. Tingginya *turnover* karyawan ini disebabkan oleh banyak faktor, seperti karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga karyawan memikirkan alternatif pekerjaan lain di luar pekerjaan yang didapatkan sekarang. Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerjasama dengan rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain konsumen maupun hal lain dalam bidang pelayanan maupun sistem kerja pada perusahaan.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT Ayumas Bentala Cargo Denpasar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT Ayumas Bentala Cargo Denpasar?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Ayumas Bentala Cargo Denpasar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Robbins dalam Sopiah (2008:175) mengartikan “suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Sedangkan Maltis dan Jackson (2001:244) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan “derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan karyawan, sehingga karyawan dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi. Adapun indikator komitmen kerja menurut Meyer dan Allen dalam Sopiah (2008; 157) yang dipergunakan adalah : 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), 3) Komitmen normatif (*Commitment normative*)

B. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans(2006:132) mengatakan bahwa “kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja”. Sementara itu Kreitner dan Kinichi (2010:170) diartikan bahwa kepuasan kerja “sebagai respon perasaan atau emosional terhadap pekerjaan seseorang”.

Berdasarkan uraian diatas , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, supervise, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007:215) diukur dengan menggunakan lima (5) indicator yaitu ; 1) Kepuasan dengan gaji, 2) Kepuasan dengan pekerjaan sendiri, 3) Kepuasan dengan promosi, 4) Kepuasan dengan sikap atasan, 5) kepuasan dengan rekan kerja.

C. *Turnover Intention* (Intensi Keluar)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada karyawan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri karyawan dari tempat kerjanya. Menurut Nelwan (2008;19) turnover intention merupakan “keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu keorganisasi lainnya”. Sedangkan Bluedorn (2001:21) mengartikan *turnover intention* adalah “kecendrungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan *turnover intention*(intensi keluar) merupakan keinginan dari karyawan untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya, dilakukan oleh karyawan ketika mereka merasakan ketidakseimbangan dalam hubungan ketenagakerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Saba (2014:221) yaitu: 1) pikiran untuk keluar dari organisasi(*thinking of quitting*) 2) pencarian alternative pekerjaan (*intention to search for alternative*) 3) niat untuk keluar (*intention to quit*)

D. Hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan

Sutanto dan Gunawan (2015) dalam penelitiannya menyatakan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Mengenai *turnover intention* diketahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki

komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

E. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan

Kepuasan pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan akan kepuasan dari setiap individu berbeda-beda. Karyawan yang merasa dekat dengan organisasi memandang organisasi sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu mereka bersedia untuk mengerahkan segala upaya untuk perusahaan, dan mereka akan mengembangkan kepuasan dari apa yang sudah mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian gaji dengan adil dan sesuai harapan karyawan. Ketika gaji yang diterima karyawan dirasa sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kesesuaian pemberian gaji sangat penting agar karyawan merasa sesuai dan puas dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dapat diartikan dengan karyawan menerima gaji yang tinggi maka semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan. Selain gaji ada promosi jabatan yang jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk maju dip perusahaan akan dapat merasa dihargai dan kerja kerasnya dip perusahaan mendapatkan apresiasi yang sesuai harapan. Khan dan Aleem (2014:114) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*.

F. Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan

Saleh, Nair, dan Harun (2012:28) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan kuat terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan ketidakpuasan dalam organisasi maka *turnover intention* karyawan tersebut akan tinggi. Karyawan PT. Ayumas Bentala Cargo yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan menjadi kecenderungan mereka untuk berpikir keluar dari organisasi. Dua variabel tersebut menjadi faktor yang berpengaruh terhadap adanya motif karyawan untuk meninggalkan atau tetap mempertahankan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi ditempat mereka bekerja.

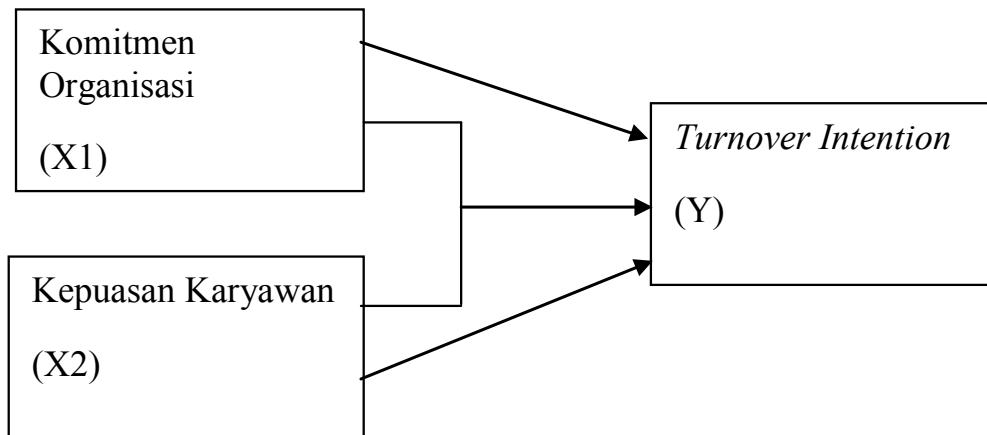
G. Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan .
2. H2 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan .
3. H3 : komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan .

H. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan temuan-temuan sebelumnya dapat diangkat sebuah model konseptual seperti yang disajikan dalam gambar ini;



III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek penelitian

Yang menjadi obyek penelitian adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Subyek penelitian

Sedangkan yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

- a. Komitmen kerja karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar dengan indikator :
 - (1). komitmen afektif
 - (2). komitmen berkelanjutan
 - (3). komitmen normatif
- b. Kepuasan Kerja adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah sikap yang menggambarkan keadaan emosional perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar dengan indicator:
 - (1). Gaji
 - (2). Pekerjaan itu sendiri
 - (3). Promosi
 - (4). Atasan
 - (5). Rekan kerja

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah: *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri dengan indikator :

- a. Pikiran untuk keluar dari organisasi
- b. Pencarian alternatif pekerjaan
- c. Niat untuk keluar

C. Sumber Dan jenis Data

Sumber data menggunakan data primer dan jenis data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan perusahaan, skor jawaban reponden dan jenis data kualitatif seperti sejarah dan perkembangan perusahaan serta informasi struktur organisasi perusahaan.

D. Populasi Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah semua karyawan secara keseluruhan sebanyak 65 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto (2004) “ apabila subyek kurang dari

100 maka dilakukan teknik sensus, sehingga keseluruhan jumlah populasi dijadikan responden penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk dimintai keterangan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention. Masing-masing variable akan diukur dengan menggunakan item pertanyaan. Kemudian akan diberi nilai dengan 5 alternatif pilihan jawaban. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diskor dan ditransformasikan menjadi data yang berskala interval (Sugiyono, 2004). Adapun alternatif jawaban tersebut adalah STS= Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, R= Ragu-ragu, S= Setuju, SS= Sangat Setuju. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel maka instrument atau kuesioner mutlak diuji dengan uji validitas dan uji reliabelitas agar mampu mengukur dan mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dan uji reliabelitas kuesioner dalam penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS Versi 17 for windows

2. Dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti bersumber dari dokumen atau catatan yang ada pada PT. Ayumas Bentala Cargo

F. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian dalam pengolahan datanya membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus disesuaikan dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17 for windows.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien dengan $\alpha < 0,05$ membandingkan nilai r yang di dapat dari tabel r dengan r hasil perhitungan. Jika ditabel $r < r$ hasil hitungan, maka pernyataan itu valid. (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu ; Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dapat dinyatakan keseluruhan butir pernyataan kuesioner tersebut valid untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dalam penelitian ini.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen yang digunakan lagi sebagai alat ukur berulang pada sampel yang berbeda. (Sugiyono, 2011). Ketentuan suatu instrument dikatakan reliabel dengan melihat hasil *Cronbach Alpha* (α). Tingkat reliabelitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α) diukur berdasarkan taraf signifikan ditetapkan $> 0,6$ atau 60% maka dikatakan kuesioner dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap variable ; Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan *Turnover intention* (Y) seluruhnya mempunyai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa pernyataan ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

B. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.315	4.226		8.356	.000
	Komitmen Organisasi (X1)	.320	.071	.437	3.691	.006
	Kepuasan Kerja (X2)	.357	.080	.352	3.708	.002

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dibuat suatu persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 35,315 + 0,320 X_1 + 0,357 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna:

1. Nilai konstanta sebesar 35,315 menyatakan bahwa apabila semua variabel independent bernilai atau sama dengan nol, maka nilai *turnover intention* karyawan sebesar 35,315.
2. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,320 artinya jika komitmen organisasi naik satu satuan, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,320.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,357 artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan, maka *turnover intention* karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,357.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.315	4.226		8.356	.000
Komitmen Organisasi (X1)	.320	.071	.437	3.691	.006
Kepuasan Kerja (X2)	.357	.080	.352	3.708	.002

a. Dependent Variabel: *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis uji t di atas dapat di jelaskan bahwa:

- a. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Uji t terhadap variabel komitmen organisasi (X1) menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu dengan nilai signifikan 0,006 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
- b. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Uji t terhadap variabel kepuasan (X2) menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu dengan nilai signifikan 0,002 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.246	2	33.123	11.648	.000 ^a
	Residual	176.307	62	2.844		
	Total	242.554	64			

- Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X2)
- Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Pengaruh simultan variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)
Nilai F hitung sebesar 11,648 > F Tabel 3,140 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat diterima.

D. Pembahasan

- Komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Dari hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,691 dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rindi Nurlaila Sari (2014), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Dari hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 3,708 dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yoshitaka Yamazakia dan Sorasit Petchdee (2015), kepuasan kerja menghasilkan t hitung $3,286 > 2.000$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
- Komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Dari hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 11,648 > F Tabel 3,140 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh

terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Abdurahman (2011), kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan adalah:

1. Komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar, dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$
2. Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar, dengan nilai signifikan $0,002 > 0,05$
3. Komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar, dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melalui penelitian ini komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh dalam *turnover intention* pada PT Ayumas Bentala Cargo Denpasar, hendaknya unsur pimpinan melakukan upaya-upaya untuk menurunkan *turnover intention* melalui menyeimbangkan antara tugas atau pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diterima, memberikan reward kepada karyawan dengan cara mempromosikan karyawan tersebut ketingkat/jabatan yang sesuai, menjaga hubungan kerja yang baik atau harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Badri Munir Sokoco. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga
- Bluedorn, A. C. 2001. *A unified model of turnover from rganizations*. Human Relations, 35(2), 135-153
- Chen et. al. 2010. *Impact of immunohistochemistry-based molecular subtype on emosensitivity and survival in patients with breast cancer following neoadjuvant chemotherapy*.
- Dantes Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Desseler, Gray 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Gede Udiyana Ida Bagus. 2011. *Perilaku Organizational Citizenship*. Surabaya : Penerbit Paramita
- Gregor Polancik. 2009. *Empirical Research Method Poster*. Jakarta
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kreitner dan Kinichi. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- _____. 2002. *Organizational Behavior. Third edition*. The McGraw-Hill: New York
- MC. Maryati. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STM YKPM
- Meyer, J., P., & Allen, N. J. 1993. A Three - Component Conzeptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1 : 61 –89.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Bandung: Sinar Baru
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab:International Journal of Business and Social Science*.
- Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention : Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado. 139
- Puangyoykeaw dan Yuko, 2015, *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Karya luhur permai. Skripsi*.

- Rindi Nurlaila Sari.2014.Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta.*Skripsi*
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Dalam Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2013.*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- _____.2008.*Perilaku OrganisasiBuku1*. Jakarta: Salemba Empat
- Saleh, Nair, dan Harun, 2012, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Terhadap Turnover Intention*
- Saba Iqbal, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, Mehwish Noreen, (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies* Vol. 4, No. 2.
- Sopiah. 2008.*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi offset
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suharimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, Cetakan Ketigsbelas. Jakarta: PT. Renika Cipta
- Sutrisno, Edy. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan. (2015). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal*. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On MetaanalyticFindings*. Personnel sychology. Vol.46. pp 259-29
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Cetakan Kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahyo
- _____. 2001. *Administrasi Perkantoran*. Edisi Revisi. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Vidya Prischa Alfresia.2016.Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia.*Skripsi*

- Yoga Wateknya.2016.Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri.*Skripsi*
- Yoshitaka Yamazakia and Sorasit Petchdee, 2015, Organizational Commitment and Satisfaction Influence on Turn Over Employees of American Production. *Journal of Business and Management*: Volume 4, (22-38)
- Zeffane, Rachid. 1994. *Understanding Employee Turnover* : The Need For a Contingency