PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT LARAS INTERNUSA PASAMAN BARAT

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Oleh:

VINNY SARASTIKA

2011/1107665

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2016

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUSAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT LARAS INTERNUSA PASAMAN BARAT

Nama	**: Vinny Sarastika**
BP/NIM	**: 2011/ 1107665**
Program Studi	**: Manajemen**
Keahlian	**: Sumber Daya Manusia**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Juli 2016

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP: 19650306 199001 2 001

Pembimbing II

Yuki Fitria, SE, MM
NIP : 19820722 201012 2 002

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

Rahmiati, SE, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Unversitas Negeri Padang

PENGARUH KEPUSAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT LARAS INTERNUSA PASAMAN BARAT

Nama	**: Vinny Sarastika**
BP/NIM	**: 2011/ 1107665**
Program Studi	**: Manajemen**
Keahlian	**: Sumber Daya Manusia**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Juli 2016

No.	Jabatan		Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	:	Firman, SE, M.Sc	
2.	Sekretaris	:	Yuki Fitria, SE, MM	
3.	Anggota	:	Dr. Syahrizal, SE, M.Si	
4.	Anggota	:	Rahmiati, SE, M.Sc	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Vinny Sarastika
NIM/Thn. Masuk	:	1107665/2011
Tempat/Tgl. Lahir	:	Padang, 02 November 1993
Program Studi	:	Manajemen
Keahlian	:	MSDM
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat	:	Jln.Tekukur no 9 Air Tawar Barat Padang
No. HP/Telepon	:	081364100098
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.

2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juni 2016

Yang Menyatakan,

Vinny Sarastika

NIM:1107665

ABSTRAK

Vinny Sarastika 2011/1107665 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat

Pembimbing 1. Rini Sarianti, SE, M.Si

2. Yuki Fitria, SE, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (3) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Laras Internusa Pasaman Barat dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat yang berjumlah 327 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *cluster proportional random sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 180 orang. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kausatif dengan menggunakan teknik analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* (3) Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci : *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat."** Maksud dari penyusunan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan.
2. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku penguji I dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku penguji II yang telah berkenan memberikan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Rahmiati, SE, M.Sc dan Bapak Gesit Thabrani, SE, MT selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawati yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
8. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih pada kedua orang tua, serta keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, semangat dan dukungan baik materil maupun moril kepada penulis demi penyelesaian Strata Satu (S_1) ini.
9. Pimpinan dan karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat atas kesediaan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang senantiasa memberi bantuan dan semangat dan terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan tulisan ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI..... i

DAFTAR TABEL..... iii

DAFTAR GAMBAR..... iv

DAFTAR LAMPIRAN..... v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Indentifikasi Masalah 9

C. Batasan Masalah 9

D. Rumusan Masalah 9

E. Tujuan Penelitian 10

F. Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori 12

1. *Turnover Intention* 12

2. Kepuasan kerja 18

3. Komitmen organisasional 25

B. Penelitian yang terdahulu 32

C. Kerangka Konseptual 33

D. Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 36
B. Tempat dan Waktu Penelitian 36
C. Populasi dan Sampel..... 36
D. Jenis dan Sumber Data 39
E. Teknik Pengumpulan Data 39
F. Defenisi Operasional 40
G. Instrumen Penelitian 43
H. Uji Instrumen Penelitian..... 44
I. Teknik Analisis Data 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan 54
1. Sejarah dan Perkembangan PT Laras Internusa 54
2. Manajemen Perusahaan 54
3. Waktu Kerja..... 56
B. Hasil Penelitian..... 57
1. Deskriptif Data Responden..... 57
2. Deskriptif Variabel Penelitian 60
3. Hasil Analisis Data..... 65
4. Uji Hipotesis..... 72
C. Pembahasan 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 80
B. Saran 81

DAFTAR PUSTAKA..... 82

LAMPIRAN 85

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Data Turnover Karyawan PT Laras Internusa Tahun 2012-2014 3
2. Penelitian Terdahulu 33
3. Populasi Objek Penelitian 37
4. Sampel Responden Penilitian..... 38
5. Kisi Instrumen 42
6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan 43
7. Hasi Uji Coba Validitas..... 45
8. Hasil Uji Coba Reabilitas..... 46
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 58
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 59
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 59
13. Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y) 59
14. Distribusi Frekuensi Variabel KepuasanKerja (X1) 62
15. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X2)..... 64
16. Uji Normalitas..... 65
17. Uji Homogenitas 66
18. Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional..... 67
19. Hasil Uji t..... 69
20. Uji Kelayakan Model..... 71
21. Rangkuman Hasil Analisis Data..... 72
22. Rekapitulasi hasil pengolahan data..... 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Kerangka Konseptual 35
2. Stuktur Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*..... 50
3. Sub Struktur 1, Hubungan dan Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional..... 51
4. Sub struktur 2, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*..... 51
5. Sub Struktur 1, Hasil Hubungan dan Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional..... . 68
6. Sub struktur 2, Hasil Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*..... 70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner sebelum uji coba penelitian
2. Tabulasi uji coba penelitian *Turnover Intention* (Y)
3. Tabulasi uji coba penelitian Kepuasan Kerja (X1)
4. Tabulasi uji coba penelitian Komitmen Organisasional (X2)
5. Hasil uji coba penelitian *Turnover Intention* (Y)
6. Hasil uji coba penelitian Kepuasan Kerja (X1)
7. Hasil uji coba penelitian Komitmen Organisasional (X2)
8. Kuisioner penelitian
9. Tabulasi penelitian *Turnover Intention* (Y)
10. Tabulasi penelitian Kepuasan Kerja (X1)
11. Tabulasi penelitian Komitmen Organisasional (X2)
12. Hasil frekuensi *Turnover Intention* (Y)
13. Hasil frekuensi Kepuasan Kerja (X1)
14. Hasil frekuensi Komitmen Organisasional (X2)
15. Hasil Uji Normalitas
16. Hasil Uji Homogenitas
17. Hasil analisa jalur Sub Struktur 1
18. Hasil analisa jalur Sub Struktur 2

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam suatu organisasi. Namun masalah yang sering kali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya itu. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis. Karena manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi.

Menurut Anis et al dalam Lia (2009), "Organisasi perlu me-*manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan." Saat ini banyak isu-isu mengenai tingkat perpindahan kerja yang dilakukan oleh para karyawan.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Banyak alasan yang diberikan para pencari kerja untuk berpindah-pindah perusahaan. Ratnawati (2002) mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan keinginan berpindah seorang karyawan adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada suatu perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Banyak hal yang menyebabkan keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Seperti kasus yang terjadi pada PT Laras Internusa, sebuah perusahan yang bergerak di usaha perkebunan sawit di daerah Pasaman Barat. Perusahaan ini terdeteksi mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2012 sampai 2014 pada tabel 1 berikut :

Tabel 1: Data *Turnover* karyawan pada PT. Laras Internusa Pasaman Barat tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan yang masuk	Karyawan yang keluar	*Turnover* Karyawan (%)
2012	375	18	32	8,6 %
2013	361	22	38	10,5%
2014	345	28	46	13,3%

Sumber : Departemen HRD PT. Laras Internusa (2015)

Pada tabel 1, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Laras Internusa tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 8,6 % pada tahun 2012 menjadi 13,3 % pada tahun 2014. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif terhadap PT. Laras Internusa. Hal ini sesuai dengan pendapat Purwito (2008) menjelaskan bahwa bila tingkat intensi keluar karyawan mencapai 2% ke atas bisa dikategorikan tinggi, melihat data diatas tingkat intensi keluar tergolong tinggi, dan bisa disimpulkan karyawan cenderung tidak betah di perusahaan ini. Dan dampak lain bagi perusahaan yaitu karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai (2004).

Menurut Mobley dalam Agung (2013), "Pikiran untuk berhenti bekerja dimulai dari adanya niat dan *intense* untuk berhenti bekerja serta melakukan usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru." Berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pelepasan secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang

diprakarsai oleh organisasi termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan.

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Ivancevich, 2006).

Beberapa gejala yang menandai adanya indikasi *turnover intention*, terutama 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, dan serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Selain dilihat dari tingginya tingkat *turnover* karyawan pada tabel 1, berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT Laras Internusa Pasaman Barat adapun fenomena *Turnover Intention* pada karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat yaitu masih banyaknya karyawan yang telah lama bekerja tetapi mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Beberapa karyawan mencoba mencari lowongan pekerjaan lain dengan menggunakan media pada saat bekerja. Disamping itu masih banyak juga karyawan yang langsung menerima tawaran pekerjaan langsung dari perusahaan lain.

Berdasarkan fenomena diatas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pada karyawan PT Laras Internusa tinggi. Karena banyaknya karyawan yang berusaha untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan dampak yang negatif terhadap organisasi tersebut.

Salah satu penyebab tingginya tingkat *turnover intention* adalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan sehingga dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat kerjanya dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Jadi, tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (Agung, 2013).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2012 : 501). Sedangkan Robbins (2003 : 78) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat terlihat dari masih banyak karyawan yang tidak menyenangi pekerjaan yang diberikan karena pekerjaan yang dilakukan sangat membosankan sehingga karyawan menunda-nunda untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Karyawan tersebut juga terlihat tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Karena kurangnya

dukungan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga mereka terlihat malas dan santai dalam melakukan pekerjaannya. Adapun hal lain yang menyebabkan kepuasan kerja rendah yaitu promosi jabatan yang dilakukan perusahaan masih tidak berkala sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja karena mereka tidak mengetahui secara pasti kapan perusahaan akan melakukan promosi jabatan. Disamping itu beberapa karyawan masih terlihat bersifat lebih individual sehingga mengurangi keterikatan dengan rekan kerja lainnya. Dan kurangnya kerja sama antar karyawan seperti dalam tim kerja, yang melakukan pekerjaan hanya beberapa orang saja dan yang lain seperti tidak mau tau serta tidak ikut dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwan kepuasan kerja pada organisasi ini sangat rendah. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu seorang karyawan yang produktif merupakan aset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan *(turnover intention).*

Disamping mempengaruhi *turnover intention*, kepuasan kerja juga akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen afektif dan

komitmen normatif lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada komitmen organisasi berkelanjutan adalah lemah (Wibowo, 2012 : 142).

Selain faktor masalah kepuasan kerja, komitmen organisasional juga merupakan faktor penyebab karyawan untuk meninggalkan organisasi, sebab komitmen organisasional adalah tingkat di mana seorang karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tinggal dengan organisasi (Mathis, 2008 : 70). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan tujuannya adalah merupakan salah satu alasan karyawan untuk tetap bertahan. Menurut Ivancevich dkk (2006 : 167) karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, bahwa komitmen organisasional pada PT Laras Internusa Pasaman Barat masih rendah. Hal ini terlihat akibat rendahnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu juga disebabkan hal-hal lainnya seperti rendahnya komitmen yang juga disebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan bekerja dengan tidak efektif dan efesien. Dan masih ada karyawan yang datang terlambat pada jam sibuk, sehingga hal tersebut memberatkan pekerjaan karyawan lain. Sehingga akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

Dapat kita lihat pada fenomena diatas bahwa komitmen pada organisasi ini bisa dikatakan rendah. Rendahnya komitmen organisasional akan berdampak

buruk pada organisasi sehingga adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang mempunyai kecendrungan *turnover* biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat ia bekerja (Novita, 2011).

Robbins (2001) dalam Jadongan (2011 : 597) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen seseorang terhadap perusahaan akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dilakukan tanpa mempertimbangkan imbalan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin rendah pula nilai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat. Bertitik tolak dari permasalah di atas, penulis merasa tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan fenomena yang diamati di lapangan, maka penulis mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di PT Laras Internusa Pasaman Barat.
2. Rendahnya komitmen organsisasional karyawan pada PT Laras Internusa Pasaman Barat.
3. Tingginya *turnover intention* yang telah terjadi di PT Laras Internusa Pasaman Barat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat ?

3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat.
2. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat.
3. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Keputusan manajerial sebagaimana dimaksud di atas meliputi :
    a. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
    b. Manajemen dapat mengurangi biaya yang timbul sebagai akibat dari *Turnover intention* karyawan yang tinggi.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

a. Pengertian *Turnover Intention*

Werther dan Davis (1982) dalam Novita (2011), mendefinisikan *turnover* sebagai kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lainnya. Menurut Robbins (2001) dalam Novita (2011) *turnover* bisa terjadi secara sukarela maupun terpaksa. Sedangkan Yulianto (2001) dalam Novita (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga dia ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu.

Menurut Zeffane (1994:24-25) dalam Supriati (2013) *turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti

bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Abelson dalam Suwandi (2000) keinginan berpindah ada empat komponen yang secara muncul dalam individu yaitu :

1) Adanya pikiran untuk keluar
2) Keinginan untuk mencari lowongan
3) Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain
4) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

Masalah *Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya (Agung, 2013). Hal ini dipertegas oleh Tett and Meyer (1993) dalam Agung (2013) bahwa *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Yunita dalam Supriati (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention cukup beragam dan terkait satu sama lain, diantaranya adalah :

1. Usia

   Semakin tua, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Seiring para karyawan menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternatif pekerjaan. Selain itu para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dari pada karyawan yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang cukup panjang cenderung member mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tungjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiunan yang lebih menarik.

2. Masa Jabatan

   Masa jabatan yang hanya itu-itu saja membuat seseorang karyawan merasa bosan dan monotan terhadap yang ia kerjakan sehingga akan berdampak terhadap karyawan untuk meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Terhadap Organisasi

   Mowday, porter dan steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan yang

memiliki, rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti dari organisasi.

4. Kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan *turnover intention*, namun faktor-faktor lain seperti pasar tenaga kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternative dan lamanya masa jabatan merupakan faktor aktual yang penting untuk meninggalkan organisasi.
5. Iklim Etika

   Individu yang merasa tidak cocok dengan iklim etika biasanya tidak akan tinggal lama pada organisasi

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perusahaan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan adalah hal yang sangat mungkin. Artinya, jika karyawan merasa tertekan dengan lingkungan dan pekerjaannya maka kemungkinan karyawan tersebut keluar atau pindah dari tempat nya bekerja. Sebaliknya, jika karyawan akan merasa nyaman pada perusahaannya, karyawan akan tetap menempati jabatannya di perusahaan tersebut.

c. Indikasi terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002 : 2) *turnover intention* dapat ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut prilaku karyawan, antara lain :

1) Absensi yang meningkat

   Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibanding dengan yang sebelumnya.

2) Mulai malas kerja

   Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

   Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

   Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan organisasi. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau antara lain yang tidak sependapat dengan keinginan berpindah karyawan.

5) Prilaku positif yang sangat berbeda dengan biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Dan jika prilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*

Indikasi-indikasi tersebut di atas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi. Sementara itu, Lee dan Moudy dalam Sulistyawati (2008), pengukuran keinginan berpindah dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu :

1) Adanya pikiran untuk keluar

Seseorang karyawan yang merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai suatu keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya.

2) Tersedia alternatif pekerjaan lain

Dengan tersedianya pekerjaan di tempat lain membukakan perasaan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain atau adanya tempat yang lebih dapat menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Dwipasari (2006) dalam Prihartono (2013), indikator keinginan berpindah adalah :

1. Niat (keinginan) untuk keluar yang dimilki
2. Aktivitas pencarian informasi pekerjaan
3. Kesempatan (peluang) yang dimilki untuk keluar dari perusahaan

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Maka dari itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Menurut Robbins (2003 : 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Greenberg dan

Baron dalam Wibowo (2012 : 501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Sementara itu, Vecchio dalam Wibowo (2012 : 501) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson dalam Wibowo (2012 : 501) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001 : 224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Dari berbagai teori dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dan negatif yang dirasakan oleh karya}wan atas hasil yang telah dicapai oleh pekerjaannya yang cenderung membuat karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Jadi, apabila seorang karyawan itu merasa puas, mereka cenderung untuk tetap bertahan, sebaliknya apabila

karyawan merasa tidak puas, maka karyawan tersebut akan cenderung untuk meninggalkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006 :244) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Diantaranya yaitu :

1) Pekerjaan itu Sendiri

   Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) 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 bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Cara ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

5) Kelompok Kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok

kerja yang “baik” atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Akan tetapi, faktor tersebut bukan hal penting bagi kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kondisi yang terjadi, orang sulit untuk bekerja sama, faktor itu mungkin memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja.

6) Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan dengan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, ketidakpuasan kerja akan muncul.

Sedangkan menurut Malayu (2009 : 203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

c. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2012: 510) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) *Single Global Rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*".
2) *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *coworker*.

d. Indikator Kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Wibowo (2012 : 140) indikator kepuasan kerja diantaranya adalah :

1) Pekerjaan itu sendiri, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2) Supervisi, adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan.
3) Peluang promosi, termasuk kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
4) Gaji dan keuntungan dalam bidang *financial* lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji).
5) Rekan kerja, adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron 2003 : 160). Menurut Daft (2003 : 11) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi.

Menurut Steers dalam Achmad (2006 : 22) menyatakan bahwa "Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik atau mempunyai komitmen terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran-sasaran pimpinannya". Dengan kata lain komitmen bukan hanya sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap yang menyenangkan pimpinan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2008 : 155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan

loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya Luthans (2006 : 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :

1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers dan Porter (1991) dalam Puspitawati (2014 : 72) menyimpulkan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job satisfaction, psychological contract, job choice factors,* karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jos*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

c. Indikator Komitmen organisasional

Wirawan (2013 : 715) menyatakan bahwa komitmen mempunyai 3 dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Komitmen afektif yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
    1) Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi.
    2) Menyukai tujuan organisasi.
    3) Loyal kepada organisasi.
    4) Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai.
2. Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan *(need)* atau memperoleh *(gains)* versus kehilangan *(loses)* bekerja dalam organisasi.
    1) Lebih untung jika tetap menjadi anggota organisasi.
    2) Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi.

3) Jaminan sosial lebih baik.
4) Takut kehilangan teman sekerja yang baik.
5) Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun.
6) Susah mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif, dalam komitmen organisasi ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban moral.
   1) Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai.
   2) Organisasi tempat bekerja lebih baik daripada organisasi lain.
   3) Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan.

Ketiadaan komitmen dapat menurunkan efektifitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen tidak akan keluar dan menerima pekerjaan lain. Orang yang memiliki komitmen dan sangat terampil memerlukan sedikit pengawasan. Selanjutnya, orang yang mempunyai komitmen merasakan nilai dan pentingnya mengintegrasikan tujuan individual dan organisasi.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh steers dan Potter dalam Djati (2003 : 31) mengemukakan tiga indikator yang dapat digunakan sebagai telaah komitmen kerja, yaitu :

1) Keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja
2) Keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut
3) Kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti yang mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012 : 501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan komitmen organisasional didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya (Greenberg dan Baron 2003 : 160). Keduanya saling berkaitan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada komitmen organisasi berkelanjutan adalah lemah (Wibowo, 2012: 142)

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja karyawan tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang atau pekerjaannya dan apa yang diperoleh karyawan. Karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang terpenuhi keinginannya atau merasa puas dengan apa yang ia kerjakan. Karyawan yang merasa puas jarang sekali mempunyai keinginan untuk pindah (*turnover intention*) ke tempat lain untuk bekerja. Sedangkan karyawan yang paling tidak puas adalah karyawan yang mempunyai banyak keinginan paling banyak, namun mendapatkan paling sedikit, sehingga keinginan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) ke tempat lain akan semakin besar (Novita, 2011).

Mobley dkk.1978 dalam Novita (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention).* Niat untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover*. Bluedorn dalam Elangovan (2001) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran sangat penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti. Perusahaan dapat meningkatkan aspek kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawannya. Dengan memperhatikan aspek kepuasan kerja, karyawan setidaknya dapat memiliki alasan yang kuat untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

f. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Literatur mengenai komitmen menjelaskan individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi ingin selalu bekerja dalam organisasi sampai akhir masa kerjanya. Cotton dan Tuttle (1986) dalam Jadongan (2011: 597) menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi dan punya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Mowday *et al*. 1979 dalam Jadongan 2011).

Mowday *et al*. (1982) dalam Jadongan (2011: 597) menjelaskan konsekuensi dari komitmen organisasi yang paling dapat diprediksi dan paling kuat adalah tingkat perilaku berpindah yang lebih rendah. Mathieu dan Zajac (1990) dalam Jadongan (2011: 597) menyatakan komitmen organisasi berhubungan terhadap kehadiran, keterlambatan dan perilaku berpindah. Berikutnya, Porter *et al*. (1974) menyatakan ketika individu tidak puas dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membantunya untuk mengesampingkan ketidakpuasan tersebut dalam membuat keputusan untuk terus berpartisipasi dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diambil dari beberapa sumber, Supriati (2013). Mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention.* Dimana orang yang komitmen organisasinya tinggi cenderung untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian lainnya diungkapkan oleh Novita (2011) mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi tehadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diambil dari sumber, Agung (2013), Mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dimana Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*, sedangakn Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 2 : Penelitian Terdahulu Dan Hasilnya

NO	PENELITI (TAHUN)	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1	Supriati (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dosen pada Politeknik Bengkalis	Komitmen Organisasi (X1) *Turnover Intention* (Y)	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
2.	Novita (2011)	Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris pada Karyawan bagian Operastor Di Salah Satu Perusahaan Garment Cimahi)	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) *Turnover Intention* (Y)	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
3.	Agung (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. UNITEX Bogor	Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) *Turnover Intention* (Y)	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah arahan penalaran untuk sampai pada jawaban sementara untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti berdasarkan kajian teori yang ada. Dalam penelitian ini permasalahan yang diteliti adalah sejauhmana pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention.*

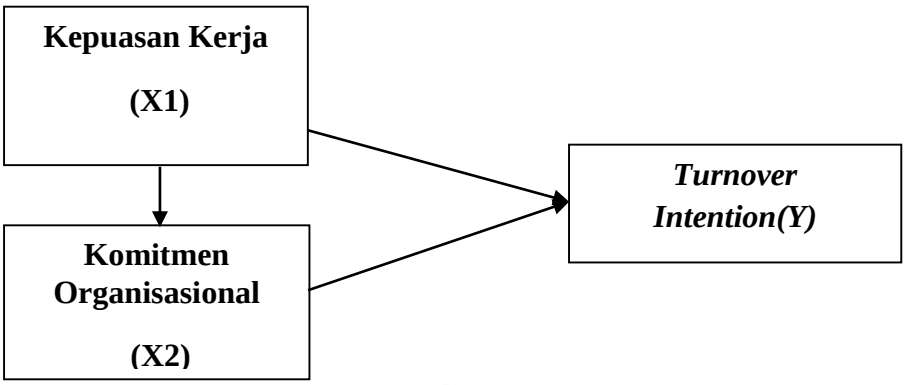
Dalam upaya mengurangi jumlah *turnover intention* dari karyawan pada suatu perusahaan/organisasi hal yang penting di perhatikan oleh perusahaan tersebut adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah

sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini terlihat didalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pelayanannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan akan menimbulkan minat kerja yang tinggi dan menghambat atau menghilangkan rasa ingin keluar karyawan dari perusahaannya, namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas bekerja di dalam suatu perusahan maka ketidakpuasan dalam bekerja itu akan menimbulkan minat ingin keluar karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja. Dengan berbagai alasan yang mendorong keinginan *turnover intention* karyawan.

Disamping hal itu komitmen organisasi juga merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadi *Turnover Intention.* Dimana karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi tidak akan mau meninggalkan organisasi tersebut dan akan tetap mempertahankan diri pada organisasi agar tetap dapat menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persoalan yang digunakan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Hipotesis juga merupakan hasil pemikiran deduktif untuk menjawab perumusan masalah yang berdasarkan pada kajian teori. Berdasarkan kajian teori yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini :

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat
3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur *(path analysis)* antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap *turnover intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka komitmen organisasional karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat akan semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut, maka tingkat *turnover intention* karyawan pada PT Laras Internusa Pasaman Barat akan semakin meningkat.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Laras Internusa Pasaman Barat. Artinya semakin rendah komitmen organisasional karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan pada PT Laras Internusa Pasaman Barat akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan PT Laras Internusa Pasaman Barat agar tercapainya tujuan perusahaan:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan pada karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, pimpinan PT Laras Internusa Pasaman Barat harus lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dorongan dan motivasi sehingga mereka bisa bekerja lebih optimal.
2. Komitmen merupakan salah satu alasan orang untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi keterikatannya dengan perusahaan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Pimpinan PT Laras Internusa Pasaman Barat agar bisa membentuk komunikasi dengan baik antara pimpinan dan karyawan sehingga menimbulkan rasa keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.
3. Peneliti yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan seperti iklim organisasi, stress kerja, *job insecurity*, dan sebagainya. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Waspodo AWS dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4, No. 1

Daft, R. L. 2003. *Manajemen*. Jilid 2. Alih Bahasa : Emil Salim & Iman Karmawan. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Djati, Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasi*

Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention. Jurnal Mitra Bisnis dan Manajemen Bisnis*. Vol.14, No.1

Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behaviour in Organizations*. Edisi Ke-8. New Jersey : Prentice Hall.

Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta

H. Teman Koesmono, 2013, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Guru SMA Swasta Kristen Petra, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 4, 56-68.

Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama.* Yogyakarta: BPFE

Ivancevich, J.M, Konopaske, R dan Matteson M. T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth. Edition.

LiaWitasari 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions. Jurnal Manajemen* Vol.4 No.2

Luthans, Fred 2006. *Perilaku Prganisasi.* Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Andi Offiset.

Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Mathis Robert L. 2008. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Mowday, R.T; Steers; R.M., dan Porter, L.W. 1982. The Measuremen Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol. 14

Novita Sidharta dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian Operator di salah satu Perusahaan Garment Cimahi. *Jurnal Manajemen*. Vol10, No.2

Prihartono, Rifsa Wahyu. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada karyawan PT Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol1, No.3

Purwito M. Ali, 2008, *Reformasi Kapabeanan Konsep dan Aplikasi, Edisi Revisi,* Jakarta: Penerbit Samudra Ilmu.

Puspitawati, Dwi Ni Made (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* vol.8 no.1, Februari 2014

Prihartono, Rifsa Wahyu. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada karyawan PT Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol1, No.3

Ratnawati, I. (2002). Reposisi dan Perubahan Peran Fungsi MSDM: Suatu Upaya Mengatasi Lingkungan Yang Berubah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(IV) Februari:1-12

Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Riva'i, Veithazal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Teori Ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins,SP, 2001. *Organizational Behavior*. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Sthephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Samban Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sijabat, Jadongan, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah, *Junal Ilmiah, VISI (2011) 19 (3) 592-608.*

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV. Andi Offset

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyawati, Dyah. 2008, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada dosen tetap Fakultas Ekonomi Untar di Jakarta,*Jurnal Manajemen*tahun XII, no.1, Februari 2008 hal 42-56

Supriati, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dosen Pada Politeknik Bengkalis, *Jurnal Ilmiah*, Inovbiz, Vol.1 No.1, Juni 2013

Suwandi, Nur Indriartoro. 2000. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser; Studi Empiris pada lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal RisetAkuntansi Indonesia*, no.2, hal 173-195.

Wibowo. 2012. *Manejemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers