PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Survei Pada Karyawan Di Perusahan-Perusahaan Akar Jati Di Kecamatan Margomulyo Bagian Selatan)

Putri Yuanita Rizky Indi Okita
Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183
Phone/Fax : 0274 387656/0274 387656

ABSTRACT

This research aims to analayze the influence of job satisfaction to the turnover intention with the organizational commitment as an intervening variabel survey at AKAR JATI Company in south Margomulyo. Subject in this research was the employees at AKAR JATI Company in south Margomulyo. In this research, the sample used 115 respondents were selected using surveys. Data analysis technique used SEM (Structural Equation Modeling) with AMOS vesion 22 software.

Based on the analysis that have been made the results the influence of job satifaction to turnover intention were negative and significant. Job satisfaction to te organisational commitment were positive and significant. Job satisfaction to turnover intention were negative and significant. And also job satisfaction to turnover intention were negative through mediation of organisational commitment at AKAR JATI in south Margomulyo.

Keywords *: Job satisfaction, organisational commitment and turnover intention.*

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahan tidak lepas dari pengaruh SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan (Hariandja, 2002). Disini perusahaan dituntut untuk

dapat mengelola sumber daya manusia yang telah dimilikinya dengan sebaik mungkin guna menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan.

Turnover intention dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Hom and Griffeth, 1991). Jadi pada dasarnya *turnover intention* itu hanya sebatas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang belum direalisasikan. Mobley *et al*, 1978 (dalam Fathoni dkk., 2016), menyatakan ada beberapa faktor yang mendukung perilaku karyawan untuk keluar dari perusahaan diantaranya karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi.

Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang unggul dan guna menurunkan angka *turnover* pada karyawan perusahaan juga perlu menciptakan kepuasan kerja disamping komitmen organisasi.Pada dasarnya kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan yang berkontribusi untuk perusahaannya sangat membantu perusahaan dalam mencapaitujuannya.Kepuasan kerja penting karena memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan juga *turnover intention*.Hal itu didukung oleh penelitian Putra dan Wibawa (2015) yang memaparkan bahwakepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi, disana juga dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins,

2008).Maka dapat disimpulkan jika sesorang merasa puas terhadap apa yang dikerjakan maka dia akan selalu berfikiran positif terhadap pekerjaannya.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya dapat membuka lapangan kerja yang besar. UMKM juga cukup fleksibel dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan pasang surut permintaan pasar. Peranan UMKM di Indonesia juga telah menciptakan lapangan pekerjaan yang jauh lebih cepat di sektor usaha. Sumber penghidupan masyarakat Indonesia sebagian besar bergantung pada sektor UMKM. Kebanyakan usaha kecil terkonsentrasi pada sektor perdagangan, pangan, tekstil dan olahan kayu. Salah satunya adalah olahan limbah dari akar jati di daerah Kecamatan Margomulyo, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

Akar jati atau masyarakat sering menyebutnya tunggak adalah kerajinan yang diciptakan dari bahan baku utama limbah kayu jati yang berada di daerah Margomulyo, Bojonegoro. Sungguh ironis persaingan dalam bidang usaha ini, tidak hanya pada marketing atau operasionalnya saja di dalam dunia SDM pun persaingan juga begitu tinggi. Pengusaha-pengusaha akar jati berlomba mencari karyawan yang unggul, berkompeten dan mampu memanfaatkan bahan baku untuk dijadikan kerajinan-kerajinan yang unik dan menarik untuk dimiliki sebagai karyawan di perusahaannya. Karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi yang tinggi akan mampu membawa perusahaan ke puncak kesuksesannya. Bukan hanya orang-orang

yang belum bekerja di bidang ini yang menjadi targetnya. Namun, kebanyakan yang menjadi incaran adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan pesaingnya. Dengan adanya fenomena tersebut di takutkan mampu meningkatkan rasa keinginan berpindah atau keluar dari perusahaan dari seorang karyawan. Maka disini peneliti ingin mengetahui apakah dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada diri seorang karyawan terhadap perusahaan di industri limbah akar jati ini mampu meminimalisir persaingan tenaga kerja dan *turnover intention* pada karyawan

KAJIAN TEORI

Penelitian ini mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Adapun teori dan literature yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Turnover Intention

Turnover Intention yaitu niat seorang karyawan untuk berpindah ataupun meninggalkan suatu organisasi baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Hom and Griffeth, 1991). *Turnover Intention* juga dapat diartikan sebagai tingkat keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi, dimana penyebabnya dari beragam alasan salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hamoto 2002, dalam Anwar dkk., 2017). Jadi pada dasarnya *turnover intention* itu hanya sebatas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang belum di wujudkannya.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tertentu dan juga keinginan untuk selalu menyesuaikan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa komitmen organisasi ini merupakan sikap yang menunjukan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Jadi komitmen organisasi pada intinya karyawan mampu percaya dan memahami tujuan perusahaan yang pada akhirnya timbul rasa ingin bertahan dalam perusahaan, jika karyawan sudah merasakan komitmen organisasi maka akan mengurangi kadar atau intensitas karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang tentang pekerjaan yang dilakukan dan merupakan hasil dari sebuah evaluasi pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Luthans (2006), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik dan dinilai pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan didalam perusahaan. Kepuasan kerja

sering diteliti sebab dinilai penting dalam organisasi, karena dengan adanya perasaan puas atau positif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahan guna meningkatkan produktivitas dan dapat pula menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja pada karyawan juga memiliki beberapa faktor menurut Robbins (2008) diantaranya adalah sifat pekerjaan, gaji yang sesuai dengan apa yang di butuhkan, kesempatan atau peluang promosi, pengawasan atasan yang memberi dukungan penuh, dan juga hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja. Jika semua itu di dapat oleh karyawan dalam perusahaan maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan juga akan memberikan hasil yang memuaskan sehingga mampu mengurangi kadar atau intensitas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Luthan (2005) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan dan pergantian karyawan.Disini dijelaskan bahwa pada dasarnya tepat untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting dalam pergantian karyawan. Penelitian Putra dan Wibawa (2015) serta Suta dan Sapartha (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka mampu menurunkan

turnover intention pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penurunan hipotesis yang pertama adalah:

H1 : kepuasankerjamempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja dalam perusahaan dapat tercipta dengan dorongan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti pekerjaan yang menarik, kesempatan promosi, dukungan dari atasan (pengawas yang memberi dukungan penuh) dan juga rekan kerja yang memberikan dukungan sosial(Luthans, 2005), jika semua itu dapat terwujud dalam sebuah perusahaan maka akan timbul pada diri karyawan rasa memiliki perusahaan serta rasa ingin tetap bertahan dalam perusahan yang berupa terciptanya komitmen organisasional pada diri karyawan.

Luthans (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi, meskipun pada dasarnya kepuasan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan komitmen berkaitan dengan level organisasi. Putra dan Wibawa (2015) serta Wayan dan Suana (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi apabila kepuasan kerja pada karyawan meningkatb hal itu juga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penurunan hipotesis yang kedua adalah :

H2 : kepuasankerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi dalam perusahaan dapat tercipta karena adanya kesesuaian visi, misi serta tujuan antara perusahaan dan karyawan, selanjutnya karena timbulnya perasaan jiwa untuk tetap bertahan dalam perusahaan karena memang

keharusan yang dipicu dengan hubungan imbal balik antara karyawan dan perusahaannya yang berujung dengan mempertahankan keanggotaannya, dan yang terakhir adalah munculnya rasa takutuntuk meninggalkan perusahan jika pada akhirnya tidak mendapat pekerjaan atau jabatan yang di inginkan bahkan tidak mendapatkan perusahaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya yang akan berdampak pada kerugian pada diri sendiri dan juga keluarganya.

Jadi jika seorang karyawan telah memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Hal ini didukung dengan pernyataan Luthans (2005) yang menyebutkan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dam juga tingkat ketidakhadiran yang rendah. Putra dan Surya (2016), Dyantini dan Dewi (2016) serta Monica dan Putra (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Berdasarkan uraian diatas, maka penurunan hipotesis yang ketiga adalah :

H3 : komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentionn* melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

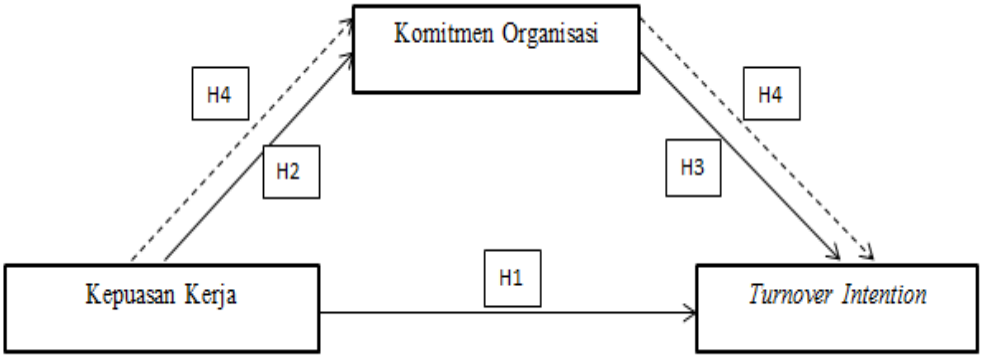
Kepuasan kerja dapat tercipta dan ditingkatkan dalam diri karyawan karena beberapa hal yang mendorongnya. Luthans (2005) mengungkapkan beberapa cara dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang diantaranya, membuat pekerjaan menjadi mengasikkan, mendapatkan gaji dan kesempatan promosi yang adil, menempatkan orang dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai, serta mendesain pekerjaan semenarik mungkin. Jika semua itu telah terwujud maka rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan akan meningkat dan membantu perusahaan dalam menanamkan rasa memiliki perusahaan dalam diri karyawan yang sering disebut komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri memiliki keterkaitan dengan terjadi

turnover intention. Namun hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* tidak selalu berhubungan langsung, adanya komitmen organisasi yang seperti disebutkan diatas mampu mempengaruhi hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memang memiliki keterkaitan yang kuat (luthans, 2005). Jadi bilamana kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah tercipta pada diri karyawan maka rasa atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun. Putra dan Surya (2016) serta Sari dkk., (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penurunan hipotesis yang keempat adalah:

H4 **:** Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada seluruh karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati di Kecamatan Margomulyo

yang berjumlah 115 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sensus, sehingga seluruh jumlah populasi akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer yaitu data diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 22 (Ghozali, 2014).

Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Pengujian kualitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur dan bukan mengukur yang lainnya. Jadi pada dasarnya uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas menurut Ghozali (2014) dinyatakan valid jika nilai Signifikan (Probabilitas) > 0,5 dan dinyatakan tidak valid jika nilai signifikan (Probabilitas) < 0,5.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah CR *(Construct reliability)* dan AVE *(Variance Extracted)*

Menurut Ghozali (2014) sebuah variabel dikatakan reliable apabila memiliki nilai CR lebih besar dari 0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5.

Dalam penelitian ini terdiri dari 43 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 115 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA yaitu dari hasil pengujian validitas keseluruhan item pertanyaan sebanyak 43 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.5. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0.7 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunkan *z value* (*critical ratio* atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Nilai kritis sebesar ± 2,58 pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2014). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Pengujian Normalitas

TI5	1.000	5.000	.198	.865	-.787	-1.724
TI4	1.000	5.000	.081	.355	-.959	-2.099
TI3	2.000	5.000	.018	.080	-.907	-1.985
TI2	2.000	5.000	.000	-.001	-.808	-1.768
TI1	1.000	5.000	.181	.791	-.931	-2.038
Multivariate					-10.662	**-.919**

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -,919 berada di dalam rentang ± 2,58.

Uji Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS Mahalanobis Distance. Kriteria yang digunakan pada tingkat p <0.001. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 43, kemudian proses perhitungan standar outliers dibantu oleh program Ms. Excel Hasilnya adalah 77,4185.

Tabel 1.2

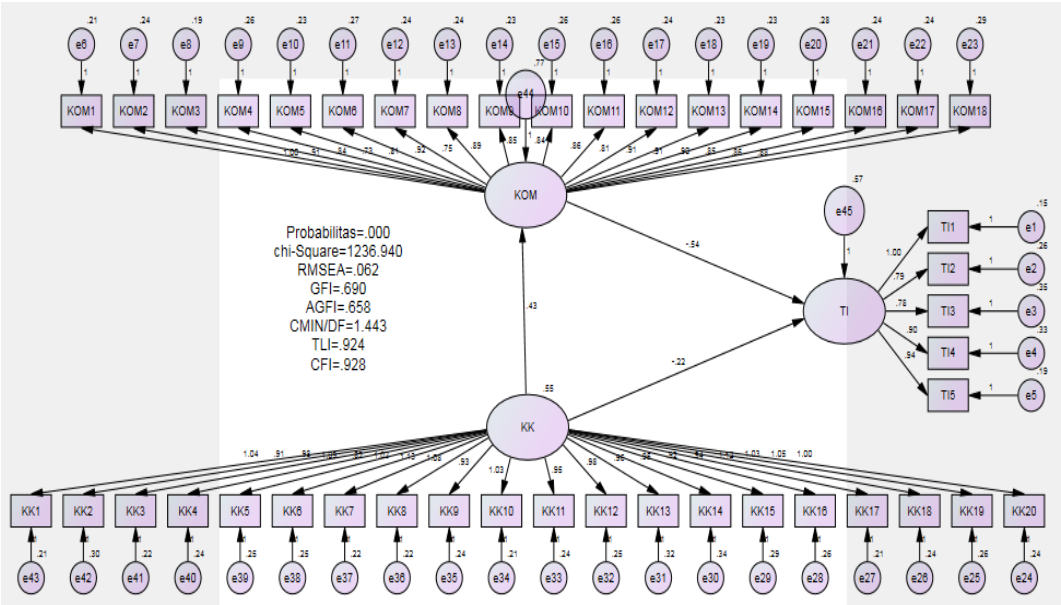
Pengujian Outliers

Observation number	*Mahalanobis d-squared*	*p1*	*p2*
80	66.210	.013	.779
41	61.646	.032	.890
49	57.411	.070	.989
90	54.809	.107	.999
44	54.122	.119	.999

Sumber : Data Diolah (2017)

Pada tabel 1.2 menunjukan sebagian nilai dari *Mahalonobis Distance,* dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 77,4185. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada data yang outliers.

Uji Hipotesis



Gambar 1.2
Model Penelitian AMOS

Berdasarkan model tersebut dapat diketahui hasil pengujian pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	<---	Kepuasan Kerja	.425	.118	3.610	***	Positif Signifikan
Turnover Intention	<---	Kepuasan Kerja	-.218	.109	-1.997	.046	Negatif Signifikan
Turnover Intention	<---	Komitmen Organisasi	-.536	.091	-5.896	***	Negatif Signifikan

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ada pengaruh jika menunjukkan nilai di atas **1,96** dan di bawah **0,05** untuk nilai P (Ghozali, 2014), dengan demikian dapat diintepretasikan dalam tabel berikut:

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,218 dan nilai C.R -1.997 hal ini menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention negatif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,046 (p<0,05), sehingga (H1) yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention.* Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Putra dan Wibawa (2015) serta Suta dan Sapartha (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saeed et al., (2014), Weeks dan Sen (2016) serta Egan et al., (2004) yang menyatakan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,425 dan nilai C.R 3.610 hal ini menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), sehingga (H2) yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara

langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra dan Wibawa (2015) serta Wayan dan Suana (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,536 dan nilai C.R -5.896 hal ini menunjukan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p<0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi "Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan *turnover intention.* Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Putra dan Surya (2016), Dyantini dan Dewi (2016) serta Monica dan Putra (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Untuk melihat hubungan mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized dierect effect* dengan *standardiezed indirect*

effects. Artinya jika nilai *standardiezd direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indierect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1.4 Standardized Direct Effets

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Komitmen Organisasi	.339	.000	.000
Turnover Intention	-.171	-.526	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel 1.5 Standardized Indirect Effects

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Komitmen Organisasi	.000	.000	.000
Turnover Intention	-.178	.000	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect,* pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai -0,171<-0,178 hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* negatif. Artinya

semakin tinggi kepuasan kerja maka akan timbul komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga (H4) yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Putra dan Surya (2016) serta Sari dkk., (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi.

Uji Model

Menilai model atau *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan *"fit"* atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada table berikut:

Tabel 1.6
Pengujian *Goodness of Fit*

Goodness of fit index	***Cut-off value***	**Model Penelitian**	**Model**
Significant probability	≥ *0.05*	*0,000*	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,062	Fit
GFI	≥ 0.90	0,690	Tidak fit
AGFI	≥ 0.90	0,658	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,443	Fit
TLI	≥ 0.90	0,924	Fit
CFI	≥ 0.90	0,928	Fit

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai

Probability, GFI, dan AGFI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghozali, 2014 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik *(fit)*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Di Perusahaan-Perusahaan Akar Jati Di Kecamatan Margomulyo Bagian Selatan. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
4. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada delapan perusahaan dan di Kecamatan Margomulyo bagian selatan dan kuesioner yang dapat diolah hanya 115, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan keadaan keseluruhan perusahaan yang ada dikawasan tersebut.
2. Dalam penarikan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada responden, banyak kuesioner yang tidak kembali dikarenakan beberapa alasan.
3. Beberapa pertanyaan tidak dijawab oleh responden sehingga membuat data tidak dapat di olah, akan tetapi jumlah kuesioner yang di dapat lebih dari jumlah minimum syarat pengolahan data, sehingga data yang didapatkan tetap bisa diolah.
4. Penelitian ini masih menggunakan variabel komitmen organisasi secara umum

Saran

1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

   a. Dalam penelitian ini diharapkan peneliti yang akan datang melakukan penelitian pada semua perusahaan yang ada di Kecamatan Margomulyo secara keseluruhan. Supaya hasil yang didapatkan maksimal.

b. Diharapkan peneliti yang akan datang saat menyebarkan kuesioner memilih waktu yang tepat, sehingga kuesioner yang kembali sesuai dengan apa yang diharapkan.

c. Diharapkan peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner sebaiknya menjelaskan terlebih dahulu item pertanyaan yang akan di isi, sehingga responden paham.

d. Sebaiknya peneliti yang akan datang menggunakan tiga variabel komitmen organisasi secara terpisah atau memilih salah satu yang lebih sesuai dengan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

a. Hasil dalam penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang baik, akan tetapi hasil akan lebih maksimal jika penelitian ini dilakukan secara keseluruhan pada perusahaan-perusahaan akar jati di kecamatan Margomulyo.

b. Penelitian yang dilakukan ini hanya berfokus meneliti tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*, diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya dalam menurunkan angka *turnover intention* dalam perusahaan seperti kompensasi dan *employee enggentment*.

DAFATAR PUSTAKA

Anwar, M. Z., Tjahjono, H. K., Fauziah, & Palupi, M. (2017). A Study On Managing It Profesionals Turnover Intention In Indonesia. *IJCIET 8 (9)*, 229-237.

Ardiana, Brahmayanti, & Subaedi. (2010). Kopetensi SDM UMKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 42-55.

Dewi, N. L., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal manajemen Unud. Vol.5, No. 5*, 3000-3026.

Dyantini, N., & Dewi, I. G. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11*, 6851-6878.

Egan, T. M., Yang, b., & Bartlett, K. R. (2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly Vol. 15 No. 3*.

Fathoni, A. (2006). *Organisai dan MSDM.* Bandung: Rineke Cipta

Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural.* Semarang: UNDIP

Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Organisasi.* Jakarta: Binarupa Aksara.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Galael supermarket. *Journal Of management Vol. 2 No. 2*.

Handoko. (1992). *Manajemen Sumber Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE UGM.

Hom, P.W., & Griffeth, R.W. (1991). Structural Equations Modeling Test of Turnover Theory:
Cross-sectional and Longitudinal Analysis. Journal of Applied Psychology, 76, 350-366.

Kinicki, K. d. (2001). *Organizational Behavior.* New York: Fifth edition .

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi .

Mangkunegara. (2005). *Perilwaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: PT. Rafika Aditama.

Monica, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3, 2017: 1644-1673*, 1644-1673.

Putra, D., & Surya, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No.7*, 4281-4308.

Putra, E., & Wibawa, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 4, 2015: 1100-1118*, 1100-1118.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Selemba Empat.

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, s., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitmen. *International Journal Of Learning and Development*.

Sari, R. R., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 N0. 1*, 54-64.

Suta, A., & Supartha, I. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Karyawan Pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4*, 2454-2483.

Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dirgahayu, P. (2015). Career Perception At The Republic Indonesian Police Organization Impact Of Distributive Fairness, Procedural fairness And Career Satisfaction On Affective Commitment. *International Journal Of Administrative Science & Organization (Bisnis & Birokrasi), 22 (2)*, 130-135.

Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Yusmara, P. G. (2015). Peran Pemediasian Kepuasan Karir Pada Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Karir Pada Komitmen Afektif Swasta Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 563-573.

Weeks, L., & Sen, K. (2016). The Moderating Effect Satisfaction Has On Turnover Intention And OCB. *Joernal Of Manajemen Policy and Practice Vol.17(2)*, 78-84.