BAB IV
Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BPAD

RA SONO BUDOYO. Pada awal berdirinya, perpustakaan pertama kali di Indonesia bernama "Perpustakaan Negara RI" berdiri sejak bulan Januari 1948 atas anjuran Mr. Santosa (waktu itu menjabat Sekjen Kementrian PP dan K) dan Mr. Hendromartono. Sebagai pelaksana ditunjuk R. Patah, yang memulai tugas persiapannya bertempat di kamar samping dari Paviliyun Museum Sono Budoyo di Yogyakarta. Sebagai modal pertaa dikumpulkan buku-buku, brosur-brosur, majalah-majalah dan surat kabar-surat kabar, yang terutama berasal dari pemberian hadiah atau sumbangan, antara lain dari Panitia Milik Bangsa Asing (PMBA), Komite Nasional Indonesia (KNI), Dewan Pertanahan Negara, P.F. Dahler, USIS, British Council, Bupati Pacitan dan juga berupa titipan dari Mr. Ali Sastroamidjojo, Rumah Penjara Yogyakarta, Prof. Dr. Poerbotjaroko serta ditambah dengan buku-buku dari pembelian.

ERA KOTABARU. Dalam rangka persiapan ini, pada pertengaha tahun 1948 telah dapat dibuka sebuah Ruang Baca bertempat di Jl. Mahameru dan dibuka tiga kali seminggu diwaktu sore dari jam 16.00 - 18.00 WIB dengan dilayani dua orang petugas. Koleksi yang dimiliki lama-kelamaan juga berkembang seiring dengan perkembangan perpustakaan pada masa itu.

ERA TUGU KIDUL. Setelah mengalami Aksi Militer Belanda ke II, maka dengan modal yang masih ada Perpustakaan mendapat gedung di Jl. Tugu 66, bekas "Opendar Keeszaal en Bibliotheek" buatan Belanda dan mendapat tambahan alat-alat meubeler serta buku-buku daro OLB. Sejak itulah persiapan-persiapan dilanjutkan dengan penuh ketekunan, disamping penambahan formasi pegawainya. Pada tanggal 17 Oktober 1949 jam 16.30 WIB diresmikanlah kelahiran Perpustakaan Negara dengan nama lengkapnya "PERPUSTAKAAN NEGARA RI" oleh Y.M. Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Mr. Sarmidi Mangoensarkoro. Oleh Menteri R. Patah ditunjuk sebagai pengasuh Perpustakaan negara yang telah lama beliau siapkan. berkat ketekunan pengasuh, maka Perpustakaan Negara yang lahir ditengah-tengah kancah revolusi fisik, makin lama makin berkembang. menurut rencana semula Perpustakaan Negara RI akan dijadikan perpustakaan Induk, ini sesuai dengan nama dan tempat kedudukannya di Kota Yogyakarta yang pada saat itu menjadi Ibukota Republik Indonesia. Berawal dari sinilah dikembangkan berdirinya perpustakaan-perpustakaan di seluruh pelosok tanah air, mulai dari perpustakaan provinsi hingga pembentukan perpustakaan kabupaten. Mulai tahun 1950 Ruang Baca tidak hanya dibuka pada jam-jam kerja setiap harinya, tetapi juga tiap sore mulai jam 18.00 - 20.00 WIB. Akan tetapi ternyata sejarahlah yang menentukan. Setelah terjadinya peleburan Negara Republik Indonesia Serikat menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1950 dan Ibukota Republik

Indonesia dipindahkan dari Yogyakarta ke Jakarta, maka berubahlah peranan Perpustakaan Negara RI yang pada saat itu direncanakan menjadi induknya perpustakaan-perpustakaan di seluruh tanah air. Perpustakaan Negara di Semarang yang lahir kemudian, tidak mau lagi diasuh oleh Perpustakaan negara RI, tetapi menghendaki langsung dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Sejak itulah kedudukan Perpustakaan Negara RI di Yogyakarta tidak lagi dipandang sebagai perpustakaan induk, melainkan hanya sebagai Perpustakaan Provinsi. dengan demikian nama "Perpustakaan Negara RI" tidak sesuai lagi, maka pada pertengahan tahun 1952 diganti nama "Perpustakaan Negara Departemen Pendidikan dan kebudayaan" Yogyakarta.

ERA MALIOBORO. Perpustakaan Negara berkembang terus dari tahun ke tahun, akhirnya pada tanggal 17 Maret 1952 Perpustakaan Negara harus meninggalkan gedung di Jl. Tugu 66 (Sekarang Jl. P. Mangkubumi), karena dipandang sudah tidak representatif lagi dan dipindahkan ke gedung yang lebih besar di Jl. Malioboro 175, yakni bekas Toko Buku dan penerbitan "Kolf Bunning" hingga saat ini. Kepala perpustakaan R. Patah mendapatkan hak pensiun pada tahun 1958 (wafat pada hari minggu tgl 30 April 1966) dan digantikan oleh Bp. Dajoesman. pada masa ini perpustakaan mulai mengembangkan dan menggunakan sistem klasifikasi DDC atas anjuran Biro perpustakaan Kementrian PP dan K waktu itu. sebelumnya koleksi Perpustakaan Negara menggunakan sistem klasifikasi katalogus berupa buku (Sheaf Catalog), seperti yang

digunakan di Perpustakaan Museum Sono Budoyo dan Perpustakaan Museum LKI di Jakarta. Pada masa ini perpustakaan mulai berkembang dengan menggunakan klasifikasi DDC secara bertahap. Atas prakarsa Bp. Sukarto Muksan (Wakil Kepala Perpustakaan Negara) dimulailah membuat katalogus subjek dengan istilah-istilah bahasa Indonesia dan dibuat pula perluasan DDC tentang Sejarah, Geografi, Bahasa, Sastra Indonesia yang dalam DDC edisi 15 belum diatur dengan sempurna. Tahun 1973 Bp. Dajoesman memasuki masa pensiun dan digantikan oleh Bp. St. Kostka Soegeng yang sebelumnya mengasuh Perpustakaan Negara di Singaraja. sejak itu perpustakaan mulai mengalami perkembangan baik koleksi, peralatan, gedung, karyawan, layanan masyarakat sampai dengan pembinaan perpustakaan-perpustakaan lainnya, promosi dan bimbingan minat baca. Di bidang pembinaan SDM dilakukan dengan menyelenggarakan penataran-penataran ilmu perpustakaan umum dan perpustakaan sekolah. Mulai tanggal 18 Oktober 1976 Perpustakaan Negara meningkatkan pelayanannya khusus untuk anak-anak dengan membuka "Taman Pustaka Kanak-Kanak" dibuka sore hari. untuk menarik minat anak-anak setiap dua minggu sekali diputarkan film anak-anak. Sebagai pusat informasi Perpustakaan Negara di Yogyakarta mulai menerbitkan Bibliografi Daerah sebagai sarana untuk mengetahui karya-karya penerbitan yang ada di DIY dengan biaya dari Proyek pengembangan Perpustakaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk media kegiatan perpustakaan diterbitkan pula

Bulletin "SANGKAKALA" yang disebarkan ke masyarakat untuk edisi yang pertama Nomor 1 bulan Agustus 1975. Sebagai sarana promosi pada tanggal 21 September 1976 dibuat film cerita dengan judul "Peranan Perpustakaan Kepada Masyarakat" dengan sis pokok pelayanan perpustakaan.

ERA TENTARA RAKYAT MATARAM. Pada tahun 1978 nama Perpustakaan Negara Yogyakarta diganti menjadi "Perpustakaan Wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta" berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0199/o/1978 tanggal 23 Juni 1978. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 4 Juli 1981 Nomor 136/Hak/KPTS/1981, kepada Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diberikan izin Hak Pakai Tanah pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terletak di Badran Kecamatan Jetis Kotamadya Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta dan juga dengan diterimanya DIP 1980/1981 dan 1981/1982 sejumlah Rp 121.000.000,- (seratus dua puluh satu juta rupiah), maka Perpustakaan Wilayah memiliki gedung baru. Perpustakaan Wilayah unit badran (Jl. Tentara Rakyat Mataram No. 4 Yogyakarta) diresmikan pembukaannya pada tanggal 2 pebruari 1984 oleh Ibu Prof.Dr. Haryati Soebandio selaku Direktur Jendral Kebudayaan dengan biaya Rp 119.552.810,- (seratus sembilan belas juta lima ratus lima puluh dua ribu delapan ratus sepuluh rupiah) dalam jangka waktu pembangunan Januari 1981 s.d. Mei 1982. Dengan bertambahnya gedung

baru ini maka mengingat gedung di Malioboro sudah terlalu padat dan terlalu ramai untuk sarana belajar, maka koleksi ilmiah diletakkan di Unit Badran sedangkan koleksi humaniora/hiburan, koleksi majalah dan surat kabar serta koleksi anak-anak ditempatkan di Unit Malioboro.

Grhatama Pustaka adalah nama yang diberikan oleh Gubernur DIY bagi gedung perpustakaan yang beralamat di Jalan Janti Banguntapan Bantul. Secara kelembagaan gedung ini adalah kantor dari UPTD Balai Layanan Perpustakaan (Balai Yanpus). Berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa (Perdais) Daerah istimewa Yogyakarta nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Daerah Istimewa Yogyakarta disebutkan bahwa BPAD DIY merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah (LTD) yang mempunyai tugas untuk melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah urusan bidang perpustakaan dan kearsipan.

Lebih lanjut UPTD Balai Layanan Perpustakaan diatur berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 105 tahun 2015 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja UPT Balai Layanan Perpustakaan. Disebutkan dalam Peraturan Gubernur tersebut bahwa tugas Balai Layanan Perpustakaan adalah melaksanakan pelayanan dan pelestarian bahan pustaka. Grhatama Pustaka diresmikan oleh Gubernur DIY Sultan Hamengku Buwono X pada hari Senin tanggal 21 Desember 2015. Bangunan/gedung layanan perpustakaan ini merupakan perpaduan konsep modern dan tradisional. Kemegahan dan berbagai fasilitas mengakomodir kebutuhan masyarakat

modern akan kemudahan dan kenyamanan. Filosofi bangunan mencerminkan semangat keistimewaan Jogja serta cita-cita kesempurnaan manusia Jawa sebagai pribadi yang prakoso, wulung, agung dan wangi melalui pemanfaatan perpustakaan.Terdiri dari 3 lantai Grhatama Pustaka siap menjadi destinasi rekreatif edukatif bagi masyarakat DIY dan sekitarnya.

2. Visi, Misi, Kebijakan dan Tujuan Balai Layanan Perpustakaan (BPAD)

Visi Pemda DIY tahun 2018 – 2022

Menyongsong Abad Samudera Hindia untuk Kemuliaan Martabat Manusia Jogja.

Misi Pemda DIY tahun 2018 – 2022

Dalam upaya pencapaian terhadap visi Pemda DIY, maka misi yang akan dicapai dalam kurun waktu 2018-2022, sebagai berikut:

a. Meningkatkan kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan masyarakar yang berkeadilan dan berkeadaban.

b. Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Demokratis.

Kebijakan Pemda Tahun 2018 – 2022

a. Peningkatan Aksesibilitas dan Kualitas Pendidikan.

b. Melakukan Fasilitas Penatausahaan, pemeliharaan Dokumen dan Pengawasan Tanah Kasultanan, Kadipaten dan Tanah Desa.

Tujuan BPAD DIY

Meningkatnya pemanfaatan koleksi pustaka dan arsip.

3. Struktur Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY

4. Hasil penyebaran kuesioner

Pengumpulan data dimulai pada tanggal 30 oktober 2018 - 5 november 2018. Data diberikan secara langsung ke responden dan yang diberikan kepada responden Jumlah kuesioner 110 dengan jumlah yang kembali 98 dan 12 lainnya tidak kembali namun kuesioner yang digunakan hanya 89 karena ada 9 kuesioner yang itemnya tidak diisi sehingga disebut kuesioner cacat.

TABEL 4.1 Jumlah data penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	110
Kuesioner yang kembali	98
Tingkat Pengembalian	89.09%
Kuesioner yang tidak lengkap	9
Kuesioner yang dapat diolah	89
Usable Respond Rate	90,81%
Lampiran 2	

5. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen Organisasai sebagai variabel Intervening pada karyawan tidak tetap Balai layanan Perpustakaan BPAD DIY. Dibagian ini saya akan menjelaskan karakteristik responden yang memiliki beberapa latar belakang yang berbeda beda, baik dari jinis kelamin, lama kerja, atau pendidikan terahkir untuk lengkapnya ditabel bawah ini :

TABEL 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jinis Kelamin		
Laki-Laki	30	33.70%
Perempuan	59	66,30%
Jumlah	89	100%

Sumber **lampiran 2**

Diatas ini adalah jumlah data yang kembali dari data yang dilihat dari persentase jinis kelamin, laki-laki dengan jumlah 33,70% dan juga perempuan 66,30% untuk Perempuan.

TABEL 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Karekteristik	Frekuensi	Persentase
Lama Kerja		
Kurang dari 1 Tahun	46	51,69%
1-3 Tahun	40	44.94%
4-6 Tahun	3	3,37%
7-9 Tahun	0	0
Lebih Dari 1 Tahun	0	0
Jumlah	89	100%

Sumber **lampiran 2**

Jumlah dari Lama kerja data yang diperoleh dari data yang kembali dari persentase kerja kurang dari 1 tahun 51,69%, 1-3 tahun 44.94% dan untuk 4-6 Tahun 3,37%. data data kembali hasilnya 100% dari junlah yang kembali 89 responden.

TABEL 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karekteristik	Frekuensi	Persentase
Pendidikan		
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	10	11,24%
D3	27	30,34%
S1	50	56,18%
S2	0	0
Tidak diisi	2	2,24%
Jumlah	89	100%

Sumber **lampiran 2**

Jumlah dari Lama Pendidikan data yang diperoleh dari data yang kembali dari persentase yang berpendidikan SMA adalah 11,24%, dan yang berpendidikan D3 adalah 30,34%, sedangkan S1 adalah 56,18%, sedangkan yang dikosongkan dalam kolom adalah 2,24% dengan jumlah 100% dari 89 responden yang kembali.

6. Statistik Deskriptif

Statidtik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penlitian ini adalah Kepuasan kerja, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi berikut ini menentukan besarnyab interval dalam statistik Deskriptif :

Keterangan = range terbesar- angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil =1

Besarnya interval (i) adalah :

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1-1,8 = Sanngat rendah/ Kurang baik.

1,8-2,6 = Rendah/ Tidak Baik.

2,7- 3,4 = Cukup.

3,5-4,3 = Tinggi/ Baik.

4,4-5 = Sangat Tinggi/ Sangat Baik.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dengan jumlah responden (N) adalah 60 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut ini adalah tabel hasil tanggapan responden pada kepuasan kerja, sebagai berikut:

TABEL 4.5 Tanggapan Responden pada Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	***Mean***	***Max***	***Std. Devisi***
1	Pekerjaan ini menyenangkan	1	4,07	5	.795
2	Saya cukup puas dengan	1	3,65	5	1.305
3	Saya menyukai pekerjaan saya	1	3,99	5	.859
4	Pekerjaan saya sangat menarik	1	3,73	5	.809
5	Saya menemukan kesenangan	1	3,99	5	.805
	mean	3,88			

Pada Tebel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penlilain tentang variabel kepuasan kerja dengan jumlah rata rata 3, 88 bahwa ini menunjukan karyawa tidak tetap di Balai Layanan Perpusatkaan BPAD DIY memiliki kepuasan yang tinggi. Penjelasan diatas bahwa karyawan puas atau senang terhadap organisasinya sangat tinggi.

TABEL 4.6 Tanggapan Responden pada Turnover Intention

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		min	***mean***	***max***	***Std. deviasi***
1	Mencari pekerjaan baru	1	3,03	5	1.016
2	Secepatnya meningalkan pekerjaan ini	1	2,62	5	1.006
	mean	2,82			

Sumber **lampiran 2**

Pada Tebel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penlilain tentang variabel *Turnover Intention* dengan jumlah rata rata 2,82 bahwa ini menunjukan karyawa tidak tetap di Balai Layanan Perpusatkaan BPAD DIY memiliki *Turnover intention* yang cukup. Bahwa penjelasan pada karyawan

pada balai layanan perpustakaan BPAD DIY mempunyai kepuasan yang cukup.

TABEL 4.7 Tanggapan Responden pada Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		min	***mean***	***max***	***Std.***
	Affective commitmen				
1	Senang menghabiskan sisa karir	1	2,76	5	.954
2	Senang membahas pekerjan dengan orang lain.	1	3,47	5	.918
3	Saya sulit terikat pekerjaan (-)	1	2,45	4	.691
4	Organisasi ini penting bagi saya	1	3,71	5	.855
	mean	2,47			
	Continuance commitmen				
5	Sangat sulit untuk keluar dari organisasi walaupun saya inggin	1	2,57	5	.851
6	Jika keluar dari organisasi ini saya akan sangat terganggu dalam menjalani hidup	1	2,18	5	.762
7	Tidak mempunyai pilihan jika	1	2,16	4	.672
8	Tidak bekerja disini merupakan kesalahan	1	2,53	5	.654
9	Meninggalkan pekerjan ini adalh sulit mencari pekerjan lain	1	2,71	5	1.002
10	Keluar dari organisasi ini pengorbanan yang cukup	1	2,70	5	.910
	Mean	2,97			
	Normative commitmen				
11	Saya percaya loyalitas yang peling penting	1	3,58	5	.975
12	Ada tawaran, saya akan tetap bekerja disini	1	2,24	4	.769
13	Saya setia pada satu perusahana	1	3,19	5	.838
14	Bekerja disini merupakan kepentingan bagi saya	1	3.01	5	1.017
	meam	2,40			
	Total mean	2,80			

Sumber **lampiran 2**

Pada Tebel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penlilain tentang variabel komitmen organisasi dengan jumlah rata rata 2,80 bahwa ini menunjukan karyawa tidak tetap di Balai Layanan Perpusatkaan BPAD DIY memiliki komitmen yang cukup. Bahwa hasil ini menunjukan komitmen karyawan pada Balai layanan Perpustakaan BPAD DIY adalah tidak tinggi dan tidak rendah.

B. Uji Instrumen dan Data

1. Hasil Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 110 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas ≥ 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

TABEL 4.8 Uji validitas kepuasan kerja

kepuasan kerja	Moment person	Sig.	Keterangan
Jawaban 1	,624	0,000	Valid
Jawaban 2	,678	0,000	Valid
Jawaban 3	,655	0,000	Valid
Jawaban 4	,694	0,000	Valid
Jawaban 5	,593	0,000	Valid

Sumber **lampiran 3**

Hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja yang pertama adalah dengan berjumlah 5 pertanyaan dengan hasil yang signifikan data yang normal.

TABEL 4.9 Uji validitas *Turnover intention*

Turnover intention	Moment person	Sig.	keterangan
Jawaban 1	-,286	0.091	Tidak valid
Jawaban 2	-,485	0,003	Valid
Jawaban 3	-,429	0,009	Valid

Sumber **lampiran 3**

Hasil dari Uji Validitas *Turnover Intention* yang pertama adalah berjumlah 3 pertanyaan dengan hasil 2 kembali valid sedangkan pertanyaan tidak valid jadi hasil untuk pertanyaan yang pertama gagal.

TABEL 4.10 Uji validitas komitmen organisasi

Komitmen organisasi	Moment Person	Sig.	keterangan
Jawaban 1	,590	0,000	Valid
Jawaban 2	,412	0,013	valid
Jawaban 3	,275	0,104	Tidak valid
Jawaban 4	,417	0,011	valid
Jawaban 5	-,003	0,986	Tidak valid
Jawaban 6	-,189	0,271	Tidak valid
Jawaban 7	,484	0,003	valid
Jawaban 8	-,282	0,096	Tidak valid
Jawaban 9	,199	0,246	Tidak valid
Jawaban 10	,411	0,013	Valid
Jawaban 11	,421	0,011	Valid
Jawaban 12	,375	0,024	Valid
Jawaban 13	,624	0,000	valid
Jawaban 14	,471	0,004	Valid
Jawaban 15	,555	0,000	Valid
Jawaban 16	,069	0,688	Tidak valid
Jawaban 17	,307	0,068	Tidak valid
Jawaban 18	,593	0,000	Valid
Jawaban 19	,331	0,049	Valid

Jawaban 20	,390	0,019	Valid
Jawaban 21	,477	0,003	Valid

Sumber **lampiran 3**

Hasil dari Uji Validitas Komitmen Organisasi yang pertama dengan berjumlah dengan 21 pertanyaan, dengan pertanyaan 21 dan hasil yang gagal adalah 7 item pertanyaan, sedangkan hasil yang kembali dengan valid.

Berdasarkan uji validitas diatas maka ada 8 item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat uji validitas, yakni signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), hal ini bertabrakan dengan syarat validnya suatu item yaitu apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%). Pada situasi ini peneliti menurunkan item pernyataan yang tidak valid, sehingga hal ini memudahkan peneliti untuk mendapatkan hasil maksimal melanjutkan uji kualitas instrumen dan uji hipotesis berikutnya.

Sedangkan 21 item dari semua variabel menunjukan hasil signifikansi yaitu dibawah 0,05 (5%), sehingga disimpulkan sebuah item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat uji validitas.

Hasil Uji Validitas kedua

TABEL 4.11 Hasil uji validitas kedua kepuasan kerja

Kepuasan Kerja	*Moment Person*	Sig.	Keterangan
Jawaban 1	,624	0,000	Valid
Jawaban 2	,678	0,000	Valid
Jawaban 3	,655	0,000	Valid
Jawaban 4	,694	0,000	Valid
Jawaban 5	,593	0,000	Valid

Sumber **lampiran 3**

Hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja yang kedua adalah sama dengan diatas hasilnnya kembali dengan sempurna signifikan dibawah 0,05.

TABEL 4.12 Hasil uji validitas kedua *Turnover intention*

Turnover intention			
Jawaban 1	-,485	0,003	Valid
Jawaban 2	-,429	0,009	Valid

Sumber **lampiran 3**

Hasil dari uji validitas variabel *Turnover Intention* yang kedua setelah dihilangkan hasil yang tidak valid, jadi pertanyaan yang dipakai hanya 2 item.

TABEL 4.13 Uji validitas komitmen organisasi

komitmen organisasi	***Moment Person***	**Sig.**	**keterangan**
Jawaban 1	,590	0,000	Valid
Jawaban 2	,412	0,013	Valid
Jawaban 3	,417	0,011	Valid
Jawaban 4	,484	0,003	Valid
Jawaban 5	,411	0,013	Valid
Jawaban 6	,421	0,011	Valid
Jawaban 7	,375	0,024	Valid
Jawaban 8	,624	0,000	Valid
Jawaban 9	,471	0,004	Valid
Jawaban 10	,555	0,000	Valid
Jawaban 11	,593	0,000	Valid
Jawaban 12	,331	0,049	Valid
Jawaban 13	,390	0,019	Valid
Jawaban 14	,477	0,003	Valid

Sumber **lampiran 3**

Hasil dari uji validitas variabel Komitmen Organisasi dengan data yang 15 item pertanyaan yang valid sedangkan 7 item yang tidak valid sudah dihilangkan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pertanyaan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 89 responden pertanyaan dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

TABEL 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja	,799	Reliabel
Turnover Intention	,928	Reliabel
Komitmen Organisasi	,830	Reliabel

Sumber **lampiran 3**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas bahwasanya keseluruhan 3 variabel dengan total instrumen yang telah diseleksi berdasarkan uji valid yaitu sebanyak 21 item, menyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga ditanyakan reliabel. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X), *Turnover Intention* (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) memiliki pertanyaan tingkat konsitensi nilai yang baik.

3. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel pada penelitian ini bertujuan untuk mengkategorikan skor tingkat kecenderungan pada tiap-tiap variabel. Dari hasil perolehan skror berdasarkan rata-rata data per variabel lalu dikelompokan kedalam 5 kategori, kategori tersebut antara lain Sangat Tidak Setuju, Tidak setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju. Penentuan besarnya interval kelas adalah sebagai berikut:

Interval = $\frac{nilai\ maksimum - nilai\ minimum}{kelas\ interval}$

Interval = $\frac{5-1}{5}$ = 0,8

Berdesarkan interval diatas, maka interprestasi dari nilai-nilai kelas atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut :

TABEL 4.15 Hasil uji interval

NO	Interval	Interprestasi
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak setuju
2	1,80 – 2,59	Tidak setuju
3	3,00 – 3,39	Netral
4	3,40 – 4,19	Setuju
5	4,20 – 5,00	Sangat setuju

Sumber **lampiran 3**

C. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yakni untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali I. , 2018). Uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan signifikansi 0,05 atau 5%, jika signifikansi > 0,05 atau 5% dapat ditarik kesimpulan bahwa data dapat dikatan data berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Ver 25,0 *for Windows,* yang telah disajikan pada Tabel 4.13 berikut:

TABEL 4.16 Hasil uji normalitas

	Unstandardized	**Keterangan**
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber **lampiran 4**

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diatas sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data telah terdistribusi secara normal. Maka dapat dikatakan bahwa model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunkan uji glesjer untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, adapun kriteria pengujiannya yaitu jika taraf signifikansi pada variabel > 0,05 atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika taraf signifikansi pada variabel < 0,05 atau 5% maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali I. , 2018). Tabel 4.14 heteroskedastisitas dibawah ini :

TABEL 4.17 Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	**Nilai sig.**	**keterangan**
Kepuasan kerja	**0,654**	**Tidak terjadi heteroskedastisitas**
Komitmen organisasi	**0,103**	**Tidak terjadi heteroskedastisitas**

Sumber **lampiran 4**

Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah kepuasan kerja tidak terjadai heterokedasitas karena hasil diatas 0,05 yang dimana hasil dari kepuasan kerja adalah 0,654. Hasil dari uji heterokedatisitas komitmen organisasi adalah tidak terjadi karena hasilnya diatas 0,103 diasat 0.05.

4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

TABEL 4.18 Hasil uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	Varians Inflation Factor	keterangan
Kepuasan kerja	0,723	1,383	Tidak terjadi Multikolonieritas
Komitmen organisasi	0,723	1,383	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber **lampiran 4**

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. (Ghozali I. , 2018).

D. Pengujian hipotesis

Uji statistik t bertujuan untuk menganalisa sejauh mana pengaruh suatu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menganalisa seberapa jauh

pengaruh secara parsial Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention.* Serta variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap *turnover intention* sebagai varaibel dependen. Uji statistik t pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 25,0 *for Windows,* yang telah disajikan pada Tabel berikut:

TABEL 4.19 Uji hipotesis 2

Model	**Unstandardized**		**Standardized**	**t**	**Sig.**
	Beta	**Std. eror**	**Beta**		
Kepuasan kerja	1.023	.177	.526	5.776	0.000
dependent variabel komitmen organisasi					

Sumber **lampiran 5**

1. Uji Hipotesisi 2

Berdasarkan Tabel diatas dapat dirinci bahwasanya pada variabel Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,526 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin baik atau semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi dia bekerja.

Pada hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4.16 juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 jika melihat syarat uji t yakni *p value* < α, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa 0,000 (p) < 0,05 (α), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Sehingga pada penelitian ini hipotesis 2 **diterima** serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan Komitmen organisasi.

2. Uji hipotesis 1,3

TABEL 4.20 Uji hipotesis 1,3

Model	**Unstandardized**		**Standardized**	t	Sig.
	beta	Std. eror	Beta		
Kepuasan kerja	-.206	.051	-.405	-4.003	.000
Komitmen organisasi	-.074	.027	-.282	-2.788	.007
Dependent variabel turnover intention					

Sumber **lampiran 5**

a. Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dirinci bahwasanya pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,405 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah negatif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Pada hasil uji regresi linier berganda Tabel 4.17 juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 jika melihat syarat uji t yakni *p value* < α, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa 0,000 (p) < 0,05 (α), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja

terhadap *turnoever intention.* Sehingga pada penelitian ini hipotesis 1 **diterima** serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara negatif dan signifikan antar kepuasan kerja dan *turnover intention.*

b. Uji hipotesis 3

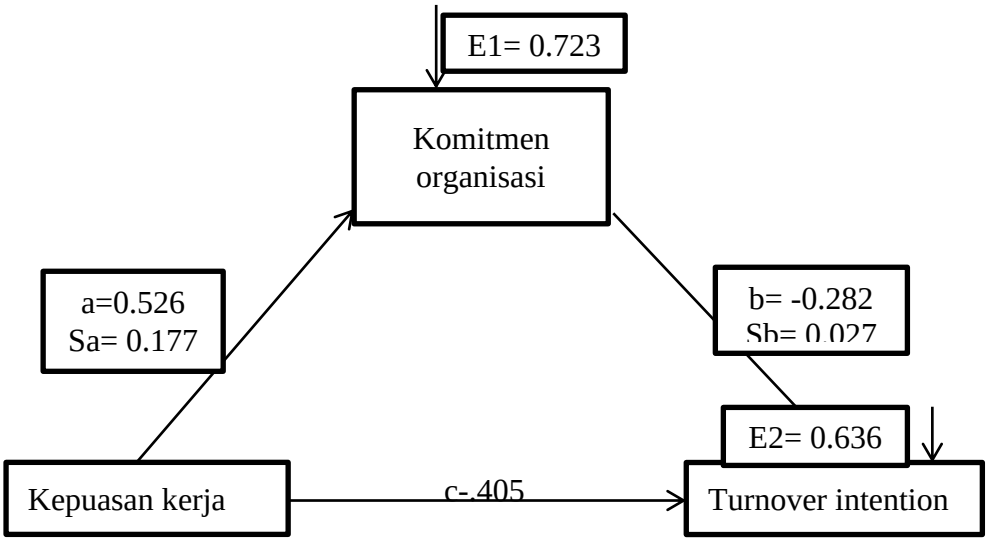
Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dirinci bahwasanya pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,282 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara komitmen organisasi dan turnover adalah negatif.

Pada hasil uji regresi linier berganda Tabel 4.17 juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,007 jika melihat syarat uji t yakni *p value* < α, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa 0,007 (p) < 0,05 (α), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnoever intention.* Sehingga pada penelitian ini hipotesis 3 **diterima** serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara negatif dan signifikan antar komitmen organisasi dan *turnover intention.*

3. Hipotesis 4

Untuk pengujian pengaruh variabel intervening pada hipotesis 4, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur *(path analysis).* Analisis

jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan oleh teori.



Gambar 4.1 Model Penelitian Path Analysis

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.13 dan 4.14 menunjukan koefisien Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung pada koefisien diatas ditunjukan pada c sebesar -0.405 yaitu pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention.* Sedangkan besarnya total dari pengaruh tidak langsung koefisien diatas ditunjukan pada (a) sebesar 0.526 dan (b) -0.282 yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention secara tidak langsung. Rincian besarnya total koefisien pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung adalah menggunakan uji sobel test.

Rumus dari uji sobel :

$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2Sa^2 + a^2Sb^2)}}$$

$$Z = \frac{0.526 - 0.282}{\sqrt{0.164025\ 0.031329 + 0.079524 + 0.000729}}$$

$$Z = -2.85830306$$

Input uji sobel TABEL 4.21

	input
a	$\mathbf{0.526}$
b	$\mathbf{-0.282}$
Sa	**0.177**
Sb	**0.027**

Berdasarkan hasil uji sobel dari data diatas menggunakan *Calculation for the Sobel test* dengan menghitung nilai t statistik pengaruh variabel intervening atau mediasi sebagai berikut:

Hasil uji sobel TABEL 4.22

	Test stastistic	**Std. Eror**	***p*- velue**
Sobel test:	$\mathbf{-2.85830306}$	**0.05189513**	**0.00425913**

Berdasarkan hasil t hitung diatas, didapatkan nilai sebesar 2,476 Hasil ini menyatakan bahwa -2,858 (t hitung) > -1,96 (t Tabel), berarti pengaruh tidak langsung pada hipotesis 4 **diterima**. dikarenakan syarat diterimanya pengaruh tidak langsung yaitu jika t hitung > t Tabel. Maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*

4. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan kerja (variabel bebas) dan komitmen organisasi (variabel terikat) secara simultan atau berpengaruh secara bersama. Jika pada uji F, p value > dari taraf signifikansi 0,05 atau 5%, maka tidak ada pengaruh signifikan

secara simultan. Apabila sebaliknya p value < dari taraf signifikansi 0,05 atau 5%, maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

TABEL 4.23 Hasil uji F

model	F	Sig.
Regression	24.584	0.000
Prekdiktor : kepuasan kerja (x) komitmen organisasi (z)		
Dependent variabel (y) turnover intention		

Sumber **lampiran 5**

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan oleh Tabel 4.18 di atas menunjukan p value memiliki nilai sebesar 0,000, hal ini dapat dikatakan bahwa 0,000 (*p value)* < dari taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention.*

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukan seberapa besar prosentase pada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4. 16 berikut:

TABEL 4.24 Uji determinasi

hipotesis	**Hubungan variabel**	***Adjusted R Square***
H2	Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	0,269
Hipotesis	**Hubungan Variabel**	***Adjusted R Square***
H1 H3	Kepuasana kerja terhadap T*urnover intention.* Komitmen organisasi terhadap *turnover intention.*	0,349

a. Pada H2 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,269 menunjukan bahwa 26,9% adalah yang ditunjukan oleh kepuasan kerja sedangkan sisanya 73,1% ditunjukan variabel lain yang tidak ada didalam penelitian.

b. Pada H1 dan H2 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,349 menunjukan bahwa 34,9% adalah yang ditunjukan oleh kepuasan dan komitmen sedangkan sisasnya 65,1% dijelas variabel lain yang tidak ada didalam penelitian.

6. Pembahasaan

a. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan tidak tetap Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hanafiah (2014) keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan. Biasanya yang dialami karyawan tidak tetap adalah merasa tidak puas dirinya terhadap gaji dan lama ia bekerja membuat cenderung mereka untuk mengiginkan keluar dari organisasi,

Namun keyakinan pada karyawan tehadap masa depan mereka diorganisasi dam keyakinan mendapatkan sesuatu yang layak pasti

ada, setelah mereka mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan rasa memiliki organisasi akan sangat besar dan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunnya tingkat keinginan keluar dari organisasi seperti (Luthan, 2006) 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 tersebut diperkuat dengan penelitian- penelitian terdahulu.

Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi karena keinginan yang dia harapkan terpenuhi biasanya dia cenderung memilih untuk bertahan dalam organisasi. biasanya faktor orang merasa puas terhadap organisasi adalah banyak faktor yang mendukung contoh saja orang bekerja karena mearasa tertantang terhadap pekerjaanya, ataupun diberikan gaji yang lebih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasa dihargai atas pekerjaanya iu akan membuat mereka bertahan karena mereka merasa diapresiasi.

Penelitian Riadi (2016) kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* adalah negatif signifikan. Sedangkan penelitian Agustina (2017) menunjukan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan. Dan begitu juga dengan penelitian Indrayanti & Riana (2017) memiliki hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional. Andini (2018) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover Intention*. Susanti & Palupiningdyah (2016) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan tidak tetap Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan 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, 2006). Faktor yang disebutkan luthans diatas adalah suatu yang menciptakan komitmen seorang karyawan didalam organisasi.

Kepuasan yang karyawan miliki biasanya akan memberikan suatu yang baik terhadap organisasi, biasanya akan memberikan kecondongan keseriusan mereka menyadari bahwa organisasi ini telah memberikan sesuatu yang penting terhadap dirinya, dari situlah maka karyawan akan bekerja secara serius dan hasilnya akan kembali ke organisasi secara baik. Luthans (2006) 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. Hasil itu diperkuat juga dengan penelitian terdahulu.

Orang yang bekerja terus dia merasa puas dengan organisasi kan jadinya memberikan rasa komitmen terhadap organisasi, ketika dia sudah senang pasti akan ingin menunjukan yang terbaik buat organisasi dengan dia akjan meningkatkan komitmen terhadap tempat dia bekerja.

Penelitian Putra & Wibawa (2015) kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan Kerisna & Suana (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan begitu juga dengan penelitian Candra & Riana (2017) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Menurut Saputro Dkk., (2016) Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi karyawan tersebut berkomitmen dalam bekerja.

c. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan tidak tetap Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY

Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention.*

Sijabat (2011) dimana individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada karyawan di organisasi seperti timbulnya perasaan jiwa untuk tetap bertahan dalam organisasi karena memang keharusan yang dipicu dengan hubungan imbal balik antara karyawan dengan organisasi yang berakhir dengan mempertahankan keanggotaannya, dan yang terakhir yaitu rasa takut meninggalkan organisasi. Pada praktiknya komitmen organisasi ini telah ditunjukkan oleh karyawan di balai Layanan Perpustakan BPAD bagian selatan ini dimana karyawan selalu datang tepat waktu, jarang membolos dan juga bekerja dengan aturan yang telah ditetapkan, karena pada dasarnya karyawan disini telah mengikatkan dirinya pada organisasi sehingga rasa memiliki pun ada. Serta juga (Luthans, 2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Penelitian Putra & Wibawa (2015) komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions.* Sedangkan Candra & Riana (2017) Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Menurut Saputro Dkk., (2016) Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan

kata lain semakin tingginya Komitmen seorang karyawan maka akan semakin rendah keinginan *Turnover intention.*

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Karyawan tidak tetap Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY

Pada hasil ini komitmen mampu memediasi kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya rasa kepuasan kerja pada karyawan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY seperti gaji ,pekerjaan yang menyenangkan, pengawasan yang baik, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan juga rekan kerja yang menyenangkan. Pada dasarnya bukan hanya kepuasan saja yang perlu tercipta dalam diri karyawan namun adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja dan juga didorong adanya komitmen organisasi dan akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pada praktiknya hal ini telah dibuktikan oleh karyawan di Balali Layanan Perpustakaan BPAD DIY telah memiliki puas terhadap organisasi maka karyawan tersebut akan setia terhadap organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi. Hal ini telah dibuktikan dengan karyawan terus bertahan didalam organisasi dan selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Dengan adanya kepuasan yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY maka akan mampu menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan. Seperti yang diungkapkan (luthans, 2006) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memang memiliki keterkaitan yang kuat. dimana hasil penelitian ini perkuat dengan penelitian terdahulu.

Pengertian Candra & Riana (2017) Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melaui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional. Penelitian Rismawan., dkk (2014) Selanjutnya pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar secara tidak langsung menunjukkan komitmen organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja dengan intensi keluar secara parsial.