BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum obyek Penelitian

1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Muhammadiyah merupakan organisasi sosial keagamaan yang sangat memperhatikan bidang pengembangan sumber daya manusia. Perhatian utama kepada pengembangan sumber daya manusia inilah yang juga mendorong para aktifis Muhammadiyah meng-ikhtiar-kan berdirinya universitas di "Ibu kota" Muhammadiyah, Yogyakarta. Niat untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakkir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu didirikannya Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Barulah pada maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktivis Muhammadiyah seperti Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, S.H, Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid , K.H. Ahmad Azar

M. Amien Rais, H.M.H. Mawardi, Drs. H. Hasan Basri, Drs. H. Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir. H. Basid Wahid, serta di dukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K. H. A. R. Fahrudin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlas Abror secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang kemudian berkembang saat ini.

Pada awal berdirinya, rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai rektor IAIN Kalijaga Yogyakarta. Rektor periode berikutnya dipercayakan kepada Ir. H. M. Dasron Hamid, M.Sc. Akan tetapi karena proses permintaan ijin menteri belum selesai, maka ditunjuk seorang sesepuh Muhammadiyah, H.M.H. Mawardi, menjadi rektor. Setelah turun ijin menteri, ditetapkan kembali Ir. H. M. Dasron Hamid, M.Sc menjadi rektor UMY.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kini telah memiliki 7 Fakultas untuk program sarjana, yaitu:

a. Fakultas Agama Islam
b. Fakultas Ekonomi
c. Fakultas Hukum
d. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
e. Fakultas Kedokteran
f. Fakultas Pertanian
g. Fakultas Teknik

Peningkatan kualitas SDM mendapatkan prioritas utama dalam pengembangan UMY. Oleh karena itu setiap tahun UMY mengirim sekitar 20 hingga 30 tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut, S2 dan S3 baik di dalam maupun di luar negeri.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Visi

Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dirumuskan sebagai berikut: "Menjadi Universitas yang berorientasi ke masa depan dengan bertumpu pada upaya penguatan iman dan taqwa kepada Allah SWT serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat menjadi pusat keunggulan yang merupakan kebanggaan Muhammadiyah, umat Islam dan bangsa Indonesia".

Berorientasi ke masa depan di dalam rumusan visi UMY mengandung makna bahwa UMY di dalam pengembangan sumber daya manusia mengantisipasi berbagai tantangan ke depan yang tidak dapat tidak, memerlukan titik tumpu perkembangan yang strategis. Dalam konteks ini, dua titik tumpu utama yang dijadikan andalan proses antisipasi yaitu upaya penguatan iman dan taqwa kepada Allah SWT serta penguatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dua titik tumpu tersebut tidak dapat dilihat secara

satu soal dan penguasaan ilmu dan teknologi sebagai soal lain. Implikasi dari pandangan non dikotomi ini adalah upaya penguasaan ilmu dan teknologi berjalan serta terpadu dengan penguatan iman dan taqwa kepada Allah SWT.

Orientasi dan titik tumpu antisipasi seperti itu memungkinkan UMY berkembang sebagai pusat keunggulan di masa depan yang menjadi kebanggaan bangsa Indonesia umumnya dan umat Islam khususnya, serta lebih khusus lagi warga Muhammadiyah.

Sebagai pusat keunggulan, UMY menempatkan kekuatan iman dan takwa sebagai landasan dan sekaligus dunia cita yang ingin dicapai melalui berbagai upaya pendidikan yang diselenggarakannya, disamping penguasaan, pengembangan dan pengalaman ilmu pengetahuan dan teknologi. Titik pusat keunggulan terletak pada dua konstruksi penting yaitu pertama konsep ilmu yang dikotomis dan kedua kelembagaan serta kinerja yang profesonal yang bertumpu pada "Kesungguhan (jihat)", "Keihlasan", dan "*Ukhuwah Islamiyah*".

b. Misi

Sebagai sebuah perguruan tinggi islam, misi yang diemban UMY tidak dapat dilepaskan dari misi Islam itu sendiri, yakni *rahmatan lil 'alamin*. Oleh karena itu, kehadiran UMY ditengah-

bagi seluruh masyarakat. UMY adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang menjadi amal usaha Perserikatan Muhammadiyah, maka kemaslahatan yang dibawanya bagi masyarakat akan sangat terkait dengan upaya-upaya di bidang pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peningkatan kualitas iman dan takwa kepada Allah SWT.

Berkaitan dengan misi *rahmatan lil 'alamin* serta kedudukan sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi yang menjadi amal usaha Perserikatan Muhammadiyah, dirumuskan misi UMY sebagai berikut

Melalui pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, UMY dapat berperan aktif diddalam proses pengembangan bangsa maupun pencerahan umat manusia, serta dapat melahirkan sarjana yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di atas landasan iman dan takwa yang kokoh, sehingga menjadi insan yang mandiri, berwawasan luas, sadar akan keberadaanya dan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia yang majemuk, iklas dan bersungguh-sungguh didalam melaksanakan tugas "*amar ma'ruf dan nahi munkar*"

3. Motto Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

A leading and enlightening university digagas sebagai bentuk kesadaran UMY untuk tampil sebagai universitas unggulan

nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat manusia. Dengan motto inilah keluarga besar UMY terus bekerja keras dan berkarya dalam rangka memberi makna dan memberi kontribusi bagi masyarakat. UMY berorientasi pada menjadi universitas yang unggul (*leading)* baik dalam pengembangana keilmuan, penyelenggaraan proses pendidikan, pengembangan Muhammadiyah sebagai gerakan sosial keagamaan serta pengembangan masyarakat secara luas.

UMY juga diniatkan sebagai universitas yang memberi pencerahan (*enlightening*) dalam rangka meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan serta pembaharuan dan pembumian ajaran Islam.

4. Tujuan dan Sasaran Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sesuai dengan status UMY, tujuan pendiriannya adalah :

a. Mewujudkan sarjanah muslim yang berahlak mulia, percaya diri, serta berguna bagi masyarakat negara.
b. Mewujudkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan untuk membangun masyarakat dan negara RI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Jadi tujuan umum UMY adalah memajukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan untuk membangun masyarakat serta negara RI berdasarkan Pancasila dan UUD 45. Tujuan institusional adalah mewujudkan sarjana muslim yang berahlak mulia, cakap, percaya diri

B. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Karakteristik responden.

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakateristik responden tersebut, antara lain : usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 261 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
30 - 40 tahun	74	28 %
41 - 50 tahun	130	50 %
> 51 tahun	57	22 %
Jumlah	261	100%

Sumber: Biro SDM UMY

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui dari 261 responden yang mempunyai usia antara 30–40 tahun sebanyak 74 orang (28 %), usia antara 41–50 tahun sebanyak 130 orang

atau sebesar (22 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mayoritas berusia antara 41 –50 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 261 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	**Jumlah Responden**	
	Frekuensi	**Prosentase**
Laki-laki	204	78 %
Perempuan	57	22 %
Jumlah	261	100%

Sumber: Biro SDM UMY

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui dari 261 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 204 orang (78 %), sedangkan untuk responden wanita sebanyak 57 orang atau (22%).

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 261

penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.
arakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
	14	5 %
TP	25	9 %
TA	153	60 %
loma	17	6 %
ana	52	20 %
Jumlah	261	100%

r: Biro SDM UMY

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui dari 261 responden. Responden dengan pendidikan terakhir terakhir SD sebanyak 14 orang (5 %), SLTP sebanyak 25 orang (9 %), SLTA sebanyak 153 orang (60 %), Diploma sebanyak 17 orang (6%) dan Sarjana sebanyak 52 orang (20%) Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendidikan terakhir SLTA.

gkat pengembalian kuesioner

Pada penelitian ini kuesioner yang disebar berjumlah 261 sioner. Semua kuesiner disebar di semua unit kerja yang ada di

disebar didapat 214 yang dikembalikan. Adapun perincian data kuesioner yang disebar sebagai berikut

Tabel 4.4.

Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Unit kerja	Disebar	Direspon	Tingkat Pengembalian
1.	BHK	2	2	100%
2.	BHP	4	4	100%
3.	Biro Akademik	6	6	100%
4.	Biro Keuangan	11	11	100%
5.	Biro Pengelolaan Aset	11	11	100%
6.	Biro SDM	4	4	100%
7.	Biro Umum	58	43	100%
8.	BKAPK	5	5	74%
9.	BPM	2	2	100%
10.	BPMB	1	1	100%
11.	BSI	8	8	100%
12.	Fak. Agama Islam	16	11	100%
13.	Fak. Ekonomi	10	10	68%
14.	Fak. Hukum	20	20	100%
15.	Fak. Isipol	25	20	80%
16.	Fak. Kedokteran	14	14	100%
17.	Fak. Pertanian	16	16	100%
18.	Fak. Teknik	7	7	100%
19.	LP-3 M	2	2	100%
20.	LPPI	2	2	100%
21.	Pascasarjana	1	1	100%
22.	Sekretariat Universitas	6	6	100%
23.	TPK	2	2	100%
24.	UPT Perpustakaan	11	11	100%
25.	UPT Pusat Pelatihan Bahasa	5	5	100%
Jumlah		261	232	88%
Tidak bisa diolah			18	6%
Yang diolah			214	81%

Setelah melihat kembali kuesioner yang telah direspon yang berjumlah 232 ternyata 18 kuesioner yang tidak memenuhi syarat untuk dapat diolah karena pengisian item pertanyaan tidak lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 214 kuesioner, jumlah tersebut telah memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis dengan menggunakan SEM. Hal ini mengacu pada pedoman Hair et.,al. (1998, dalam Ghozali 2008) bahwa minimal 5 sampai 10 kali jumlah parameter yang diestimasi.

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan keinginan berpindah kerja karyawan tetap non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) di lembaganya dapat dilihat dari tanggapan (skor jawaban) kuesioner yang diberikan. Skor jawaban kepuasan bersifat positif sehingga semakin tinggi skor menunjukan semakin puas. Sedangkan skor *turnover* bersifat negatif sehingga semakin kecil skor mencerminkan semakin tinggi komitmen.

1. Kepuasan Kerja

Duapuluh pertanyaan dengan lima skala jawaban yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, pilihan skala jawaban lima mewakili sikap sangat puas dan satu sangat tidak puas. Karyawan dengan skor 100 (20 x 5) atau mendekatinya mengindikasikan memiliki kepuasan kerja bagus, sebaliknya sekor 20 (20 x 1) atau mendekatinya menunjukan sikap tidak puas. Diantaranya sekitar 60

Hasil tabulasi menemukan jawaban netral paling banyak (35%) diberikan oleh responden. Fakta ini menunjukan banyak karyawan yang moderat dalam menilai kepuasan kerja dirinya. Terbanyak berikutnya adalah jawaban tidak puas (33.04%), pilihan ini lebih bersikap dibandingkan netral dan mengindikasikan kepuasan yang kurang baik. Terbanyak berikutnya lagi adalah jawaban puas (19%), pilihan ini juga lebih bersikap dibandingkan netral dan mengindikasikan kepuasan yang baik.

Tabel 4.5.
Tabulasi Jawaban Kepuasan

Jawaban	F	% F	Histogram
Sangat Tidak Puas	242	5.65	
Tidak Puas	1414	33.04	
Netral	1498	35.00	
Puas	813	19.00	
Sangat Puas	313	7.31	
Total	4280	100	

Sumber : Tabulasi Data Primer

Selain jawaban netral, jawaban tidak puas dan sangat tidak puas mencapai jumlah secara akumulasi sebanyak 38.69%, sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 26.31%. Sebaran ini menunjukan lebih

Dalam bentuk skor, semua jawaban tersebut memberikan nilai rata-rata hitung sebesar 57.855, mendekati 60 yang merupakan skor moderat (20 x 3). Dengan demikian meskipun terdapat variasi jumlah jawaban seperti telah diuaraikan pada tabel 4.6, namun sebagai satu kesatuan kepuasan menjelaskan kepuasan kerja karyawan tetap UMY adalah moderat.

Tabel 4.6.
Tabulasi Jawaban Kepuasan

Jawaban	Frekuensi	% Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Puas	242	5.65%	1	242
Tidak Puas	1414	33.04%	2	2828
Netral	1498	35.00%	3	4494
Puas	813	19.00%	4	3252
Sangat Puas	313	7%	5	1565
Total	4280	100%		12381
			Jumlah Responden	214
			Jumlah Item	20
			Rerata Hitung	57.855
			Rerata Tertimbang	2.893

Sumber : Hasil perhitungan statistik deskriptif (lamp. Hal. 127)

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengukur intensi ketertarikan terhadap pekerjaan, bagian dari organisasi, dan keyakinan pada manajemen.

sembilan pertanyaandengan lima skala Likert, sehingga dapat memberikan skor hasil pengukuran sebesar 45 (dari 9 x 5) yang mempresentasikan loyalitas tinggi, sebesar 9 (dari 9 x 1) yang mempresentasikan loyalitas rendah. Loyalitas moderat terpresentasikan oleh skor 27 (dari 9 x 3). Hasil tabulasi menemukan mayoritas jawaban adalah netral mencapai 37.18%, kemudian tidak setuju mencapai 33.39%. Fakta ini menunjukan banyak karyawan yang respon komitmen organisasinya sedang kemudian rendah, sedangkan yang memiliki respon tinggi jumlahnya lebih rendah yaitu 18.48%.

Tabel 4.7.
Tabulasi Jawaban Komitmen Organisasi

Jawaban	F	% F	Histogram
Sangat Tidak Setuju	100	5.19	
Tidak Setuju	643	33.39	
Netral	716	37.18	
Setuju	356	18.48	
Sangat Setuju	111	5.76	
Total	1926	100	

Sumber : Tabulasi Data Primer

Selain jawaban netral, jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai jumlah secara akumulasi sebanyak 38.58%,

menunjukan lebih banyak karyawan yang kepuasan kerjanya masih perlu ditingkatkan.

Dalam bentuk skor, sebaran jawaban tersebut memberikan nilai rata-rata hitung sebesar 25.762, mendekati 27 yang merupakan skor moderat (9 x 3). Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa, komitmen organisasi karyawan tetap UMY adalah moderat.

Tabel 4.8.

Tabulasi Jawaban Komitmen Organisasi

Jawaban	Frekuensi	%.Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Puas	100	5.19%	1	100
Tidak Puas	643	33.39%	2	1286
Netral	716	37.18%	3	2148
Puas	356	18.48%	4	1424
Sangat Puas	111	6%	5	555
Total	1926	100%		5513
			Jumlah Responden	214
			Jumlah Item	9
			Rerata Hitung	25.762
			Rerata Tertimbang	2.862

Sumber : Hasil perhitungan statistik deskriptif (lamp. Hal. 128)

3. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Bila variabel sebelumnya (kepuasan dan komitmen organisasi)

tidak setuju untuk berpindah berarti semakin baik, atau kalau dalam bentuk sekor semakin kecil berarti semakin baik.

Keinginan berpindah terdiri dari tiga pertanyaan dengan lima skala Likert, sehingga dapat memberikan skor hasil pengukuran tertinggi sebesar 15 (dari 3 x 5) terkecil sebesar 3 (dari 3 x 1), dan menengah sebesar 9 (dari 3 x 3). Hasil tabulasi menemukan mayoritas jawaban adalah tidak setuju (33.18%) dan sangat tidak setuju sebesar 24.92%. Kedua jawaban tersebut merepresentasikan substansi sama meskipun kekuatannya berbeda, yaitu merepresentasikan tidak mau berpindah. Secara akumulasi keduanya mencapai 59.10% atau separuh lebih karyawan.

Tabel 4.9.
Tabulasi Jawaban Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Jawaban	F	% F	Histogram
Sangat Tidak Setuju	160	24.92	
Tidak Setuju	213	33.18	
Netral	153	23.83	
Setuju	100	15.58	
Sangat Setuju	16	2.49	
Total	642	100	

Sumber : Tabulasi Data Primer

Respon sebaliknya yaitu keinginan berpindah dipresentasikan

sebanyak 15.58% dan 2.49%, keduanya secara akumulasi sebesar 18.07%. Jumlah ini tidak mencapai ¼ dari total karyawan.

Dalam bentuk skor sebaran jawaban tersebut memberikan nilai rata-rata hitung sebesar 7.126, masih lebih kecil dari nilai 9 yang merepresentasikan keinginan berpindah sedang (moderat).Karena kurang dari moderat maka dapat dijelaskan bahwa keinginan berpindah karyawan adalah rendah.

Tabel 4.10
Tabulasi Jawaban Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Jawaban	Frekuensi	% Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Puas	160	24.92%	1	160
Tidak Puas	213	33.18%	2	426
Netral	153	23.83%	3	459
Puas	100	15.58%	4	400
Sangat Puas	16	2%	5	80
Total	642	100%		1525
			Jumlah Responden	214
			Jumlah Item	3
			Rerata Hitung	7.126
			Rerata Tertimbang	2.375

Sumber : Hasil perhitungan statistik deskriptif (lamp. Hal. 129)

C. Hasil Pengujian Instrumen

Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan

konsep-konsep yang telah dijelaskan dalam kerangka teori, dan juga mendasarkan pada indikator-indikator yang telah digunakan oleh beberapa ahli.

Namun demikian dalam instrumen pertannyaan terbuka kemungkinan kurang dimengerti oleh responden sehingga menyebabkan bias pengukuran. Oleh karenanya sebelum digunakan sebagai manifes dalam model struktural, peneliti melakukan pembuktian kemampuan kuesioner secara eskplorasi melalui EFA (*exploratory factor analysis*) ;

Evaluasi terhadap kemampuan item-item pertanyaan dalam mengungkap komponen independen sekaligus mengetahui berapa banyak yang dapat diukur dilakukan berdasarkan nilai beberapa parameter yang diperoleh dari hasil pengujian EFA. Yaitu Kaiser-Meyer-Olkin disingkat KMO, Chi Square hasil Bartlet Test, dan Muatan Faktor. Berikut ini uraian hasil pengujian yang telah dilakukan.

1. **Kaiser-Meyer-Olkin dan Bartlet test**

   Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adalah parameter yang menjelaskan kecukupan sampel, dengan jumlah sampel yang mencukupi maka hasil EFA menjadi dapat dipercaya, sebaliknya menjadi bias atau sulit dipercaya (Supranto, 2004). Dari hasil pengujian diperoleh nilai KMO lebih dari 0.5 yaitu sebesar 0.846 untuk kuesioner bagian kepuasan, sebesar 0.834 untuk kuesioner

berpindah. Berarti jumlah sampel untuk keperluan pengujian analisis faktor sudah mencukupi.

Tabel 4.11
Hasil Kaiser-Meyer-Olkin

Kuesioner	Hasil	Rekomendasi
Kepuasan	0.846	KMO > 0.5
Komitmen	0.834	
Keinginan Berpindah	0.703	

Sumber : Hasil pengujian analisis faktor dari data primer(lamp. Hal. 130,136 &139)

Salah satu tujuan dalam analisis faktor adalah menemukan sejumlah komponen independen yang mampu diukur oleh instrumen, sebagai penanda independensi antar komponen yang berhasil diukur adalah nilai *chi square* dalam pengujian Barttlet. Tampak pada tabel di bawah nilai X^2 pada masing-masing bagian kuesioner memiliki probabilitas kurang dari 0.05, sehingga dapat dijelaskan bahwa antar komponen yang dihasilkan memenuhi syarat independen (William R. Dillon, Matthew Goldstein, 1984 dalam Ghozali, 2008).

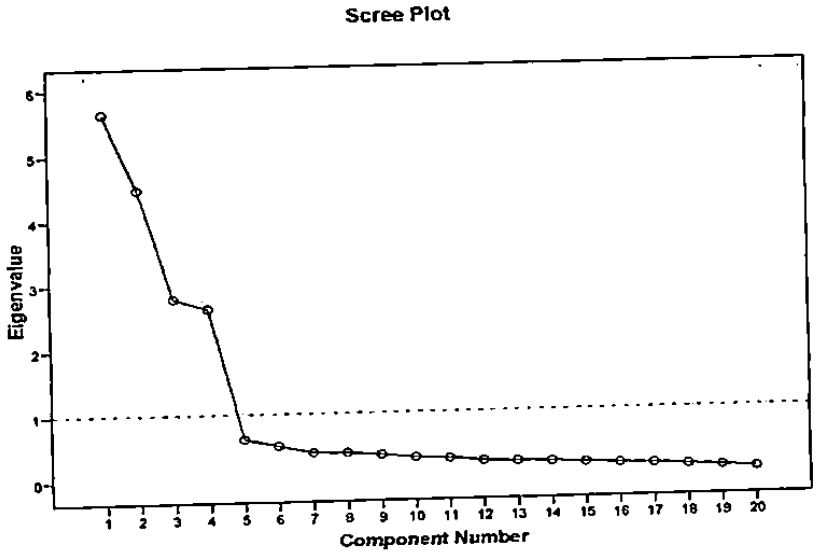
Tabel 4.12
Bartlet's Test of Sphericity

Kuesioner	Hasil	P	Rekomendasi
Kepuasan	1628.865	0.000	P < 0.05
Komitmen	589.102	0.000	P < 0.05
Keinginan Berpindah	85.480	0.000	P < 0.05

2. Komponen dalam Instrumen

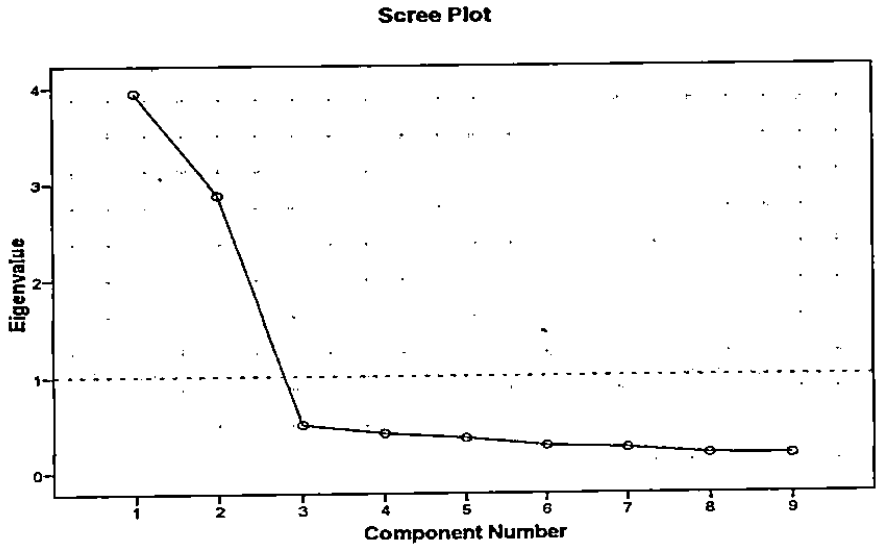
Komponen sering juga dinamakan faktor, yaitu kelompok-kelompok item pertanyaan yang memiliki kesamaan. Jumlah komponen ditetapkan berdasarkan nilai *eigenvalue* yang menunjukan kemampuan komponen dalam menjelaskan varian yang ada, makin besar nilainya berarti semakin bagus. Sebagai batas penerimaan *eigenvalue* adalah minimal bernilai 1 (Hair,1998 dalam Ghozali 2008).

Dalam gambar 4.1 di bawah kuesioner ada empat komponen dengan *eigenvalue* lebih dari 1. Berarti mampu mengungkan empat komponen atau aspek yang ada dalam variabel kepuasan.

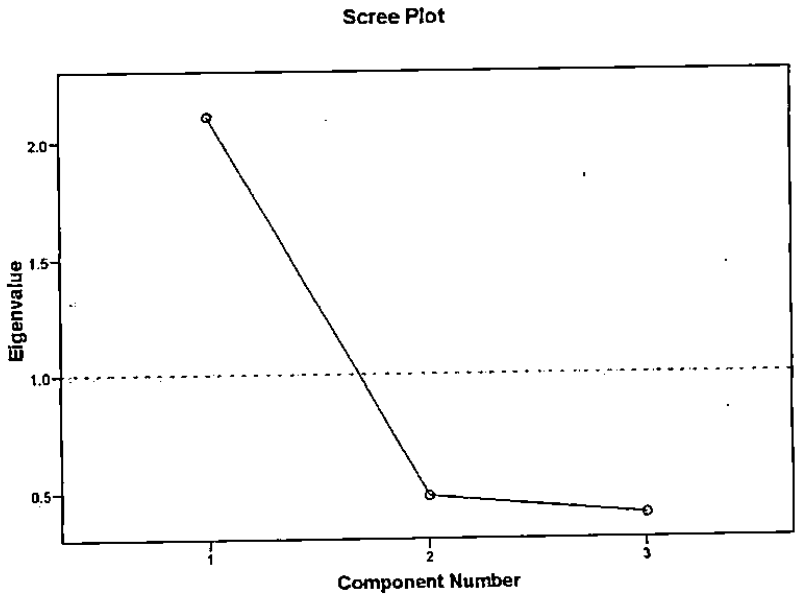


Gambar 4.1 Scree Plot Kepuasan

Untuk kuesioner bagian komitmen terdapat dua komponen yang memiliki *eigenvalue* lebih dari 1 (gambar 4.1), dan untuk keinginan berpindah hanya terdiri satu komponen (gambar 4.2).



Gambar 4.2 Scree Plot Komitmen
Sumber : Hasil pengujian analisis faktor dari data primer (lamp. Hal. 137)



Gambar 4.3 Scree Plot Keinginan Berpindah

Tabel-tabel berikut memperlihatkan daftar pertanyaan yang membentuk komponen.

Tabel 4.13
Komponen dalam Intrumen Kepuasan

Item	Faktor				Keterangan
	1	2	3	4	
K1.1		0.934			K1
K1.2		0.919			
K1.3		0.918			
K1.4		0.948			
K1.5		0.935			
K2.6				0.824	K2
K2.7				0.855	
K2.8				0.773	
K2.9				0.831	
K3.10	0.898				K3
K3.11	0.875				
K3.12	0.888				
K3.13	0.880				
K3.14	0.857				
K3.15	0.862				
K3.16	0.886				
K4.17			0.865		K4
K4.18			0.844		
K4.19			0.843		
K4.20			0.860		

Tabel 4.14.
Komponen dalam Intrumen Komitmen

Item	Faktor		Keterangan
	1	2	
Ko1.1		0.854	Komitmen 1
Ko1.2		0.900	
Ko1.3		0.818	
Ko1.4		0.868	
Ko2.5	0.879		
Ko2.6	0.876		Komitmen 2
Ko2.7	0.879		
Ko2.8	0.854		
Ko2.9	0.886		

Sumber : Hasil pengujian analisis faktor(lamp. Hal 137)

Tabel 4.15.
Komponen dalam Intrumen Keinginan Berpindah

Item	Faktor	Keterangan
T1.1	0.834	Keinginan Berpindah
T1.2	0.857	
T1.3	0.824	

Dalam tabel 4.13 diperlihatkan ada empat faktor (indikator) dalam variabel kepuasan kerja, dalam tabel 4.14 ada dua faktor dalam variabel komitmen organisasi, dan hanya ada satu faktor dalam variabel keinginan berpindah (tabel 4.15). dalam hal ini banyaknya faktor dalam setiap variabel bukan berarti menyatakan pengujian tidak valid tetapi dalam exploratori analisis faktor itu akan membentuk pola atau indikator. Temuan jumlah faktor itu merupakan fakta tentang kemampuan instrumen dalam mengukur jadi kuesioner dinyatakan valid, sekaligus menjadi penguat pembentukan konfirmatori yang dalam analisis selanjutnya.

3. Reliabilitas Internal

Hasil pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* terhadap komponen hasil analisis faktor untuk kepuasan kerja rata- rata mendapat nilai diatas 0.8, komitmen organisasi rata-rata mendapatkan nilai diatas 0.8 dan *turnover intention* mendapatkan nilai 0.7. Hasil uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 Hair et. al.(1998, Dalam

Tabel 4.16

Hasil Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Faktor	Alpha	Keterangan
1	Kepuasan	K1	0.963	Reliabel
		K2	0.840	Reliabel
		K3	0.952	Reliabel
		K4	0.880	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	Ko1	0.883	Reliabel
		Ko2	0.924	Reliabel
3	Keinginan Berpindah	satu faktor	0.789	Reliabel

Sumber : Hasil pengujian reliabilitas (lamp. Hal. 141-145)

D. Pengukuran Variabel Laten

Setelah instrumen terbukti secara empiris memiliki kemampuan mengukur (mengekplorasi) variabel dan faktor yang akan digunakan dalam model struktural, dilanjutkan pengujian kemampuannya sebagai manifes yang dapat mencerminkan variabel laten. Pengujian ini dilakukan

Tabel 4.17
Variabel Laten Kepuasan

Sub Laten 1			Sub Laten 2			Sub Laten 3			Sub Laten 4		
Item	λ	t-val	Item	λ	t-val	Item	λ	t-val	Item	λ	t-val
K1.1	0.796	11.678	K2.6	0.694	8.419	K3.10	0.698	8.599	K4.17	0.629	7.194
K1.2	0.746	10.937	K2.7	0.682	8.298	K3.11	0.736	9.015	K4.18	0.764	8.272
K1.3	0.757	10.984	K2.8	0.641	7.856	K3.12	0.746	9.118	K4.19	0.757	8.237
K1.4	0.788	11.663	K2.9	0.780	Ref	K3.13	0.690	8.51	K4.20	0.680	Ref
K1.5	0.802	Ref				K3.14	0.673	8.423			
						K3.15	0.693	Ref			
						K3.16	0.676	8.443			

Sumber : Hasil pengujian SEM (lamp. Hal. 156)

Tabel 4.18

Variabel Laten Komitmen

Sub Laten 1			Sub Laten 2		
Item	λ	t-val	Item	λ	t-val
KO1.1	0.747	10.61	KO2.5	0.680	8.944
KO1.2	0.686	9.371	KO2.6	0.757	9.716
KO1.3	0.586	7.818	KO2.7	0.679	8.737
KO1.4	0.719	Ref	KO2.8	0.602	7.737
			KO2.9	0.761	Ref

Tabel 4.19

Variabel Laten *Turnover*

Item	λ	t-val
TI.1	0.804	ref
TI.2	0.802	11.533
TI.3	0.819	11.801

Sumber : Hasil pengujian SEM(lamp. Hal. 156)

Terlihat dalam tabel tersebut t-hitung semua manifes (variabel terukur atau *observed variable*) lebih dari 2 sehingga dinyatakan signifikan, atau mampu mencerminkan latennya secara meyakinkan (Ferdinand, 2005 dalam Ghozali 2008)

E. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas juga merupakan salah satu indikator validitas *convergent*. Banyak juga yang menggunakan *cronbach alpha* sebagai ukuran reliabilitas walaupun kenyataannya *cronbach alpha* memberikan memberikan reliabilitas lebih rendah (*under estimate*) dibandingkan dengan *construct reliability*. Besarnya nilai *Consruct Reliability* (CR) dapat dihitung dengan Rumus sebagai berikut :

$$CR = \frac{[\sum_{i=1}^{n} \lambda i]^2}{[\sum_{i=1}^{n} \lambda i]^2 + [\sum_{i=1}^{n} ei]}$$

Dalam sebuah laten manifes (*observed variable*) harus memiliki kesamaan dimensi pengukuran atau bersifat unidimensi atau memiliki satu dimensi. Unidimensi disini merupakan sarat mutlak dalam pengujian SEM. Evaluasi terhadap hal ini telah dilakukan dengan melakukan pengujian reliabilitas konstruk, diperoleh hasil untuk masing-masing laten lebih dari 0.7 menandakan reliabel atau bersifat unidimensi (Ghozali, 2008) .

Tabel 4.20

Reliabilitas Konstruk Komitmen

Laten	Item	λ	e	$(\Sigma\lambda)^2$	Σ e	Reliability
Ko 1	KO1.1	0.747	0.441991	7.496644	2.111038	0.780
	KO1.2	0.686	0.529404			
	KO1.3	0.586	0.656604			
	KO1.4	0.719	0.483039			
Ko 2	KO2.5	0.68	0.537600	12.10344	2.561985	0.825
	KO2.6	0.757	0.426951			
	KO2.7	0.679	0.538959			
	KO2.8	0.602	0.637596			
	KO2.9	0.761	0.420879			

Sumber : Hasil pengujian SEM (lamp. Hal. 159)

Tabel 4.21

Reliabilitas Konstruk Laten Kepuasan

Laten	Item	λ	e	$(\Sigma \lambda)^2$	Σ e	Reliability
K1	K1.1	0.796	0.366384	15.12432	1.972671	0.885
	K1.2	0.746	0.443484			
	K1.3	0.757	0.426951			
	K1.4	0.788	0.379056			
	K1.5	0.802	0.356796			
K2	K2.6	0.694	0.518364	7.823209	2.033959	0.794
	K2.7	0.682	0.534876			
	K2.8	0.641	0.589119			
	K2.9	0.78	0.3916			
K3	K3.10	0.698	0.512796	24.12774	3.54833	0.872
	K3.11	0.736	0.458304			
	K3.12	0.746	0.443484			
	K3.13	0.69	0.5239			
	K3.14	0.673	0.547071			
	K3.15	0.693	0.519751			
	K3.16	0.676	0.543024			
K4	K4.17	0.629	0.604359	8.0089	1.985214	0.801
	K4.18	0.764	0.416304			
	K4.19	0.757	0.426951			
	K4.20	0.68	0.5376			

Tabel 4.22

Reliabilitas Konstruk Laten *Turnover Intention*

Item	λ	e	$(\Sigma \lambda)^2$	Σ e	Reliability
TI.1	0.804	0.353584			
TI.2	0.802	0.356796	5.880625	1.039619	0.850
TI.3	0.819	0.329239			

Sumber : Hasil pengujian SEM (lamp. Hal. 160)

F. Hasil Validasi Data

1. Normalitas

Parameter yang menunjukan kurva distribusi data dalam hasil paket program Amos adalah *skewness* dan kurtosis, untuk distribusi normal keduanya direkomendasikan memiliki nilai CR kurang dari ± 2.58. Hasil pengujian mendapatkan nilai *skewness* dengan CR antara -2.076 sampai dengan 0.305 dan kurtosis dengan CR antara -1.777 sampai dengan 1.703, sehingga dinyatakan normal.

Kecuali untuk data nilai yang berasal dari sumber sekunder, memiliki *skewness* dengan CR = 2.748 dan *skewness* dengan CR =1.703. *Skewness*-nya lebih dari 2.58 yang berarti ada kemiringan distribusi (kurang simetris), namun dari kurtosisnya masih kurang dari 2.58 yang berarti masih memiliki bentuk yang tidak *over* (terlalu tinggi atau rendah), sehingga meskipun ada kekurangan

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Normalitas

Manifes	Critical Ratio		Manifes	Critical Ratio	
	Skew	*Kurt*		*Skew*	*Kurt*
K1.1	1.114	-2.058	K4.17	2.346	-0.492
K1.2	1.083	-1.800	K4.18	1.878	-1.730
K1.3	1.609	-1.861	K4.19	1.430	-1.291
K1.4	1.320	-1.619	K4.20	1.810	-0.846
K1.5	1.256	-2.081	KO1.1	2.031	-1.221
K2.6	2.288	-2.393	KO1.2	1.181	-0.625
K2.7	1.680	-1.752	KO1.3	1.383	-0.229
K2.8	1.848	-2.320	KO1.4	2.249	-0.594
K2.9	1.825	-2.273	KO2.5	2.175	-1.311
K3.10	2.489	-1.083	KO2.6	1.763	-1.427
K3.11	1.856	-1.385	KO2.7	2.146	-1.321
K3.12	1.777	-1.664	KO2.8	2.007	-1.168
K3.13	1.220	-1.453	KO2.9	1.695	-1.945
K3.14	1.825	-1.352	TI.1	2.203	-2.336
K3.15	1.469	-1.154	TI.2	2.350	-2.405
K3.16	2.304	-1.327	TI.3	2.302	-2.165

Sumber : Hasil pengujian SEM (lam. Hal. 148)

2. Multikolinieritas

Hasil pengujian SEM mendapatkan nilai *determinant covariance* dekat dengan nol (0) yaitu 1.7754e-007, hasil ini mengindikasikan dalam model terjadi multikolinieritas (Ferdinand, 2005 dalam Ghozali, 2008). Berarti antar eksogen memiliki hubungan yang kuat.

Namun demikian dalam model yang diajukan, memang tidak ada dua atau lebih eksogen yang saling lepas, melainkan hanya sebuah eksogen yaitu kepuasan. Dengan demikian wajar bila terindikasi terjadi multikolinieritas karena sebenarnya adalah hubungan antar eksogen dengan endogen.

3. Outlieritas

Outlier menjelaskan keberadaan subjek yang memiliki skor sangat berbeda jauh dari reratanya. Parameter penanda keberadaan outlier adalah *Mahalanobis distance,* bila nilainya melebihi *chi square* tabel (Ferdinand, 2005 dalam Ghozali, 2008) sebesar 103.010 (df = 81; α= 0.05). Dalam tabel di bawah tidak terlihat subjek

Tabel 4.24

Mahalanobis Terbesar

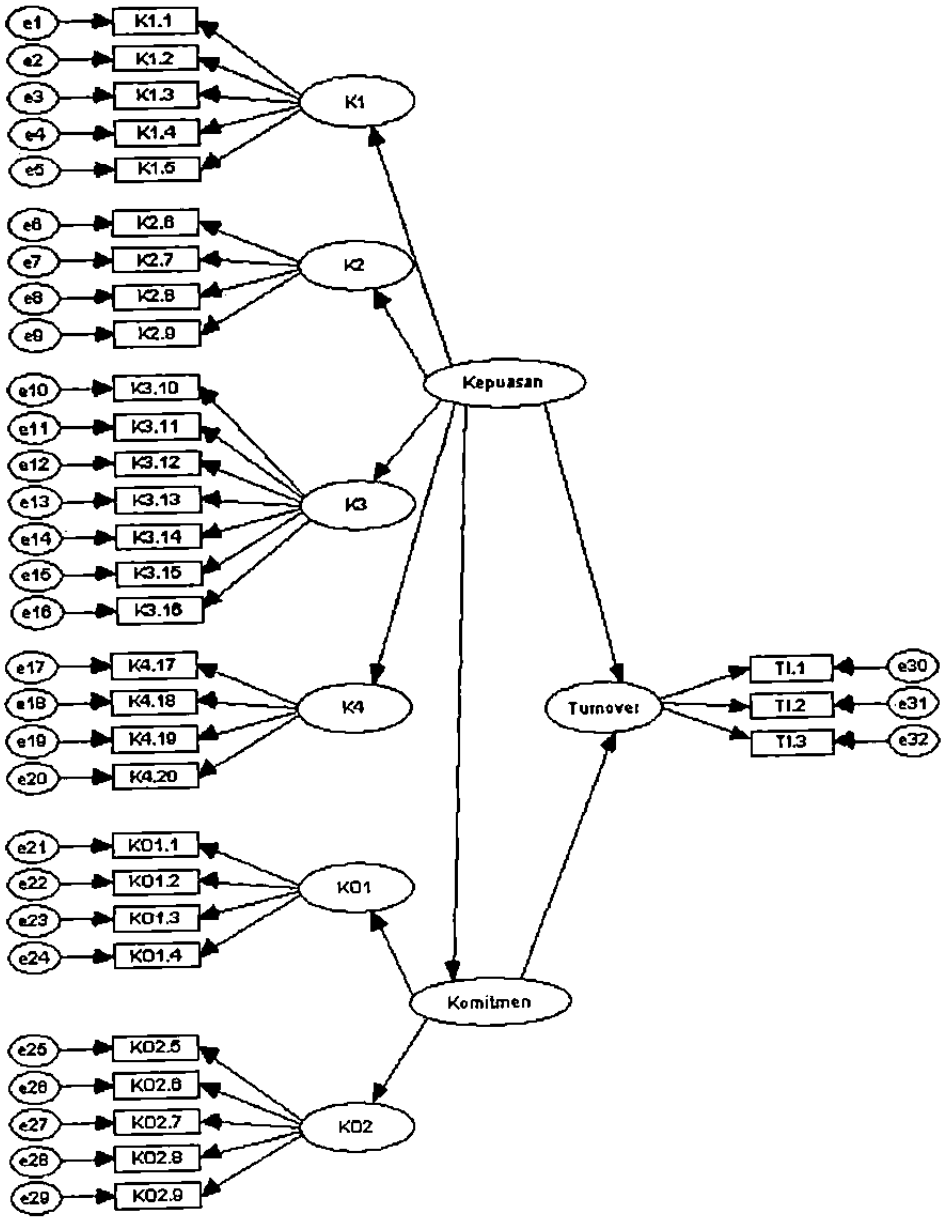
No Kasus	Kuadrat Mahalonabis	Chi Square Tabel (df = 81, α= 0.05)
56	76.778	103.010
139	72.924	103.010
214	69.337	103.010
69	68.208	103.010
150	67.669	103.010

Sumber : Hasil pengolahan data SEM (lam. Hal 148)

G. Kesesuaian Model

Kesesuaian model akan mengevaluasi kecocokan antara kovarian sampel dengan populasi, bila hasilnya sesuai berarti model mendapat dukungan secara empiris sehingga tidak diperlukan perubahan atau modifikasi, sebaliknya bila hasilnya tidak sesuai berarti perlu dilakukan modifikasi.

Salah satu penanda yang menunjukan kecocokan ini adalah Koefesien *Chi Square*. Dari hasil pengujian diperoleh koefesien *Chi Square* sebesar 535.723 dengan probabilitas (p) sebesar 0.006, perolehan $p < 0.05$ menunjukan ada perbedaan kovarian sampel dengan populasi atau model kurang cocok. Sehingga harus dilakukan modifikasi model


e1
e2
e3
e4
e5
K1.1
K1.2
K1.3
K1.4
K1.5
K1
e6
e7
e8
e9
K2.6
K2.7
K2.8
K2.9
K2
Kepuasan
e10
e11
e12
e13
e14
e15
e16
K3.10
K3.11
K3.12
K3.13
K3.14
K3.15
K3.16
K3
e17
e18
e19
e20
K4.17
K4.18
K4.19
K4.20
K4
Turnover
TI.1
TI.2
TI.3
e30
e31
e32
e21
e22
e23
e24
KO1.1
KO1.2
KO1.3
KO1.4
KO1
Komitmen
e25
e26
e27
e28
e29
KO2.5
KO2.6
KO2.7
KO2.8
KO2.9
KO2

Gambar 4.4

Tabel 4.25

Hasil Goodness of Fit Index Model Sebelum Perubahan

No	Index	*Cut of Value*	Hasil	Keterangan
1	Kai Kuadrat (p)	Kecil (p > 0.05)	535.723 (p=0.006)	Tidak Terpenuhi
2	CFI	≥ 0.90 (max 1)	0.967	Terpenuhi
3	GFI	≥ 0.90 (max 1)	0.855	Moderat
4	AGFI	≥ 0.90 (max 1)	0.832	Marjinal
5	RMSEA	≤ 0.08 (Min 0)	0.031	Terpenuhi

Sumber : Hasil pengujian SEM (lamp. Hal 174)

Hubungan antar variabel dalam model yang telah mengalami perbaikan diperlihatkan dalam gambar di bawah. Secara struktural tidak dilakukan perubahan terhadap variabel utama yang dihipotesakan, perubahan hanya pada variabel error dari manifes, yaitu ; beberapa dari sub laten kepuasan. Hal ini wajar terjadi karena semua sub laten pada dasarnya memiliki kesamaan dimensi yang bisa menguat sewaktu-waktu. Sehingga lebih diterima responden bila dipandang berkaitan (kovarian). Fenomena yang sama juga terjadi pada sub laten komitmen organisasi.

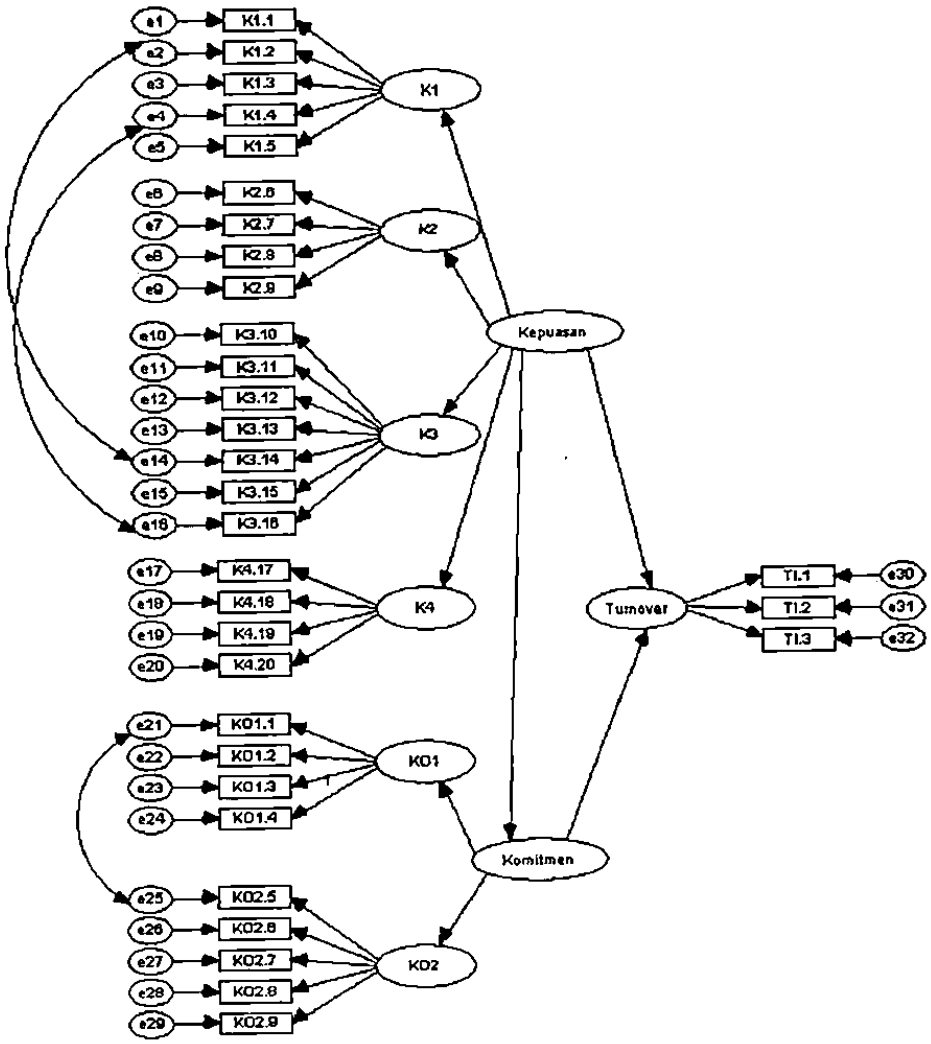
Nilai *chi square* setelah model mengalami perubahan menjadi 499.510 dengan probabilitas (p) sebesar 0.065, perubahan p > 0.05 menunjukan telah terjadi perbaikan penerimaan. Tidak lagi terjadi

estimasi, berarti model yang diajukan mendapat dukungan kuat dari sampel untuk menjelaskan estimasi (populasi) (Barbara, 1996:748).

Tabel 4.26

Hasil Goodness of Fit Index Model Setelah Perubahan

No	Index	*Cut of Value*	Hasil	Keterangan
1	Kai Kuadrat (p)	Kecil (p > 0.05)	499.510 (p=0.065)	Terpenuhi
2	CFI	≥ 0.90 (max 1)	0.981	Terpenuhi
3	GFI	≥ 0.90 (max 1)	0.885	Moderat
4	AGFI	≥ 0.90 (max 1)	0.843	Marjinal
5	RMSEA	≤ 0.08 (Min 0)	0.023	Terpenuhi



Gambar 4.5

Model Setelah Perubahan (lamp.hal.175)

H. Hasil Uji Struktural

Ada dua fungsi dalam model, pertama menjelaskan variabel komitmen oleh penjelas kepuasan, dan kedua menjelaskan keinginan berpindah oleh penjelas kepuasan dan komitmen organisasi. Keduanya

- Komitmen=*b1* Kepusan

- Turnover=*b1* Kepuasan + *b2* Komitmen

Koefesien dalam fungsi-fungsi tersebut diperlihatkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.27

Hasil Pengujian Struktural

Fungsi	Endogen	Eksogen	Beta	p	Ket
1	Komitmen	Kepuasan	0.687	0.001	sig
2	Keinginan Berpindah	Komitmen	-0.483	0.031	sig
		Kepuasan	-0.595	0.006	sig

Sumber : Hasil pengujian SEM (lam. Hal. 155, 156)

Terlihat dalam tabel 2.26 variabel komitmen dapat dijelaskan secara signfikan ($p < 0.05$) oleh variabel kepuasan, dengan persamaan : *Komitmen = 0.687 kepuasan.* Koefesien positif dalam persamaan menginterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan dapat meningkatkan komitmen, demikian juga sebaliknya penurunan kepuasan dapat melemahkan komitmen.

Variabel keinginan berpindah juga dapat dijelaskan dengan signifikan oleh variabel komitmen dan kepuasan ($p < 0.05$), dengan persamaan ;

Tanda negatif dalam koefesien tersebut menginterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan dan komitmen dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.

Tabel 4.28

Standarized Direct Effects

	Kepuasan	Komitmen	*Turnover*
Komitmen	0.687	0,000	0,000
Turnover	-0.595	-0.483	0,000

Sumber : Hasil pengujian SEM (lam. Hal. 168)

Tabel 4.29

Standarizet Indirect Effects

	Kepuasan	Komitmen	*Turnover*
Komitmen	0.000	0.000	0,000
Turnover	-0.332	0.000	0,000

Sumber : Hasil pengujian SEM (lam. Hal. 171)

Pada tabel *Standarized Direct Effects* besarnya pengaruh langsung kepuasan ke *Turnover* sebesar (-0.595), dan pengaruh langsung dari komitmen ke *turnover* (-0.483). Sedangkan pengaruh langsung dari kepuasan ke komitmen sebesar 0.687. pengaruh tidak langsung dari kepuasan ke komitmen lalu ke *turnover* adalah (0.687) x (-0.483) = (-0.332). bandingkan dengan output tabel *Standarizet Indirect Effects* dari kolom kepuasan ke *turnover* (-0.332)

I. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan temuan empiris berupa keberadaan pengaruh positif signifikan kepuasan terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh signifikan negatif kepuasan dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja. Maka hipotesis dapat dibuktikan ;

H1` : parameter estimasi antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif 0, 689 atau dengan taraf signifkan pada 5% dengan nilai p = 0,001 <0,05 . Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Maka dapat juga diartikan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi komitmen.

H2 : parameter estimasai antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang negatif yaitu (-0,483) atau dengan taraf signifkan pada 5% dengan nilai p = 0,031 <0,05 . Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.* Maka dapat juga diartikan semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka semakin rendah *turnover intention.*

H3 : parameter estimasai antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang negatif yaitu (-0,595) atau dengan taraf signifkan pada 5% dengan nilai p = 0,006 <0,05 . Dengan demikian Ho

signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Maka dapat juga diartikan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah *turnover intention*.

H4 : untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat tabel hasil pengujian struktural pada perhitungan *Standarized Direct Effects* dan *Standarizet Indirect Effects* menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kepuasan ke komitmen lalu ke *turnover* adalah (0.687) x (-0.483) = (-0.332). bandingkan dengan output tabel *Standarizet Indirect Effects* dari kolom kepuasan ke *turnover* (-0.332).

Hasil yang sama pada perhitingan *Standarized Direct Effects* dan perbandingan dari *Standarizet Indirect Effects* tersebut menginterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan dan komitmen dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.dengan demikian Ho ditolak dan H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung signifikan dan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Maka dapat juga diartikan semakin tinggi kepuasan kerja

Tabel 4.30

Pembuktian Hipotesis

No	Pernyataan	Keterangan
H1	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Terbukti ; $\beta = 0.687$, $p = 0.001$
H2	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah karyawan	Terbukti ; $\beta = -0.483$, $p = 0.031$
H3	Kepuasan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah karyawan	Terbukti ; $\beta = -0.595$, $p = 0.006$
H4	Terdapat pengaruh negatif tidak langsung yang signifikan kepuasan terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi	Terbukti

J. Interpretasi

Berdasarkan data-data dari hasil pengujian di atas semua hipotesis terbukti. Hasil analisis data responden menunjukkan bahwa karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kepuasan kerja menunjukkan hasil moderat dalam bentuk skor (pada pengujian deskriptif) semua jawaban tersebut memberikan rata-rata nilai hitung sebesar 57, 855, mendekati 60 yang merupakan skor moderat (20 x 3). Untuk analisis data komitmen organisasi yang moderat dalam bentuk skor (pada pengujian deskriptif) semua jawaban tersebut memberikan rata-rata nilai hitung sebesar 25,762 mendekati 27 yang merupakan skor moderat (9 x 3).

hitung sebesar 7.126, masih lebih kecil dari nilai 9 yang merepresentasikan keinginan berpindah sedang (moderat).Karena kurang dari moderat maka dapat dijelaskan bahwa keinginan berpindah karyawan adalah rendah.

Pada hipoteris pertama, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh penelitian Batemen dan Stresser (1984, dalam Kurniasari 2005) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan dari hasil penelitian Siswanti (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisaional (komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen *continuance*). Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi dan sebaliknya jika menurunnya kepuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya komitmen organisai. Dengan demikian, jika karyawan tersebut harapan kerjanya dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, maka akan tumbuh komitmennya pada organisasi. Karena karyawan merasakan apa yang menjadi harapannya dapat terpenuhi, sehingga karyawan akan puas dan akan termotivasi dalam bekerja, yang mana motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.Melihat kepuasan

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Pada hipotesis kedua, menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan sigifikan terhadap *turnover intention* , hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Amstrong (1999, dalam Kurniasari, 2005) dan dari hasil penelitian Siswanti (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention.* Komitmen yang kuat terhadap organisasi adalah hasil dari kesadaran dan aplikasi yang diarahkan oleh diri sendiri terhadap pekerjaan yang ditekuni, kehadiran secara rutin, supervisi dan usaha yang kuat dan konsisten. Komitmen terhadap organisasi berkaitan erat dengan niat atau intensi untuk tetap bertahan, atau dengan kata lain bersikap loyal terhadap organisasi.

Melihat adanya komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membuktikan mereka memiliki loyalitas terhadap organisasi dan lingkungan, pimpinan, ataupun dengan sesama karyawan yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen yang seperti ini akan mampu mengurangi terjadinya *turnover intention.*

Faktor eksternal pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang meunjukkan mereka memiliki masa kerja yang lama.

kerja paling sedikit sejak 2007. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi yang mereka tempati.

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) hipotesis ini terbukti dengan nilai β (-0,595) dengan p (0,006). Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Haripraja (2005) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.* Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan merasa senang dengan pekerjaanya dan tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan yang lainnya. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaanya cenderung akan mempunyai pemikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, Mobley (1977) dalam Kurniasari (2004).

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan UMY yaitu terlihat dari kondisi lingkungan didaerah penelitian ini misalnya susahnya mendapatkan pekerjaan baru, kebutuhan ekonomi yang tinggi dan lapangan kerja yang minim dan lingkungan sosialisasi antar sesama karyawan baik, sehingga keinginan karyawan untuk berpindah ke organisasi lain rendah. Dalam hal ini karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai merasa dapat mengaktualisasi diri, memiliki sikap emosi yang menyenangkan dengan pekerjaanya

Hipotesis keempat, menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hipotesis ini juga terbukti dengan ditunjukkan pada perhitungan *Standarized Direct Effects* dan *Standarizet Indirect Effects* menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kepuasan ke komitmen lalu ke *turnover* adalah (0.687) x (-0.483) = (-0.332). bandingkan dengan output tabel *Standarizet Indirect Effects* dari kolom kepuasan ke *turnover* (-0.332).

Hasil yang sama pada perhitingan *Standarized Direct Effects* dan perbandingan dari *Standarizet Indirect Effects* tersebut menginterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan dan komitmen dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muller dan Price (1990) dalam Kurniasari (2004) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berhubungan negatif terhadap *turnover intention* di mana komitmen mempunyai hubungan yang kuat terhadap keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi berarti kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat mengurangi adanya *turnover intention.*

Karyawan UMY memiliki *turnover intenion* rendah atau keinginan tetap bekerja di sana yang diwujudkan dengan komitmen terhadap organisasi tersebut sebagai mediasi kepuasan mereka dalam bekerja

keseluruhan dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi yang memediasi kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja, sehingga mempengaruhi tingkat