

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN
(STUDI PADA SIANTAR HOTEL KOTA PEMATANGSIANTAR)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

FIANCY GABRIELLA SIREGAR

NIM. 175030207111049



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2021

MOTTO

“The best pleasure in life is doing what people say you cannot do”



TANDA PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

- Hari : Kamis
- Tanggal : 13 Juli 2021
- Jam : 08:00 – 09 : 00
- Skripsi Atas Nama : Fiancy Gabriella Siregar
- Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematangsiantar)

Dan dinyatakan

LULUS

Majelis Penguji

Ketua

DR. Muhammad Faizal Riza, S.Sos., M.Si
NIP. 197509022005011002

Anggota

Anggota

Guntaran Eka Nurjannah, Dr., S.Sos., M.Si
NIP. 197204122006041001

Anlia Inqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd
NIP. 2013048607131001

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional
Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Pada Siantar
Hotel Kota Pematangsiantar)

Disusun Oleh : Fiancy Gabriella Siregar

NIM : 175030207111049

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : MSDM

Malang, 06 Juli 2021

Pembimbing



Muhammad Faisal Riza, S.Sos, M.Si

NIP. 197509022005011002

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematangsiantar)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 06 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Fiancy Gabriella Siregar

NIM. 175030207111049

RINGKASAN

Fiancy Gabriella Siregar, 2021, **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematangsiantar)**, Muhammad Faisal Riza, S.Sos, M.si. 134 hal +
xvi

Siantar Hotel Kota Pematangsiantar merupakan suatu bentuk badan usaha akomodasi yang menyediakan layanan berupa jasa bagi masyarakat umum dengan fasilitas penginapan, restaurant, gym, hall, kolam renang, dan karaoke. Fasilitas ini dapat dinikmati oleh setiap orang yang bermalam di hotel tersebut maupun setiap orang yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang disediakan hotel tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui, dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan, serta pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi turnover karyawan pada karyawan Siantar Hotel Kota Pematang Siantar.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini yakni 51 responden karyawan Siantar Hotel Kota Pematangsiantar.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan, Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan, dan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

**KATA KUNCI : KEPUASAN KERJA, KOMITMEN, INTENSI
TURNOVER**

SUMMARY

Fiancy Gabriella Siregar, 2021, **The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Turnover Intentions (Study on Siantar Hotel Kota Pematangsiantar)**, Muhammad Faisal Riza, S.Sos, M.si.
134 pages + xvi

Siantar Hotel Kota Pematangsiantar is a form of accommodation business entity that provides services in the form of services for the general public with lodging facilities, restaurant, gym, hall, swimming pool, and karaoke. This facility can be enjoyed by everyone who stays at the hotel as well as everyone who only uses certain facilities provided by the hotel.

The purpose of this studied was to analyze, knew, and explained the influence of job satisfaction on organizational commitments, the influence of job satisfaction on employee turnover intentions, as well as the influence of organizational commitment to employee turnover intentions on employees of Siantar Hotel Pematangsiantar.

This typed of researched was explanatory researched, with the researched instrument used was a questionnaire. The number of respondents in this studied was 51 respondents of siantar hotel employees in pematangsiantar city.

The conclusions obtained in this studied were that job satisfaction had a insignificant influence on employee turnover intentions, organizational commitment had a significant influence on employee turnover intentions, and job satisfaction and organizational commitment simultaneously had a significant influence on employee turnover intentions.

KEYWORDS: JOB SATISFACTION, COMMITMENT, TURNOVER INTENTIONS

KATA PENGANTAR

Segala puji, hormat, dan sembah penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kemurahan serta penyertaan-Nya kepada penulis di dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal hingga akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematang Siantar)”** dengan baik.

Terselesaikannya skripsi ini tentu saja tak lepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak yang dengan sabar memberikan motivasi, bimbingan, arahan, maupun saran bagi penulis. Oleh Karena ini, pada kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA.,PhD selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
2. Bapak Prof. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, beserta seluruh staf pengajar, karyawan dan karyawan yang telah memberikan kesempatan, bimbingan serta fasilitas yang diperlukan hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Bapak Muhammad Faisal Riza, S.Sos., M.si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Papa tersayang yang selalu mendukung, mendoakan, dan menjadi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta mama disurga yang selalu menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Tak lupa kakak dan abang-abang penulis yang terkasih yang selalu mendukung dan memberikan arahan yang baik pada penulis.

6. Grace Sando Ryora yang selalu membantu, mendukung, dan mengingatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

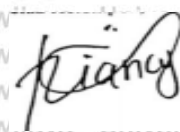
7. Sahabat-sahabat penulis yang selalu membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini : Novita, Yeni, Pinasthika, Oga, Hanna, Vebi, dan Christie.

8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut serta memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh sebab itu, terlepas dari segala kekurangan, semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Malang, 06 Juli 2021

Penulis,



Fiancy Gabriella Siregar

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PENGESAHAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Perumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian	7
I.4 Kontribusi Penelitian	7
I.5 Sistematika Pembahasan	8
BAB II	10
II.1 Tinjauan Empiris	10
II.2 Tinjauan Teoritis.....	16



II.2.1 Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	16
II.2.2 Kepuasan Kerja	24
II.2.3 Komitmen Organisasional	32
II.3. Keterkaitan Antar Variabel	37
II.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan ..	37
II.3.2 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	
Karyawan	40
II.4 Kerangka Konseptual dan Model Hipotesis	41
II.4.1 Kerangka Konseptual	41
II.4.2 Model Hipotesis	42
II.5 Hipotesis Penelitian	43
BAB III.....	44
III.1 Jenis Penelitian	44
III.2 Lokasi Penelitian	44
III.3 Variabel dan Pengukuran	45
III.3.1 Variabel Penelitian	45
III.3.2 Definisi Operasional	46
III.3.3 Skala Pengukuran Variabel	50
III.4 Populasi dan Sampel	52
III.4.1 Populasi	52
III.4.2 Sampel	54

III.5 Teknik Pengumpulan Data	55
III.5.1 Jenis dan Sumber Data	55
III.5.2 Instrumen Penelitian	56
III.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	56
III.6.1 Uji Validitas	57
III.6.2 Uji Reliabilitas	58
III.6.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	59
III.7 Analisis Data	62
III.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	62
III.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	63
III.7.3 Uji Asumsi Klasik	63
III.7.4 Uji Hipotesis	65
III.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
BAB IV	68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	68
IV.1.1 Sejarah Singkat	68
IV.1.2 Lokasi	69
IV.1.3 Bidang Usaha	69
IV.1.4 Strategi	69
IV.1.5 Struktur Organisasi	71

IV.2 Gambaran Umum Responden	72
IV.3 Analisis Statistik Deskriptif	76
IV.4 Uji Asumsi Klasik.....	82
IV.4.1 Uji Multikolonieritas.....	82
IV.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	83
IV.4.3 Uji Normalitas.....	84
IV.5 Analisis Regresi linear Berganda.....	85
IV.6 Uji Hipotesis	86
IV.6.1 Uji T (Pengujian signifikansi secara parsial)	86
IV.6.2 Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)	87
IV.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	88
IV.7 Pembahasan.....	89
IV.7.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	89
IV.7.2 Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	92
IV.7.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan.....	93
BAB V.....	95
PENUTUP.....	95
V.1 Kesimpulan.....	95
V.2 Saran.....	96
V.3 Keterbatasan Penelitian	96

DAFTAR PUSTAKA 97

LAMPIRAN 103



DAFTAR TABEL

Table 1.1 Turnover Karyawan Tahun 2016 – September 2020	5
Table 1.2 <i>Turnover</i> Karyawan Bulan Januari-September 2020.....	6
Tabel 2. 1 Data Empiris	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	49
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	51
Tabel 3. 3 Jumlah Dan Jabatan Karyawan	53
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel.....	60
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Departement.....	74
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X ₁)	77
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X ₂)	79
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Intensi Turnover Karyawan (Y).....	80
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 10 Uji Normalitas.....	84
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Berganda	85
Tabel 4. 12 Uji T Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Karyawan	86
Tabel 4. 13 Uji F Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Secara Simultan terhadap Intensi Turnover Karyawan.....	87
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover* Karyawan..... 39
Gambar 2. 2 Model Konseptual 41
Gambar 2. 3 Model Hipotesis 42
Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi Siantar Hotel Kota Pematangsiantar.....71
Gambar 4. 2 Scatter Plot 83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... 103
Lampiran 2. Hasil Analisis Statistik..... 107
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup..... 133
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian..... 134



BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Pemikiran seseorang untuk keluar dari organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan akan mempengaruhi komitmen organisasionalnya juga. Evaluasi terhadap berbagai pekerjaan, akan berakhir pada terjadinya *turnover* karena seseorang yang telah memilih keluar dari suatu organisasi akan berharap memperoleh hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan dalam organisasi, demikian pula sebaliknya. Apabila seseorang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya maka akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Asmara (dalam Firdaus, 2017, h.2) mengatakan bahwa “terjadinya *turnover* diawali dengan adanya intensi *turnover*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan”. Selanjutnya intensi *turnover* karyawan dapat diartikan sebagai bentuk pengunduran diri permanen karyawan baik secara sukarela ataupun tidak sukarela. Terjadinya *turnover* menunjukkan bahwa perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja yang tentu dapat sangat merugikan perusahaan dari berbagai sisi.

Turnover dapat berdampak cukup besar bagi perusahaan, salah satunya menyebabkan pengeluaran yang cukup besar karena perusahaan perlu melakukan seleksi dan pelatihan kembali terhadap karyawan baru, seperti pengeluaran terhadap biaya seleksi, biaya pengembangan, dan tidak berjalannya proses produksi. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif. Riley (dalam Firdaus, 2017, h.2) mengungkapkan bahwa, “*turnover* memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi”.

Kuria *et al* (dalam Firdaus, 2020, h.2) menjelaskan bahwa, “penyebab munculnya niat keluar (intensi *turnover*) bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab intensi *turnover* adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan *turnover* karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional, dan tingkat pengangguran yang rendah.”

Tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diukur dari seberapa besar keinginan karyawan untuk berpindah. Keinginan seseorang untuk berpindah memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen yang dimiliki.

Peningkatan produktivitas maupun *turnover* yang semakin rendah berhubungan dengan terjadinya peningkatan pada komitmen. Komitmen organisasional berkontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting dalam

sebuah organisasi yang berhubungan dengan *outcome* seperti intensi *turnover*.

Dalam penelitian ini, intensi *turnover* menjadi variabel *outcome* yang akan diuji dengan sample yang digunakan adalah karyawan hotel. Kesimpulan yang dibuat oleh Meyer (dalam Andini, 2006, h.4) yakni bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan dengan keinginan individu untuk keluar jabatan dan aktivitas dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shore (dalam Andini, 2006, h.5), menyimpulkan bahwa “komitmen dan kepuasan kerja berhubungan dengan intensi *turnover*”. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2020) yang memperoleh hasil bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*. Dalam hal ini berarti apabila tingkat komitmen semakin tinggi, maka perilaku intensi *turnover*-pun akan menurun, demikian sebaliknya apabila komitmen semakin rendah, maka perilaku intensi *turnover*-pun akan semakin meningkat. Hal ini berlaku sama terhadap kepuasan kerja, dimana apabila tingkat kepuasan kerja semakin tinggi, maka intensi *turnover* akan menurun, Sebaliknya apabila kepuasan kerja semakin rendah, maka perilaku intensi *turnover* akan meningkat. Hotel merupakan salah satu bentuk perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan layanan berupa jasa bagi masyarakat umum dengan fasilitas pada umumnya berupa jasa penginapan, jasa layanan kamar, jasa pencucian pakaian, hingga penyedia makanan dan minuman. Fasilitas ini dapat dinikmati oleh setiap orang yang bermalam di hotel tersebut maupun setiap orang yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang disediakan hotel tersebut.

Saat ini pemerintah sedang berupaya mengembangkan sektor pariwisata di berbagai daerah. Hal ini tentu saja mendorong berkembangnya bisnis perhotelan di Indonesia, yang juga menyebabkan semakin meningkatkan persaingan bisnis dalam bidang ini. Untuk unggul dalam persaingan ini, hotel harus memiliki strategi bisnis yang dapat menciptakan diferensiasi yang memiliki unsur orisinalitas dan otentisitas baik dari segi produk maupun layanannya.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat di era globalisasi ini tentu sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik dari segi sosial ekonomi, IPTEK, kompetisi pasar, hingga sumber daya manusianya.

Untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebab akan sangat berpengaruh terhadap baik dan buruknya layanan yang akan diterima oleh pelanggan. Semakin tinggi mutu karyawannya, maka akan semakin berkelas pula layanan yang diberikan. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia termasuk dalam aspek krusial yang dapat menentukan keefektifan suatu organisasi.

Perilaku karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat merusak kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah intensi keluar (intensi *turnover*) yang akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik dapat berujung pada berkurangnya semangat dan motivasi karyawan dan pada akhirnya karyawan akan berhenti atau keluar dari perusahaan.

Berangkat dari latar belakang yang telah dijelaskan oleh penulis, serta menindak lanjuti saran dari Yuosef (dalam Andini, 2006, h.6) yang menyatakan

bahwa “penelitian sejenis yang menggunakan sampel yang berbeda pada situasi lingkungan yang berbeda untuk memperoleh hasil penelitian yang baru adalah sangat menarik dilakukan”, maka penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil sampel pada karyawan Siantar Hotel Pematangsiantar. Alasan pemilihan hotel sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor yang signifikan.

Melalui seorang karyawan bagian SDM dengan media *whatsapp* pada 03 Desember 2021, diperoleh Data seperti yang tertera pada tabel 1.1 dimana intensi *turnover* pada hotel relatif tinggi yakni sebanyak 6 karyawan dari total 57 karyawan pada Januari hingga September 2020 atau sekitar 11,8% (tingkat *turnover* yang ideal adalah sebesar 10%). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tersebut keluar. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional diduga menjadi faktor yang memegang peranan penting yang cukup signifikan dengan alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan. Data *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1.1 Turnover Karyawan Tahun 2016 – September 2020

Tahun	Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan
2016	7
2017	3
2018	5
2019	5
Jan-Sept 2020	6

Sumber : Data Perusahaan Daftar Karyawan, 2020

Table 1.2 Turnover Karyawan Bulan Januari-September 2020

Bulan	Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan
Januari	-
Februari	2
Maret	1
April	-
Mei	1
Juni	1
Juli	-
Agustus	1
September	-

Sumber : Data Perusahaan Daftar Karyawan, 2020

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Siantar Hotel Kota Pematang Siantar dan mengangkat ke dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematangsiantar)”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, dapat diketahui bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap intensi *turnover* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap intensi *turnover* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap intensi *turnover* karyawan?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap intensi *turnover* karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap intensi *turnover* karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Dengan mengetahui pengaruh komitmen dan kepuasan kerja tersebut, selanjutnya akan dapat membantu Siantar Hotel Pematangsiantar dalam mengatasi permasalahan individu maupun kelompok yang dapat digunakan oleh pimpinan ataupun manajer nantinya, sehingga dapat menerapkan strategi, kebijakan dan peraturan yang lebih sesuai, dapat menjaga stabilitas kerja dan mempertahankan karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas organisasi.

I.4 Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengatasi permasalahan terkait intensi *turnover* karyawan pada perusahaan, juga dapat memberi kontribusi ilmiah pada kajian mengenai manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan.

I.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan oleh peneliti pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang termasuk permasalahan secara umum, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi penjelasan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan intensi *turnover* karyawan. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui beberapa literatur dan referensi lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep variabel dan pengukuran yang dipergunakan,

populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen yang digunakan, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi penjelasan mengenai hasil penelitian dan juga pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan intensi *turnover*, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian Syahronica, *et al* (2015), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial dan simultan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
2. Penelitian Sari, *et al* (2015), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* baik

secara simultan maupun parsial. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial dan simultan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

3. Penelitian Satwari, *et al* (2016), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Survei Pada Karyawan Hotel

Swiss-Belinn Malang). Penelitian ini menggunakan *explanatory research* sebagai jenis penelitian, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan) terhadap *turnover intention*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *non probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial dan simultan. Hasil penelitian tersebut ialah yang pertama, terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel komitmen afektif (X_1) dengan variabel *turnover intention* (Y). Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen normatif (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y). Yang ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen berkelanjutan (X_3) dengan variabel *turnover intention* (Y). Yang keempat, terdapat pengaruh signifikan secara

simultan antara komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkeanjutan dengan *turnover intention*.

4. Penelitian Andini, *et al* (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolacto Factory Pandaan). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi, dengan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur. Sampel yang digunakan sebanyak 69 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *proportional random sampling*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pertama, bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel stres kerja (Z). Kedua, variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Dan yang ketiga, bahwa variabel stres kerja (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

5. Penelitian Rismayanti, *et al* (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan analisis jalur dan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan


(X) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Z).Selanjutnya, kepuasan kerja karyawan (X) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan yang terakhir, bahwa *turnover intention* karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Jenis penelitian
1	Syahronica, <i>et al</i> (2015), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).	1. Variabel Bebas, terdiri dari : a. Kepuasan Kerja (X_1) b. Stres Kerja (X_2) 2. Variabel Terikat, terdiri dari : a. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>).
2	Sari, <i>et al</i> (2015), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang).	1. Variabel Bebas, terdiri dari : a. Kepuasan Kerja (X) 2. Variabel Terikat, terdiri dari : a. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>).
3	Satwari, <i>et al</i> (2016), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Survei Pada	1. Variabel Bebas, terdiri dari : a. Komitmen Afektif (X_1) b. Komitmen Normatif	Variabel komitmen afektif memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan variabel <i>turnover</i>	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>).

Sumber : Data Diolah, 2020

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang).</p> 	<p>(X₂) c. Komitmen Berkelanjutan (X₃) 2. Variabel Terikat, terdiri dari : a. <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p><i>intention</i>. Variabel komitmen normative memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel <i>turnover intention</i>. Variabel komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel <i>turnover intention</i>. Variabel komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dengan <i>turnover intention</i>.</p>	
4	<p>Andini, <i>et al</i> (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolacto Factory Pandaan).</p>	<p>1. Variabel Bebas, terdiri dari : a. Kepuasan Kerja (X) 2. Variabel Terikat, terdiri dari : a. <i>Turnover Intention</i> (Y) 3. Variabel Moderator, terdiri dari : a. Stres Kerja (Z)</p>	<p>Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel stres kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif</p>	<p>Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>).</p>

Sumber : Data Diolah, 2020

Lanjutan Tabel 2.1

			terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	
5	Rismayanti, <i>et al</i> (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Bebas, terdiri dari : <ol style="list-style-type: none"> a. Kepuasan Kerja (X) 2. Variabel Terikat, terdiri dari : <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja Karyawan (Y) 3. Variabel Moderator, terdiri dari : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Z) 	Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>turnover intention</i> karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>).

Sumber : Data Diolah, 2020

II.2 Tinjauan Teoritis

II.2.1 Intensi *Turnover* Karyawan

a. Pengertian Intensi *Turnover*

Intensi merupakan suatu keinginan yang ada pada diri individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* merupakan keadaan dimana seorang karyawan berhenti dari pekerjaannya baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Dengan demikian, maka intensi *turnover* dapat dikatakan sebagai bentuk kecenderungan dimana karyawan berniat untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela berdasarkan pilihannya sendiri. Menurut Yuniar (dalam Manurung, 2012, h.13), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*, yakni faktor eksternal berupa tenaga kerja, faktor institusi berupa kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, serta faktor internal karyawan yakni intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja juga reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Harnoto (dalam Sari, 2015, h.3), menjelaskan bahwa "*turnover intentions* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik".

Turnover intention mencerminkan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang

lain. Pada umumnya, variabel ini digunakan dalam cakupan yang luas yakni meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Abelson (dalam Manurung, 2012, h.15), “tindakan penarikan ini terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul didalam diri individu yakni berupa pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi”.

Rahman & Nas (dalam Satwari, 2016, h.182) menjelaskan bahwa “istilah *turnover intention* merujuk kepada tiga elemen dalam penarikan proses kesadaran, yakni befikir untuk meninggalkan pekerjaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan juga keinginan untuk keluar”.

Abelson (dalam Manurung, 2012, h.15), menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan meninggalkan suatu organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan sebagai perpindahan sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Terjadinya *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh beberapa alasan yakni gaji, kondisi kerja, atasan atau terdapat organisasi lain yang dirasa lebih baik, sedangkan terjadinya *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Selain apa yang telah dijelaskan oleh Abelson, Robbins (dalam Manurung, 2012, h.16) juga menjelaskan bahwa “*turnover* dapat diputuskan dengan sukarela (*voluntary turnover*) ataupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*)”. Keputusan karyawan secara sukarela (*voluntary turnover*) dapat diartikan sebagai keputusan karyawan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan disebabkan oleh dua faktor, yakni :

1. Seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan
2. Tersedianya alternatif pekerjaan yang lain.

Sebaliknya, keputusan karyawan secara tidak sukarela (*involuntary turnover*) dapat diartikan sebagai keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja, dan juga bersifat *uncontrollable*.

Keluar masuknya dan pergantian karyawan dari suatu organisasi merupakan fenomena yang penting dalam kehidupan organisasi. Pergantian karyawan dapat membawa dampak yang positif, namun sebagian besar pergantian ini justru membawa pengaruh yang kurang baik bagi organisasi dari segi biaya, waktu, dan juga kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan aliran karyawan yang ingin masuk dan juga keluar dari perusahaan.

b. Prediktor Intensi *Turnover* Karyawan

Menurut Mueller (dalam Manurung, 2012, h.15) “terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai prediktor *turnover*, yakni

1. Variabel Kontekstual

Permasalahan terkait konteks merupakan komponen yang cukup penting dalam mempelajari perilaku. Faktor dalam permasalahan *turnover* yang dianggap penting adalah adanya alternatif pekerjaan lain yang ada di luar dan di dalam organisasi, juga bagaimana individu menerima nilai dan menghargai perubahan dalam pekerjaan (*perceived cost of job change*).

Hal-hal yang tercakup di dalam variabel kontekstual adalah :

a. *External Alternatives* (alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi)

Adanya alternatif pekerjaan baru di luar organisasi menjadi penyebab dari adanya kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi. Dari sisi individu, pembentuk *turnover intention* umumnya di dasarkan pada perspektif subyektif dari pasar tenaga kerja, dan individu juga umunya akan melakukan pindah kerja apabila persepsi yang ia bentuk sama dengan kenyataan, dan mereka mampu merasa aman dengan pekerjaan baru.

b. *Internal Alternatives* (alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi)

Pada alternatif ini, kecenderungan karyawan melakukan *turnover intention* disebabkan oleh terdapatnya organisasi lain yang memiliki peluang kerja yang sama dengan yang sebelumnya namun mampu membuat karyawan lebih baik dari organisasi sebelumnya.

c. *Cost Of Job Change* (Harga atau nilai dari perubahan kerja)

Selain tersedianya alternatif-alternatif yang mendorong individu keluar dari organisasi, terdapat pula faktor lain yang dapat membuat individu bertahan dalam organisasi, yakni faktor keterikatan. Pada umumnya, adanya keterikatan antara individu dan organisasi dapat membuat individu cenderung untuk bertahan di organisasi. Meskipun terdapat alternatif yang lebih baik, keterikatan sudah menunjukkan bahwa individu memiliki kesulitan untuk mengubah atau berpindah dari pekerjaannya. Asuransi kesehatan serta *benefit* yang diperoleh melalui organisasi seperti dana pensiun dan bonus dapat meningkatkan nilai dari *turnover intention*.

2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Pada umumnya, model *turnover* menitikberatkan sikap karyawan pada pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses *turnover* (Mobley, 1979; dalam Manurung 2012). Model proses *turnover* hampir semua diawali dengan spekulasi yang menyatakan bahwa keputusan melakukan *turnover* disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasional yang juga rendah.

3. Kejadian-Kejadian Kritis (*Critical Events*)

Kejadian-kejadian kritis dapat menjadi dorongan yang cukup kuat bagi sistem kognitif dalam diri individu agar dapat menilai ulang situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata, sehingga individu dapat memutuskan apakah mereka akan tetap pada pekerjaannya atau tidak. Beberapa contoh kejadian kritis yakni perkawinan, perceraian sakit atau kematian pasangan, kelahiran anak kandung, dan kejadian-kejadian lain yang berkaitan dengan pekerjaan seperti memperoleh informasi mengenai kesempatan kerja yang lain, tidak diberikan promosi, dan menerima tawaran yang menjanjikan. Namun setiap kejadian ini dapat disikapi secara berbeda-beda antar masing-masing individu, sehingga dapampaknyapun berbeda, dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*”.

c. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (dalam Manurung, 2012, h.19), ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* yang cukup kompleks dan memiliki kaitan satu sama lain, diantaranya :

a. Usia

Pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua. Dapat dikatakan bahwa apabila semakin

tinggi usia seseorang, maka semakin rendah pula *turnover intention*-nya. Hal ini mungkin dapat disebabkan oleh pekerja yang lebih tua pada umumnya lebih enggan untuk berpindah-pindah pekerjaan dikarenakan berbagai alasan seperti mobilitas yang menurun dan tanggung jawab keluarga. Sedangkan pada karyawan yang berusia muda, mereka cenderung masih memiliki keinginan dan kesempatan yang lebih tinggi untuk mencoba pekerjaan yang baru.

b. Lama Kerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih singkat. Pekerja yang lebih mampu bertahan lama dalam suatu organisasi, merupakan pekerja yang berhasil menyesuaikan diri dengan organisasi dan pekerjaannya. Pada umumnya, pekerja yang telah lama berada pada suatu organisasi akan memiliki rasa bangga atas senioritasnya, sehingga mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar daripada pekerja baru. Hal inilah yang mungkin menyebabkan mereka enggan untuk berpindah pekerjaan.

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Seseorang yang memiliki tingkat intelegensi yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas yang sulit sebagai sumber kecemasan dan tekanan. Sedangkan seseorang yang memiliki tingkat intelegensi lebih tinggi akan lebih cepat merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton, sehingga akan lebih berani untuk keluar serta mencari

pekerjaan yang baru daripada mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang terbatas dan kemampuan intelegensi yang juga terbatas.

d. Keikatan Terhadap Perusahaan

Pekerja dengan rasa keikatan yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja berarti mempunyai perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, tujuan dan arti hidup, efikasi, serta gambaran diri yang positif. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya dorongan diri dalam berpindah pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa apabila keikatan seseorang semakin tinggi dengan organisasi tempat ia bekerja, maka akan semakin kecil pula intensi *turnover*-nya.

e. Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan yang menyebabkan terjadinya *turnover* mempunyai banyak aspek, diantaranya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, manajemen perusahaan, *reward*, gaji, mutu pengawasan, hubungan interpersonal, dan promosi. Semakin banyak aspek dan nilai di dalam perusahaan yang memiliki kesesuaian dengan diri individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

d. Indikator- Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Indikator dibutuhkan agar seluruh aktivitas yang dilakukan dalam penelitian dapat diketahui serta diukur sejauh mana perkembangan dan perubahannya. Indikator akan dijadikan sebagai acuan yang

dapat digunakan untuk mengevaluasi program yang telah dilaksanakan oleh organisasi. Evaluasi berkelanjutan akan membantu organisasi dalam proses perbaikan sehingga dapat meningkatkan mutunya. Menurut Mobley (dalam Firdaus, 2020, h.5), “indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti;
2. Keinginan untuk meninggalkan; dan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.”

Camman *et al* (dalam Satwari, 2016, h.182) juga menjelaskan hal yang sama dengan Mobley, dimana Camman *et al* mengemukakan bahwa “pengembangan pengukuran *turnover intention* dapat melalui tiga item pengukuran, yaitu :

1. *I often think about quitting;*
2. *I will probably look for an new job in the next year;*
3. *If I may choose again, I will choose to work for the current organization.”*

II.2.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Locke (dalam Pitasari, 2018, h.2), menjelaskan bahwa “kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau dapat dikatakan emosi positif yang berasal dari penilaian kinerja ataupun pengalaman kerja seseorang”. Locke

juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang dinilai penting. Sedangkan Fathoni (dalam Noor, 2016, h.11) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “sikap emosional dimana individu merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja secara tidak langsung dapat mencerminkan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (dalam Noor, 2016, h.11), ia menjelaskan bahwa “apabila seseorang tidak memperoleh kepuasan kerja, maka hal itu dapat ditunjukkan melalui pengunduran diri, tidak patuh, mudah mengeluh, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja”. Sedangkan hal sebaliknya diungkapkan oleh Nur (2017:62), dimana sikap emosional dari kepuasan kerja dapat dicerminkan melalui kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan.

Menurut Von Glinow (dalam Sitinjak, 2018, h.164), “kepuasan kerja merupakan evaluasi individu atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Hal ini mencakup penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, serta pengalaman-pengalaman emosional dalam pekerjaan yang dirasakan”.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap emosional yang menyenangkan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membuat mereka mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan, maupun kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang

telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran dari sikap dan perilaku karyawan di dalam menghadapi pekerjaannya sehingga terlihat semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai tanggapan emosional karyawan terhadap situasi kerja yang dihadapi dan dialaminya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Siagian (dalam Wibowo, 2014, h.3) menjelaskan mengenai “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan akan merasa lebih puas bekerja apabila perusahaan tersebut mampu memberikan tantangan yang lebih. Dengan adanya tantangan, maka karyawan akan merasa semakin bergairah dalam meningkatkan kinerjanya dan membuat prestasi kerja. Tantangan mungkin identic dengan sesuatu yang sulit dicapai namun masih mungkin untuk dicapai. Hal inilah yang dapat memacu karyawan agar meningkatkan performanya sehingga tantangan yang ada dapat ditaklukkan. Maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang memiliki tantangan, apabila dapat diselesaikan dengan baik, akan menjadi salah satu sumber kepuasan kerja.

2. Sistem penghargaan yang adil

Sistem pemberian penghargaan (*reward*) merupakan hal yang cukup penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Pada umumnya terdapat karyawan yang merasa sensitif mengenai keadilan dalam pemberian

reward ini. Bentuk penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yakni

a. Pengupahan dan penggajian

Sistem pengupahan dan penggajian dalam suatu organisasi haruslah memenuhi aspek keadilan, dimana upah dan gaji harus disesuaikan dengan beban kerja dan juga jenis pekerjaan karyawan.

b. Sistem promosi

Promosi dalam suatu organisasi pada umumnya didasarkan pada beberapa pertimbangan yang berdasarkan kriteria obyektif melainkan subyektif personal. Dalam memberikan promosi, perusahaan harus membuat sistem yang adil, dimana harus sesuai dengan prestasi dan pencapaian setiap karyawan. Promosi jabatan merupakan salah satu komponen yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Kondisi kerja yang kondusif dan bernuansa kekeluargaan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerjanya buruk, memiliki konflik, dan sering terjadi ketegangan dalam lingkungan kerja, maka karyawan tidak akan merasa betah, hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Kondisi kerja menjadi hal yang cukup penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerjanya baik dan kondusif, maka karyawan akan lebih merasa nyaman sehingga mampu menjalankan pekerjaan dan tang jawabnya dengan baik.

d. Sikap rekan kerja dalam organisasi

Manusia adalah makhluk sosial yang butuh berinteraksi dan tidak dapat hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, setiap individu pasti akan terlibat dalam interaksi sosial. Ketergantungan dan keterikatan antar tugas menjadi salah satu hal yang mengharuskan interaksi tersebut terjadi. Hubungan sosial yang terjadi antar rekan kerja ini dapat berpengaruh pada proses kerja seseorang dan dapat menentukan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Sitinjak, 2018, h.164),

“terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Karyawan, faktor ini meliputi kecerdasan (IQ), umur, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, kondisi fisik, kepribadian, sikap kerja, cara berpikir, masa kerja, emosi, dan persepsi.
2. Faktor Pekerjaan, faktor ini meliputi struktur organisasi, jenis pekerjaan, kedudukan, jaminan finansial, pangkat atau golongan, mutu pengawasan, interaksi sosial, hubungan kerja, dan kesempatan promosi jabatan”.

Selain yang telah dijelaskan sebelumnya, Sutrisno (dalam Sitinjak, 2018, h.164) juga menjelaskan “beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni :

1. Faktor Psikologis, yakni faktor yang memiliki hubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi bakat, keterampilan, sikap terhadap kerja, minat, dan ketentraman dalam bekerja.

2. Faktor Sosial, yakni faktor yang memiliki hubungan dengan interaksi sosial, interaksi ini dapat terjadi baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor Fisik, yakni faktor yang memiliki hubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, pengaturan waktu serta waktu istirahat, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial, yakni faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, meliputi jaminan sosial, sistem penggajian, besar gaji, promosi, berbagai fasilitas dan tunjangan yang diberikan, dan sebagainya.”

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Januari, 2015, h.3), “terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yakni :

1. *The work itself*, karyawan akan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan juga kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2. *Supervision*, pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh supervise yang adil, terbuka, dan mau bekerjasama dengan bawahannya.

3. *Coworkers*, salah satu sumber kepuasan kerja ialah rekan kerja ataupun tim yang kooperatif. Tim yang “kuat”, bagi karyawan akan menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan juga bantuan.

4. *Pay*, Kepuasan kerja dapat diciptakan melalui sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan juga standar pengupahan.

5. *Opportunity of promotion*, kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan melalui kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas atau lama bekerja.”

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Noor, 2016, h.11), “untuk mengukur kepuasan kerja, terdapat dua pendekatan yang biasa digunakan, yaitu :

1. Metode Peringkat Global Tunggal, yakni metode yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan ditujukan kepada karyawan agar pertanyaan yang ada ditanggapi.

2. Metode Summation Score, yakni penghitungan kepuasan kerja dilakukan dengan melakukan identifikasi terhadap elemen-elemen pekerjaan tertentu, serta menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut”

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Noor, 2016, h.11), “pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

1. Mengukur kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.
2. Mengukur kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah.
3. Mengukur kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota”.

e. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (dalam Sari, 2018, h.30) mengungkapkan bahwa “terdapat lima faktor yang dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri”.

Afianto (2017:60) juga menjelaskan menjelaskan bahwa “terdapat lima aspek kepuasan kerja yang dapat digunakan sebagai indikator pengukuran dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri (berkaitan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan);
2. Kualitas supervise (berhubungan dengan bantuan teknis dan dukungan sosial);
3. Hubungan dengan rekan kerja (terkait dengan harmoni sosial dan respek);
4. Kesempatan promosi (berhubungan dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh);
5. Pembayaran (berkaitan dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan)”.

II.2.3 Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasioanal

Darmawan (dalam Sianipar, 2014, h.99), “komitmen berarti keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai”. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Bathaw dan Grant (dalam Novita, 2016, h.40), yakni bahwa “komitmen organisasional merupakan keinginan dimiliki oleh karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi serta bersedia berusaha tinggi agar tujuan organisasi tercapai”. Sedangkan Edison (dalam Firdaus, 2020, h.4), menjelaskan bahwa “komitmen merupakan dorongan emosional yang positif dalam diri individu, dimana karyawan yang memiliki keinginan untuk memajukan kariernya, berkomitmen untuk memiliki keunggulan dan mengejar prestasi, dan karyawan yang merasa bahwa pelayanan itu penting, akan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi”. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya komitmen, maka karyawan tidak akan memiliki usaha yang maksimal untuk meningkatkan kompetensi serta menunjukkan rendahnya motivasi yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mobley (dalam Andini, 2006, h.29), “komitmen organisasional memiliki arti bahwa terdapat keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Individu dengan komitmen organisasional yang rendah cenderung mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar

dari pekerjaannya karena di dalam diri mereka telah ada keinginan untuk keluar dari organisas”.

Sedangkan Luthans (dalam Tamaler, h.25), mengartikan komitmen organisasional sebagai “keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”. Apabila seseorang memiliki komitmen, maka ia tidak akan keluar dari organisasi karena adanya pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Selain itu, ia juga akan mendukung strategi serta tujuan organisasi dan menjadikan organisasi tersebut sebagai bagian yang penting dalam hidupnya.

Gibson (dalam Usmany, 2016, h.41) juga menjelaskan bahwa “komitmen organisasional merupakan keterikatan karyawan yang ditunjukkan dalam pengidentifikasian dengan perasaan keterlibatan, tujuan organisasi, serta rasa kesetiaan pada organisasi”. Sedangkan menurut Minner (dalam Jatmiko, 2015, h.4) “komitmen organisasional merupakan sikap, dimana hal ini mempunyai ruang lingkup yang lebih luas daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional lebih menggambarkan pandangan yang menyeluruh terhadap organisasi, bukan hanya melihat aspek pekerjaan saja”.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu bentuk sikap kesetiaan yang dirasakan serta ditunjukkan oleh karyawan, sehingga karyawan tersebut tetap bertahan menjadi anggota suatu organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

b. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional

Pada tahun 1987, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen dimana mereka mengembangkan model komitmen organisasional yang terdiri dari tiga skema pendekatan, yakni komitmen afektif (adanya keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan); komitmen berkelanjutan atau kontinuitas (didasarkan pada kerugian yang akan diperoleh apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi); dan komitmen normative (komitmen yang disebabkan oleh karyawan yang merasakan adanya kewajiban untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer *et al* (dalam Ilahi, 2017, h.35) yang menyebutkan bahwa “terdapat tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen afektif melibatkan tiga aspek, yakni pembentukan serta pengaturan emosi terhadap organisasi; identifikasi; dan, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan, yaitu bentuk pengikatan psikologis pada organisasi dan direfleksikan sebagai persepsi karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi.
3. Komitmen normatif, menggambarkan perasaan wajib yang dirasakan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Pada umumnya, karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi akan merasa sejalan dengan organisasi”.

c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Minner (dalam Ilahi, 2017, h.35) menjelaskan bahwa “proses terjadinya komitmen organisasional terjadi dalam beberapa fase, yaitu :

1. Fase awal (*intial commitment*), fase ini merupakan fase dimana komitmen muncul pada saat awal bekerja di dalam organisasi.
2. Fase kedua (*commitment during early employment*), fase ini merupakan fase dimana komitmen muncul setelah karyawan beberapa tahun bekerja di dalam organisasi.
3. Fase ketiga (*commitment during later career*), fase ini merupakan fase dimana komitmen muncul setelah bekerja dalam waktu yang cukup lama di dalam organisasi”.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Stum (dalam Ilahi, 2017, h.35) menyebutkan “lima faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu organisasi, yakni budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan”.

Selain kelima faktor tersebut, terdapat pula faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu tingkat disiplin karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Hal ini didukung dengan apa yang diungkapkan oleh Simamora (dalam Ilahi, 2017, h.35), yaitu “Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh”, dan

Black (dalam Ilahi, 2017, h.35), “disiplin mencerminkan mutu moral organisasi dan memberikan arah kepada tindakan bersama”. Faktor disiplin dikaitkan dengan komitmen organisasional didasarkan pada pendapat Utaminingsih (dalam Ilahi, 2017, h.35), yang mengemukakan bahwa “karyawan akan mempunyai komitmen yang tinggi apabila memiliki kepercayaan dan mampu menerima tujuan dan nilai organisasi. Dalam hal ini, nilai dan tujuan organisasi dapat berupa disiplin kerja”.

e. Indikator-Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Sterss dan Porter yang dikutip oleh Sopiah (dalam P.Okto, 2014, h.3) “komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga hal berikut, yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemauan dalam mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan”. Hal ini juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh Hunt dan Morgan yang juga dikutip oleh Sopiah (dalam P.Okto, 2014, h.3), “komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat dilihat apabila karyawan memiliki kepercayaan dan mau menerima tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi”.

Sedangkan berdasarkan bentuknya, indikator komitmen organisasional dapat dibagi kedalam beberapa hal berikut, yaitu komitmen afektif, indikatornya terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja;

komitmen kontinuitas, indikatornya terdiri dari besarnya jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain; komitmen normatif, indikatornya terdiri dari pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi baik pengalaman dalam keluarga ataupun sosialisasi, dan pengalaman sosialisasi selama berada di dalam organisasi.

II.3. Keterkaitan Antar Variabel

II.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

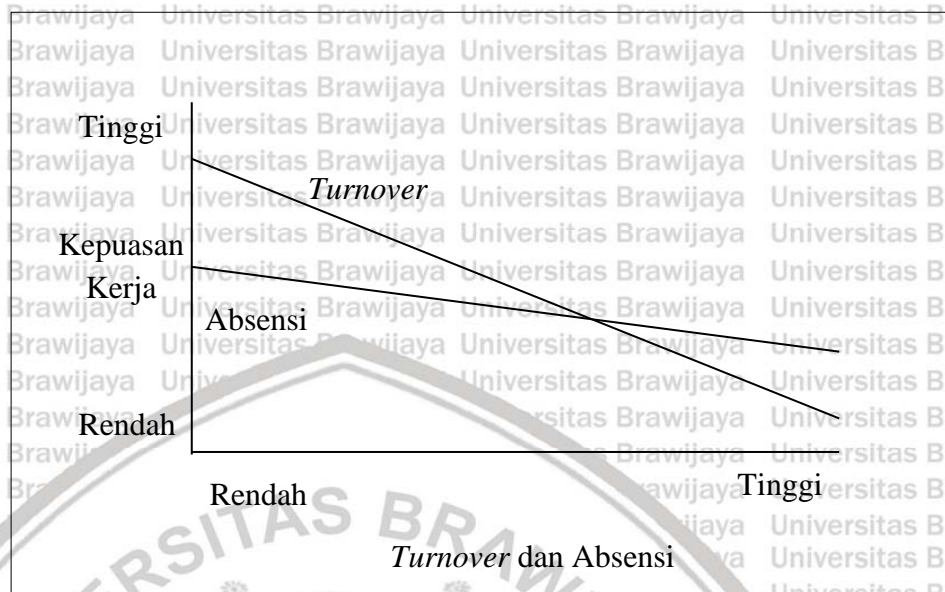
Menurut Robbins (2006) dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi*, kepuasan kerja pada kinerja karyawan terdiri atas beberapa hal, yaitu terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Dijelaskan juga bahwa kepuasan berkorelasi *negatif* dengan pengunduran diri, namun memiliki hubungan yang lebih kuat dengan keabsenan. Namun, masih terdapat pula faktor-faktor lain berupa rintangan-rintangan yang penting untuk keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan, yaitu kondisi bursa kerja, harapan-harapan mengenai peluang pekerjaan alternatif, dan panjang masa kerja pada organisasi tertentu.

Dimensi penting hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* adalah level kinerja karyawan. Sehingga, banyak organisasi atau perusahaan yang berusaha untuk mempertahankan karyawannya, khususnya yang memiliki kinerja tinggi dan berguna bagi mereka. Upaya untuk mempertahankan karyawan ini dapat dalam bentuk kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan sebagainya. Sedangkan

perusahaan hanya akan memberikan usaha yang sedikit untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja buruk. Bahkan memungkinkan bagi karyawan dengan kinerja buruk merasa tertekan hingga mengundurkan diri.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Handoko (dalam Manurung, 2012, h.45), bahwa “meskipun kepuasan kerja hanya merupakan satu dari beberapa banyak faktor yang memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan dan absensi, namun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup penting”. Pada umumnya, organisasi akan mengharapkan apabila kepuasan kerja meningkat, maka intensi *turnover* dan absensi akan menurun, dan demikian pula sebaliknya. Hal ini dapat dilihat melalui gambar 2.1, dimana dapat diketahui bahwa apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka biasanya akan mengakibatkan tingkat *turnover* menjadi lebih tinggi. Karyawan akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan pada perusahaan yang lain.

Gambar 2. 1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover* Karyawan



Sumber : Mona Tiorina Manurung (2012)

Terdapat cukup banyak penelitian yang berhasil menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memiliki hubungan yang negative dengan *turnover intention*”. Mathis dan Jackson (dalam Yuda, 2017, h.5328) menemukan bahwa “keluar masuknya karyawan memiliki hubungan dengan ketidakpuasan kerja”. Yuda (2017, h.5328), juga mengutip hasil penelitian yang dilakukan oleh Lum *et al.*, (1998) dan Tett & Meyer (1993), yang menjelaskan bahwa “apabila tingkat kepuasan kerja seseorang semakin tinggi, maka intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya akan semakin rendah. Mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih rendah akan lebih mudah untuk meninggalkan pekerjaannya”.

II.3.2 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover*

Karyawan

Beberapa penelitian yang dilakukan terhadap perilaku organisasional menyimpulkan bahwa terdapat dua sumber komitmen organisasional, yakni komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Menurut Meyer dan Allen (dalam Witasari, 2009, h.33), “dimensi berganda dari komitmen organisasional memiliki hubungan yang berbeda terhadap maksud dari *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang lainnya”. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ketchand dan Strawser (dalam Witasari, 2009, h.34) juga menjelaskan bahwa “dimensi yang ada pada komitmen organisasional memiliki efek pembeda dengan konsekuensi organisasional, yakni *turnover intentions* dan kepuasan kerja”. Penelitian yang dilakukan oleh Hom, Katerberg dan Hulin (dalam Witasari, 2009, h.34) juga menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan”. Hal ini didukung dengan apa yang dikemukakan oleh Meyer *et al* (dalam Witasari, 2009, h.34), dimana “komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan menunjukkan hubungan yang *negatif* dengan *turnover intentions* karyawan”.

Yang terakhir, teori lain yang mendukung pernyataan ini adalah teori yang dikemukakan oleh Grant *et al* (dalam Witasari, 2009, h.34), yakni bahwa “terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intentions*”.

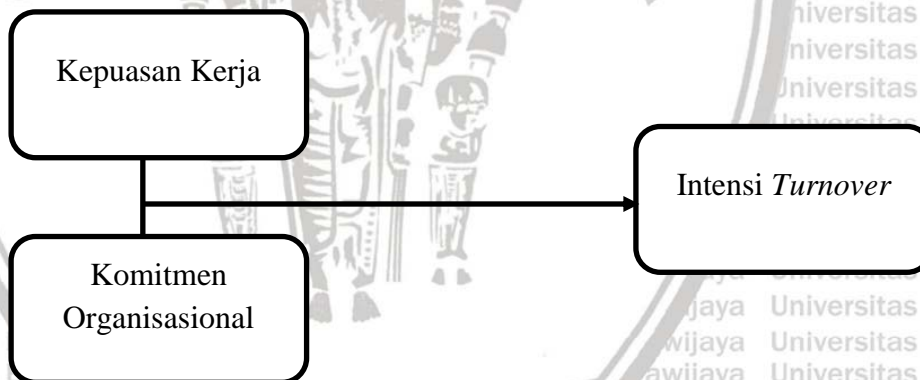
II.4 Kerangka Konseptual dan Model Hipotesis

II.4.1 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan secara tepat serta benar fenomena yang akan diteliti.

Singarimbun (dalam Situmorang, 2019, h.37), “konsep merupakan sebuah istilah yang memiliki definisi yang digunakan untuk memberi gambaran secara abstrak mengenai kejadian dalam suatu kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial”.

Berdasarkan penjelasan ini, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu model seperti gambar berikut ini :



Gambar 2. 2 Model Konseptual

Sumber: Data diolah, 2021

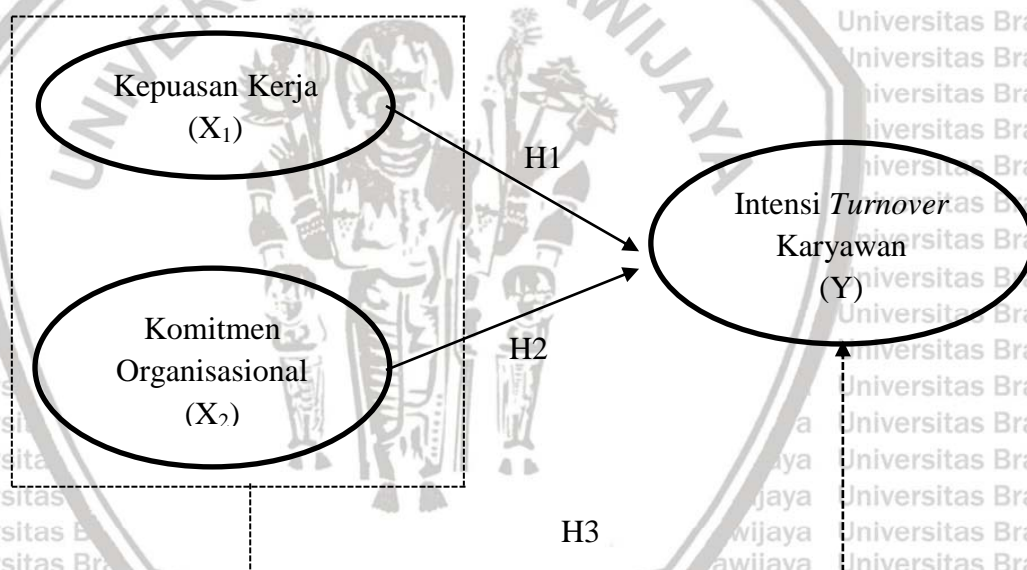
Keterangan :

Garis langsung menunjukkan adanya pengaruh langsung antar variabel.

II.4.2 Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Situmorang, 2019, h.39), “model hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah akan dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Berdasarkan hubungan antar variabelnya, maka model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 3 Model Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

1. Garis langsung, menunjukkan adanya pengaruh bebas secara parsial terhadap variable terikat

2. Garis putus-putus, menunjukkan adanya pengaruh variable bebas secara simultan terhadap variabel terikat
3. H1 = Hipotesis pertama;
H2 = Hipotesis Kedua;
H3 = Hipotesis Ketiga.

II.5 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual pada gambar 2.2, maka hipotesis sementara penelitian ini adalah :

H1 = Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Intensi *Turnover* karyawan.

H2 = Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Intensi *Turnover* Karyawan.

H3 = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Seperti yang dijelaskan Oleh Syahronica (2015:3), bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode *explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu suatu jenis penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

III.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada salah satu hotel dikota Pematangsiantar yaitu Siantar Hotel, Pematangsiantar yang beralamat pada Jalan WR Supratman No.3 Dwikora, Proklamasi, Kec. Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa Siantar

Hotel merupakan salah satu jenis badan usaha dimana tingkat *turnover* menjadi perhatian khusus guna menjaga kinerja karyawan, kualitas kerja, hingga nama baik perusahaan. Siantar Hotel saat ini menawarkan berbagai macam fasilitas seperti penginapan, restaurant, tempat gym, aula, kolam renang, dan tempat karaoke.

III.3 Variabel dan Pengukuran

III.3.1 Variabel Penelitian

Sujarweni (2019:95) menjelaskan bahwa “variabel penelitian merupakan sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau suatu atribut obyek yang berdiri dan dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya”. Sedangkan menurut Bohnstedts (dalam Situmorang, 2019, h.42), “variabel penelitian adalah karakteristik dari orang, objek, atau kejadian yang berbeda dalam nilai-nilai yang dijumpai pada orang, objek, atau kejadian itu”. Dalam sebuah penelitian, terdapat minimal dua variabel yang masing-masing berfungsi sebagai variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang memberi pengaruh atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini disimbolkan dengan “X”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang mendapat pengaruh atau akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini disimbolkan dengan “Y”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* (Y).

III.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu defenisi dari variabel penelitian yang dimaksudkan agar arti dari setiap variabel penelitian dapat dipahami sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Robbins (dalam Manurung, 2012, h.53) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum dari individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan serta mengikuti dan menaati aturan organisasi sehingga dapat memenuhi standard produktivitas”. Sedangkan menurut Kreitner (dalam Sari, 2015, h.3), “kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan seseorang”. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kepuasan kerja adalah :

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi

- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan penyelia
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

b. Komitmen Organisasional (X_2)

Robbins (dalam Pratiwi, 2018, h.31) menyatakan bahwa “komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya”.

Sedangkan menurut Edison (dalam Firdaus, 2020, h.4), “komitmen merupakan dorongan emosional diri dalam arti positif, di mana karyawan yang menginginkan kemajuan karir berkomitmen untuk mengejar keunggulan serta memperoleh prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi”. Berikut indikator yang mempengaruhi Komitmen Organisasional, yaitu :

- 1) Loyalitas seseorang terhadap organisasi
- 2) Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi)
- 3) Kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

c. Intensi *Turnover* Karyawan (Y)

Intensi dalam penelitian ini berarti niat atau keinginan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu, dan *turnover* dalam

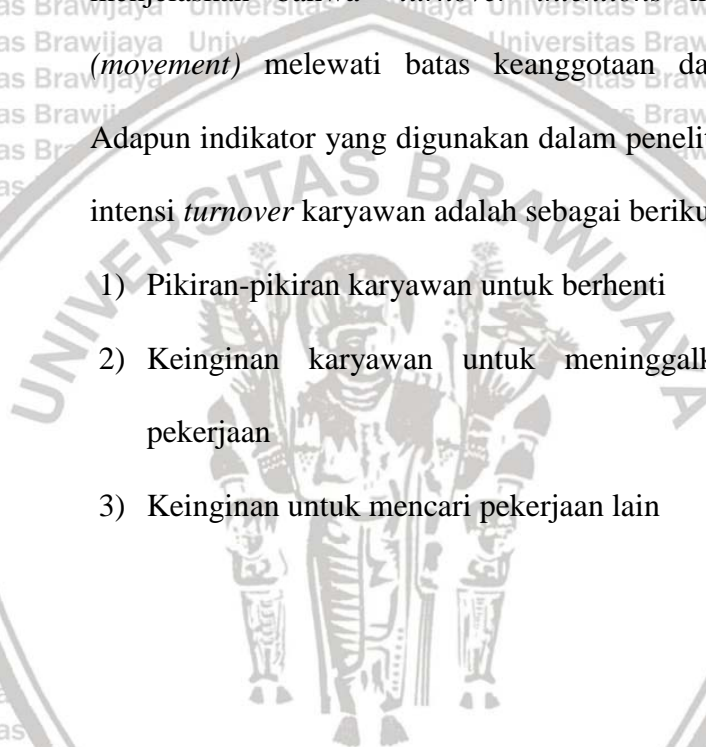
penelitian ini berarti berhenti atau keluarnya individu dari tempatnya berkerja secara sukarela. Menurut Zeffane (dalam Sari, 2015, h.3),

“*turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.

Sedangkan menurut Henry Simamora (dalam Manurung, 2006, h.13), menjelaskan bahwa “*turnover intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi”.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur intensi *turnover* karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Pikiran-pikiran karyawan untuk berhenti
- 2) Keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain



Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber Referensi
Kepuasan Kerja	Kreitner dalam Sari (2015:3), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan seseorang.	Variabel Kepuasan Kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Kepuasan dengan gaji 2) Kepuasan dengan promosi 3) Kepuasan dengan rekan kerja 4) Kepuasan dengan penyelia 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Heru Susilo. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)". <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> , 27(1), 1-8.
Komitmen Organisasional	Robbins dalam Pratiwi (2018:31) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.	Variabel Komitmen Organisasional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Loyalitas seseorang terhadap organisasi 2) Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi) 3) Kesesuaian antara	Pratiwi, Haninta Wanda, dan Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan <i>Management Office</i> Malang Town Square)". <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> , 60(3), 28-35.

Lanjutan Tabel 3.1

		tujuan seseorang dengan organisasi	
Intensi <i>Turnover</i>	Menurut Zeffane dalam Sari (2015:3), <i>turnover intention</i> merupakan kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.	Variabel Intensi <i>Turnover</i> dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Pikiran-pikiran karyawan untuk berhenti 2) Keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Heru Susilo. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 27(1), 1-8.

Sumber : Data Diolah, 2020

III.3.3 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran dapat diartikan sebagai suatu bentuk proses yang sistematis dalam membedakan dan menilai obyek yang akan diukur. Dalam mengolah maupun menganalisis data, pemilihan skala pengukuran yang sesuai sangatlah penting. Sugiyono (dalam Situmorang, 2019, h.51) menjelaskan bahwa "skala pengukuran adalah kesepakatan yang dipergunakan sebagai dasar atau acuan dalam menentukan panjang dan pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apa bila

digunakan dalam pengukuran maka akan menghasilkan data kuantitatif”. Dengan menggunakan skala pengukuran, maka nilai dari setiap variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga dapat lebih efisien dan akurat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Likert* yang masing-masing diberi bobot nilai pada penyebaran kuesioner.

Menurut Sugiyono (dalam Situmorang, 2019, h.51), “skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial”. Peneliti telah menetapkan fenomena sosial secara spesifik dalam penelitian ini yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga skor tertentu akan diberikan pada setiap jawaban dari pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Pada umumnya skala *Likert* menggunakan 5 titik respon dengan kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Maka dalam penelitian ini, skor untuk setiap jawaban dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	N (Netral)	3	3

4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Sujarweni, V. Wiratna, 2019.

Bila positif disini berarti digunakan untuk mengukur sikap positif, sedangkan bila negatif berarti digunakan untuk mengukur sikap negatif.

III.4 Populasi dan Sampel

III.4.1 Populasi

Menurut V.Wiratna (2016:55), “populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Yusuf (dalam Situmorang, 2019, h.52) menjelaskan bahwa “populasi adalah salah satu hal yang penting serta perlu diperhatikan dengan teliti apabila peneliti ingin membuat kesimpulan dari suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah dan objek penelitiannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Siantar Hotel Kota Pematangsiantar yaitu sebanyak 51 orang. Karyawan dalam hal ini merupakan karyawan tetap dan tidak tetap. Perbedaan kedua jenis karyawan ini terletak pada masa kerjanya, dimana karyawan tetap memiliki masa kerja yang relatif lebih lama atau tidak tertentu hingga masa kerja diakhiri, sedangkan karyawan tidak tetap memiliki masa kerja yang sudah tertulis dalam sebuah perjanjian tertulis dan dapat diperpanjang. Peneliti memilih karyawan Siantar Hotel Kota Pematangsiantar dalam penelitian ini,

dikarenakan tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada hotel ini yakni sebesar 11,8% pada bulan Januari-September 2020. Persentase ini melebihi tingkat *turnover* yang ideal yakni sebesar 10% pertahunnya,

Tabel 3. 3 Jumlah Dan Jabatan Karyawan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Head Office	3
2	Accounting	3
3	Personalia	1
4	Purchasing	1
5	Marketing Dept.	1
6	Front Office	5
7	Restaurant	4
8	Kitchen	5
9	SSC	7
10	House Keeping	7
11	House Man	2
12	Laundry	3
13	Gardener	3
14	Security	4
15	Engineering	1
16	Driver	1
Jumlah		51

Sumber : Data Perusahaan Daftar Karyawan, 2020

III.4.2 Sampel

V. Wiratna (2016:55) menjelaskan bahwa “sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Selanjutnya Yusuf (dalam Situmorang, 2019, h.54) menjelaskan bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang terpilih dan akan mewakili populasi tersebut”. Dalam hal ini, sebagian dan mewakili merupakan dua kata kunci yang merujuk pada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel, yakni teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil ataupun penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Peneliti menggunakan teknik ini berdasarkan pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil dan dengan jumlah yang relatif kecil tersebut, peneliti ingin meminimalisir kesalahan yang terjadi, sehingga teknik ini sangat cocok digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang ada, peneliti menggunakan sampel sebanyak 51 orang karyawan pada seluruh divisi yang ada di Siantar Hotel Kota Pematangsiantar.

III.5 Teknik Pengumpulan Data

III.5.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden dan dikumpulkan langsung oleh peneliti di lapangan atau dengan kata lain, data akan diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data. Data ini dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kelompok fokus, dan panel, juga hasil wawancara dengan nara sumber. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner *online* sebagai alat pengumpulan data primer dengan media *google form*. Penyebaran kuesioner *online* akan disesuaikan dengan variabel, indikator, serta item-item yang telah ditetapkan oleh peneliti pada karyawan Siantar Hotel Kota Pematangsiantar.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada seperti catatan, buku, dokumen-dokumen perusahaan, artikel, laporan pemerintah, penelitian terdahulu, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, data sekunder merupakan data dimana pengumpul data tidak langsung menerimanya melalui sumber data. Dalam penelitian ini, data sekunder yang akan digunakan oleh peneliti berupa artikel dan jurnal, penelitian

terdahulu, dan dokumen perusahaan seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan data *turnover* karyawan.

III.5.2 Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

V. Wiratna (2019:124), menjelaskan bahwa “kuesioner merupakan salah satu alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden”. Pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner dapat bersifat terbuka atau tertutup dan akan diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada responden. Dalam hal ini, pemberian kuesioner secara tidak langsung dapat dilakukan dengan cara mengirimkannya melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini, data primer merupakan data yang diperoleh dari kuesioner yang akan disebar. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan *link google form* yang berisi kuesioner kepada responden melalui media *whatsapp*. Kesulitan yang peneliti alami selama pengumpulan data adalah keterbatasan pengetahuan dari responden mengenai penggunaan teknologi seperti pengisian kuesioner *online*.

III.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang telah diperoleh melalui kuesioner harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk melakukan

pengujian terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian agar memperoleh jawaban yang diharapkan atas hasil penelitian dan dapat dipertanggungjawabkan.

III.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar item pertanyaan. “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel”

(V. Wiratna, 2019:132). Pada umumnya, daftar pertanyaan akan mendukung suatu kelompok variabel tertentu, sehingga dengan dilakukannya uji validitas maka dapat diketahui apakah item yang digunakan valid atau tidak.

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan melakukan perhitungan terhadap korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus korelasi *Product*

Moment, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = koefisien korelasi

$\sum xy$ = jumlah hasil kali skor X dan Y

$\sum x$ = jumlah skor X

$\sum y$ = jumlah skor Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor Y

N = banyak sampel

Hasil r hitung akan dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid. Demikian pula sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Perhitungan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan gugur.

III.6.2 Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner” (V. Wiratna, 2019:134). Setelah kuesioner disusun, selanjutnya dilakukan uji coba kuesioner pada beberapa responden. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas pada data yang telah diperoleh. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tujuan dari uji reliabilitas ini adalah agar diketahui sejauh mana pengukuran dapat dilakukan tanpa adanya bias atau bebas dari kesalahan, serta untuk mengukur konsistensi jawaban item pernyataan responden dalam instrument penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas diukur menggunakan nilai *cornbach alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r = koefisien reliability instrument (*cornbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama pada seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *cornbach alpha* > r tabel maka instrument penelitian dapat dikatakan reliable. Dan apabila nilai dari *cornbach alpha* semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula konsistensi *internal reliability*.

III.6.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas harus terlebih dahulu dilakukan terhadap data penelitian yang telah terkumpul melalui kuesioner dan telah diisi oleh responden sebelum digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar andal, sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner untuk memperoleh data, uji validitas sangatlah diperlukan. Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan yang menyangkut pemahaman antara konsep dan kenyataan empiris. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor ataupun variabel dengan total faktor atau variabel tersebut

menggunakan korelasi (r) *product moment*. Apabila r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid, dan apabila r hitung $>$ r tabel maka valid.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver.20.0 dengan model korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel dibawah ini dengan responden sejumlah 51 responden :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	X1.1	0.812	0.000	0.2329	Valid
	X1.2	0.817	0.000	0.2329	Valid
	X1.3	0.725	0.000	0.2329	Valid
	X1.4	0.759	0.000	0.2329	Valid
	X1.5	0.659	0.000	0.2329	Valid
	X1.6	0.643	0.000	0.2329	Valid
	X1.7	0.773	0.000	0.2329	Valid
	X1.8	0.784	0.000	0.2329	Valid
	X1.9	0.799	0.000	0.2329	Valid
	X1.10	0.757	0.000	0.2329	Valid
Komitmen	X2.1	0.920	0.000	0.2329	Valid

Organisasional (X ₂)	X2.2	0.898	0.000	0.2329	Valid
	X2.3	0.763	0.000	0.2329	Valid
	X2.4	0.851	0.000	0.2329	Valid
	X2.5	0.876	0.000	0.2329	Valid
	X2.6	0.884	0.000	0.2329	Valid
	Intensi	Y1.1	0.912	0.000	0.2329
<i>Turnover</i>	Y1.2	0.778	0.000	0.2329	Valid
Karyawan (Y)	Y1.3	0.942	0.000	0.2329	Valid
Lanjutan Tabel 3.4	Y1.4	0.811	0.000	0.2329	Valid
	Y1.5	0.853	0.000	0.2329	Valid
	Y1.6	0.898	0.000	0.2329	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel 3.4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig.r indikator pernyataan lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa setiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Dengan kriteria keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,7, maka variabel tersebut sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan total 51 responden, dapat dilihat pada tabel 3.5.

Dari tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai dari koefisien reliabilitas untuk seluruh indikator pada variabel yang diuji memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X_1)	0.933	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X_2)	0.911	Reliabel
3	Intensi <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	0.931	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2021

III.7 Analisis Data

III.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (dalam Syahronica, 2015, h.4), “analisis statistik deskriptif merupakan suatu bentuk analisis yang menggunakan keterangan atas data yang diperoleh”. Dalam penelitian ini, analisis ini akan digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan intensi *turnover* karyawan dengan cara mendistribusikan item-item dari setiap variabel. Setelah data terkumpul, maka selanjutnya penulis akan melakukan olah data dan mentabulasikannya ke dalam bentuk tabel frekuensi. Selanjutnya data yang

telah diolah akan dibahas secara deskriptif. Tolak ukur pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah atau presentase.

III.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu bentuk teknik ketergantungan. Pada teknik ini, variabel akan dibagi menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) dan variabel independen atau variabel bebas (X). Analisis dari teknik ini akan menggambarkan apakah variabel dependen akan terpengaruh pada lebih dari satu variabel independen.

Model ini mengasumsikan bahwa terdapat hubungan satu garis lurus atau linier antara variabel dependen dengan setiap prediktornya. Bentuk dari analisis regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

β = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu intensi *turnover* karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu kepuasan kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu komitmen organisasional

III.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (variabel

independen). Suatu model dapat dikatakan tidak memiliki multikolonieritas apabila nilai *Tolerance And Variante Inflation Factor* $VIF < 10$, sebaliknya apabila $VIF > 10$, maka variabel bebas tersebut memiliki problem multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Apabila terjadi korelasi, maka disebut dengan problem multikolinieritas. Sedangkan model regresi yang dianggap baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka akan disebut heteroskedastisitas. Sedangkan apa bila varians nya tetap, maka akan disebut homoskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas, maka digunakan dasar analisis sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik tertentu yang memiliki bentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki distribusi data normal ataupun mendekati normal. Terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam pengujian ini, yakni dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji statistik untuk uji normalitas. Uji statistik yang digunakan adalah statistik non parametric Kolmogrov-Smirnov (K-S). Suatu model dapat dikatakan mempunyai distribusi data normal apabila nilai signifikansinya (*asymptotic significance*) ≥ 0.05 .

III.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Metode pengujian terhadap hipotesis yang penulis ajukan, yakni dengan melakukan pengujian secara parsial.

a. Uji T (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat di dalam persamaan tersebut, apakah ia

berpengaruh terhadap variabel dependennya atau tidak. Untuk pengujian ini, penulis akan melakukan analisis probabilitas uji parsial, dimana apabila nilai probabilitas (ρ value) < 0.05 , maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan sebaliknya hipotesis alternative (H_a) dapat diterima. Koefisien regresi signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Berikut rumus yang digunakan untuk uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t-hitung

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standard deviasi dari b_i

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas < 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5\%$).

2. Apabila probabilitas > 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5\%$).

b. Uji F (Pengujian Signifikansi Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apabila variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Dasar perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $P\text{-value} < \alpha = 0.05$, hal ini berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan variabel terikat.
- b. Jika $P\text{-value} > \alpha = 0.05$, hal ini berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

III.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap presentase varian variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. R^2 mempunyai range nilai antara 0-1, semakin range-nya mendekati angka 1, maka variabel independen semakin baik dalam mengestimasi variabel dependennya.

Nyatanya, nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun seharusnya ia bernilai positif. Apabila dalam uji empiris diperoleh nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap nol. Secara sistematis, apabila nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$. Sedangkan apabila nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k) / (n - k)$, jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

IV.1.1 Sejarah Singkat

Siantar Hotel Sudah berdiri sejak tahun 1900-an. Hotel ini merupakan salah satu hotel yang cukup bersejarah bagi kota Pematangsiantar dan merupakan salah satu hotel tertua dikota tersebut. Hotel ini dahulu dipergunakan sebagai markas tentara Jepang dan tentara Koninklijk Nederlands-Indisch Leger (KNIL) yang merupakan bentukan Belanda. Siantar Hotel dibangun pada masa kolonial Belanda yakni sekitar tahun 1913 dan diresmikan tanggal 1 Februari 1915. Hotel ini didirikan oleh tiga orang berkebangsaan Swiss, yaitu DR.Erns Surbeck (seorang dokter hewan), Hedwie Euse Surbeck dan Lydia Rosa Otto Surbeck. Sebagai pendiri dan pemilik, mereka kemudian mempercayakan pengelolaannya kepada Uegen Ralph Otto sebagai Direktur Utama.

Kemudian pada 1969, kepemilikan hotel ini beralih kepada Julianus Hutabarat yang kemudian dikembangkan dengan menambahkan kamar, lobby, restoran serta merenovasi sejumlah kamar. Pasca kemerdekaan, para pemuda kemudian menyerang tentara KNIL yang juga bermarkas di Siantar Hotel.

Pertempuran yang dikenal dengan “Peristiwa Siantar Hotel Berdarah” ini masih berkaitan dengan datangnya pasukan Neder-lands Indies Civil Administration/Pemerintahan Sipil Hindia Belanda ke sejumlah wilayah di

Indonesia pasca kemerdekaan. (“Pemuda Pematangsiantar Berjuang Mempertahankan Kemerdekaan (Jalutua Hasugian, 2017)”

IV.1.2 Lokasi

Siantar Hotel berada di lokasi yang sangat strategis yakni di pusat Kota Pematangsiantar, dimana tempat ini menjadi salah satu titik teramai dari Kota Pematangsiantar karena terletak diantara taman kota dan perkantoran seperti Bank Mandiri, Gedung telkomsel, dll, sehingga banyak masyarakat yang beraktivitas dilokasi ini. Lokasi Siantar Hotel persisnya berada di Jalan WR Supratman No.3 Dwikora, Proklamasi, Kec. Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara.

IV.1.3 Bidang Usaha

Siantar Hotel Kota Pematangsiantar merupakan suatu bentuk badan usaha akomodasi yang menyediakan layanan berupa jasa bagi masyarakat umum dengan fasilitas penginapan, restaurant, gym, hall, kolam renang, dan karaoke. Fasilitas ini dapat dinikmati oleh setiap orang yang bermalam di hotel tersebut maupun setiap orang yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang disediakan hotel tersebut.

IV.1.4 Strategi

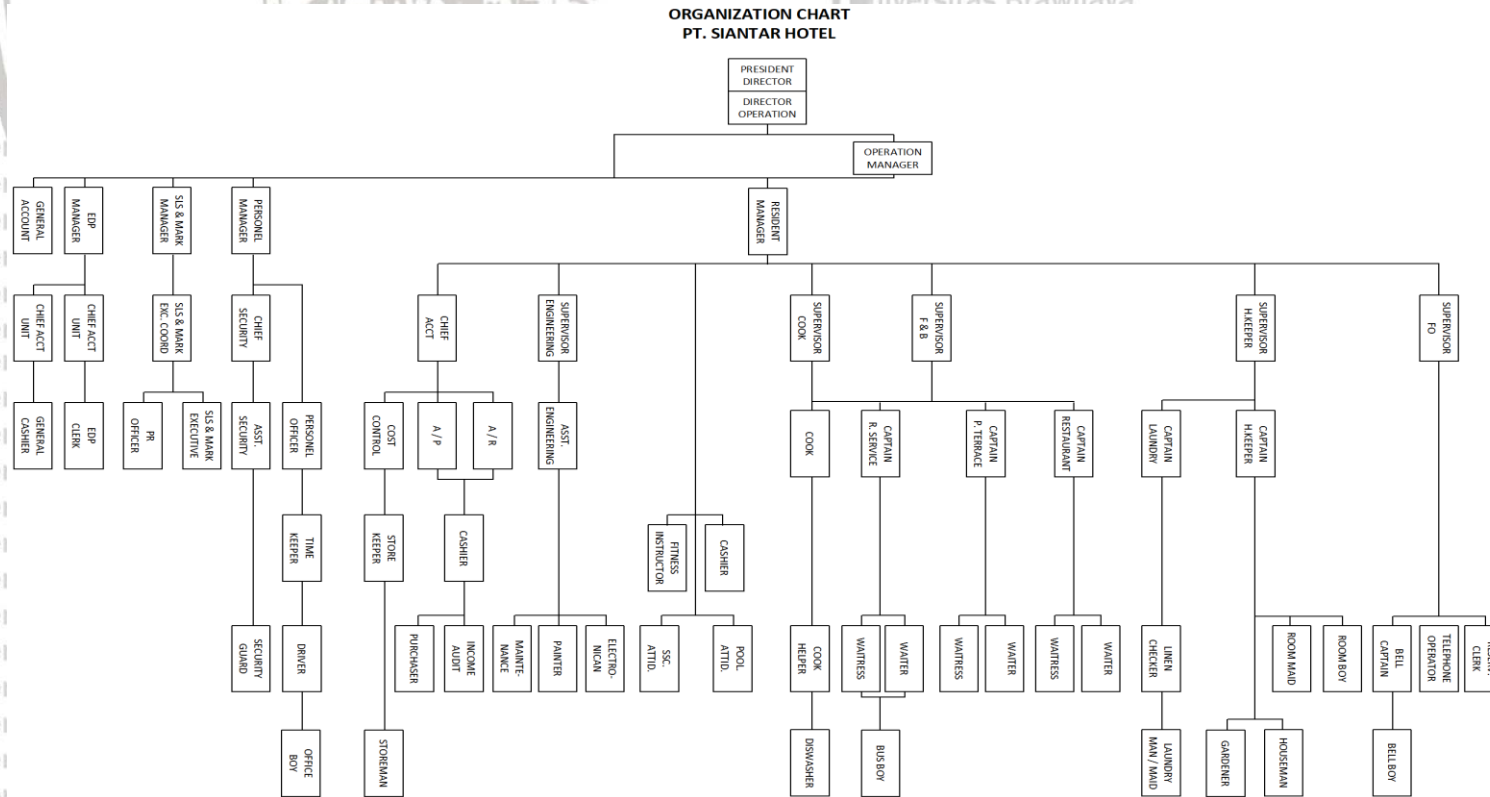
Dalam menjalankan usahanya, Siantar Hotel bersaing dengan hotel-hotel lainnya di Kota Pematangsiantar. Untuk unggul dalam persaingan tersebut, pihak Siantar Hotel menerapkan beberapa strategi seperti memberikan promo-promo menarik secara rutin dan penawaran harga yang beragam, menerima refund penuh

(pembatalan pesanan gratis), melakukan promosi dan layanan booking lewat beberapa aplikasi seperti traveloka; tiket.com; tripadvisor; dll.



IV.1.5 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi Siantar Hotel Kota Pematangsiantar



Sumber : Data Sekunder Perusahaan, 2021.

Secara keseluruhan, Siantar Hotel Kota Pematangsiantar dipimpin oleh seorang *resident manager* yang bertugas memimpin perusahaan secara keseluruhan dan bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan, mengawasi serta mengkoordinir setiap departemen dalam menjalankan tugasnya. Siantar Hotel Kota Pematangsiantar terdiri dari 16 departemen yang dipimpin oleh seorang supervisor pada setiap departemennya.

IV.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Siantar Hotel Kota Pematangsiantar yaitu sebanyak 51 orang. Gambaran umum mengenai demografi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-23 tahun	14	27.5
2	24-30 tahun	10	19.6
3	31-37 tahun	15	29.4
4	>37 tahun	12	23.5
Total		51	100.00

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan persebaran deskripsi responden berdasarkan usianya. Terlihat bahwa sebanyak 12 responden berada pada usia yang lebih dari 37 tahun atau sebanyak 23,5%. Sedangkan responden dengan usia paling muda yaitu diantara 17-23 tahun hanya sebanyak 14 orang atau 27,5%, kemudian sebanyak 15 orang responden berada dalam rentang usia 31-37 tahun dan sisanya

sebanyak 10 orang berada pada rentan usia 24-30 tahun. Melalui hasil perhitungan, diketahui bahwa persentase responden terbesar terdapat pada usia 31-37 tahun. Besaran presentase ini disebabkan oleh kebutuhan Siantar Hotel sebagai penyedia jasa yang membutuhkan tenaga fisik yang cukup kuat untuk pekerjaan berat seperti pada bagian kitchen, house keeping, house man, dll, juga membutuhkan individu yang berpengalaman pada bidangnya sehingga pada rentang usia 32-39 tahun, rata-rata individu memiliki fisik yang cukup kuat dan pengalaman atau masa kerja yang lebih lama.

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	32	62.7
2	Perempuan	19	37.3
Total		51	100.00

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan persebaran deskripsi responden berdasarkan jenis kelaminnya. Terlihat bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang atau 62,7% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 19 orang atau 37,3% berjenis kelamin perempuan. Persentase jenis kelamin laki-laki lebih besar disebabkan oleh beratnya pekerjaan yang banyak membutuhkan tenaga fisik yang kuat sehingga karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dianggap lebih mampu untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang kuat.

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Frekuensi	Persentase (%)
1	Head Office	3	5.9
2	Accounting	3	5.9
3	Personalia	1	2.0
4	Purchasing	1	2.0
5	Marketing Departemen	1	2.0
6	Front Office	5	9.8
7	Restaurant	4	7.8
8	Kitchen	5	9.8
9	SSC	7	13.7
10	House Keeping	7	13.7
11	House Man	2	3.9
12	Laundry	3	5.9
13	Gardener	3	5.9
14	Security	4	7.8
15	Engineering	1	2.0
16	Driver	1	2.0
Total		51	100.00

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan persebaran deskripsi responden berdasarkan departemen tempat bekerja. Terlihat bahwa karyawan dengan bagian driver, engineer, marketing dept, personalia dan purchasing masing-masing 1 orang responden, departemen terbanyak sebagai responden pada penelitian ini adalah bagian housekeeping dan SSC masing-masing 7 responden. Housemen 2 orang, Accounting, gardener, head office dan laundry masing-masing 3 orang, terakhir restaurant dan security masing-masing 4 responden. Pada bisnis perhotelan ini, layanan yang paling banyak disediakan dan membutuhkan perawatan adalah ruangan penginapan, sehingga dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terbanyak terdapat pada departemen SSC dan House Keeping yang bertanggungjawab terhadap kualitas ruangan penginapan dan kenyamanan pelanggan.

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana	5	9.8
2	Diploma	10	19.6
3	SMA	21	41.2
4	SMP	11	21.6
5	SD	3	5.9
6	Lainnya	1	2.0
Total		51	100.00

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan persebaran deskripsi responden berdasarkan departemen tempat bekerja. Terlihat bahwa hanya 3 orang responden hanya bersekolah SD, kemudian 11 orang di tingkat SMP, 21 orang di tingkat SMA dan 10 orang di tingkatan diploma, kemudian sebanyak 5 orang memiliki pendidikan terakhir di tingkat sarjana, terakhir hanya 1 orang yang menjawab lainnya. Pada hasil deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa rata-rata responden hanya menyelesaikan pendidikan ditingkat SMA, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan pada Siantar Hotel lebih banyak membutuhkan tenaga dibandingkan dengan pengetahuan, sehingga tingkat pendidikan tidak menjadi bagian penting dalam persyaratan karyawannya.

Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	2	3.9
2	1 – 3 tahun	6	11.8
3	3 – 5 tahun	13	25.5
4	> 5 tahun	30	58.8
Total		51	100.00

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan persebaran deskripsi responden berdasarkan departemen tempat bekerja. Terlihat bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 30 orang, kemudian bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 6 orang, 3-5 tahun sebanyak 13 orang dan terakhir kurang dari satu tahun sebanyak 2 orang. Pada masa kerja hampir sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun. Banyaknya persentase ini dipengaruhi oleh kebutuhan perusahaan, dimana Siantar Hotel membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama pada bidangnya, serta lebih memilih untuk mempertahankan karyawan yang telah lama bekerja daripada merekrut karyawan yang baru.

IV.3 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009; dalam Gabriela, 2015), analisis statistik deskriptif merupakan suatu bentuk analisis yang menggunakan keterangan atas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, analisis ini akan digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan intensi *turnover* karyawan dengan cara mendistribusikan item-item dari setiap variabel.

Hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	4	7,8	13	25,5	10	19,6	18	35,3	6	11,8	3,1765
X1.2	1	2,0	19	37,3	26	32,4	24	27,5	1	2,0	2,9020
X1.3	7	13,7	23	45,1	18	35,3	3	5,9	0	0	2,3333
X1.4	13	25,5	19	37,3	12	23,5	6	11,8	1	2,0	2,2745
X1.5	2	3,9	7	13,7	11	21,6	17	33,3	14	27,5	3,6667
X1.6	2	3,9	7	13,7	8	15,7	19	37,3	15	29,4	3,7451
X1.7	3	5,9	13	25,5	17	33,3	16	31,4	2	3,9	3,0196
X1.8	3	5,9	19	37,3	15	29,4	12	23,5	2	3,9	2,8235
X1.9	5	9,8	12	23,5	11	21,6	12	23,5	11	21,6	3,2353
X1.10	5	9,8	14	27,5	13	25,5	14	27,5	5	9,8	3,0000
<i>Grand Mean</i>											3,0175

Sumber : Data Diolah, 2021

Pernyataan Kuesioner:

X1.1 : Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.

X1.2 : Saya merasa puas dengan sistem penggajian yang digunakan dalam perusahaan ini.

X1.3 : Saya merasa puas dengan sistem pemberian promosi dalam perusahaan ini.

X1.4 : Saya merasa pengembangan karir dalam perusahaan ini sudah dilakukan secara tepat

X1.5 : Saya merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja dan rekan kerja saya.

X1.6 : Saya merasa nyaman dan cocok bekerja dengan rekan kerja saya saat ini.

X1.7 : Saya merasa puas dengan penyelia pada perusahaan ini.

X1.8 : Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan ini.

X1.9 : Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.

X1.10: Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.

Tabel diatas memperlihatkan distribusi frekuensi jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X1), terlihat bahwa secara rata-rata responden menjawab pernyataan X1.1 adalah 3,1765 artinya banyak dari responden yang menjawab netral, kemudian untuk pernyataan X1.2 rata-rata responden menjawab setuju karena memiliki nilai rata-rata 2,9020. Untuk pernyataan X1.3 memiliki nilai rata-rata 2,3333 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Pernyataan X1.4 memiliki nilai rata-rata 2,2745 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Lalu untuk pernyataan X1.5 memiliki nilai rata-rata 3,6667 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju, kemudian variabel X1.6 memiliki nilai rata-rata 3,7451 menunjukkan bahwa secara rata-rata responden menjawab setuju. Variabel X1.7 memiliki nilai rata-rata 3,0196 artinya secara rata-rata responden menjawab netral, kemudian pernyataan X1.8 memiliki nilai rata-rata 2,8235 artinya secara rata-rata responden menjawab setuju, pernyataan X1.9 memiliki nilai rata-rata 3,2353 menunjukkan bahwa secara rata-rata jawab responden adalah netral. X1.10 memiliki nilai rata-rata 3,000 menunjukkan bahwa hamper seluruh responden menjawab netral.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	7	13,7	15	29,4	4	7,8	14	27,5	11	21,6	3,1373
X2.2	3	5,9	19	37,3	7	13,7	16	31,4	6	11,8	3,0588
X2.3	2	3,9	16	31,4	20	39,2	12	23,5	1	2,0	2,8824
X2.4	7	13,7	19	37,3	15	29,4	9	17,6	1	2,0	2,5686
X2.5	6	11,8	13	25,5	7	13,7	16	31,4	9	17,6	3,1765
X2.6	9	17,6	15	29,4	12	23,5	10	19,6	5	9,8	2,7451
<i>Grand Mean</i>											2,9281

Sumber : Data Diolah, 2021

Pernyataan kuesioner:

X2.1 : Saya merasa bahwa saya memiliki loyalitas atau kesetiaan pada perusahaan ini.

X2.2 : Saya merasa bahwa saya memiliki kemauan untuk berkomitmen atas nama perusahaan ini.

X2.3 : Saya merasa yakin dengan tujuan dan nilai perusahaan ini.

X2.4 : Saya mau menerima tujuan serta nilai dari perusahaan ini.

X2.5 : Saya merasa bahwa saya memiliki kemauan untuk berusaha atas nama perusahaan ini.

X2.6 : Saya merasa bahwa tujuan saya dalam bekerja telah sesuai dengan tujuan dari perusahaan ini

Tabel diatas memperlihatkan distribusi frekuensi jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel komitmen organisasional (X₂), terlihat bahwa

secara rata-rata responden menjawab pernyataan X2.1 adalah 3,137 artinya banyak dari responden yang menjawab netral, kemudian untuk pernyataan X2.2 rata-rata responden menjawab setuju karena memiliki nilai rata-rata 3,0588. Untuk pernyataan X2.3 memiliki nilai rata-rata 2,8824 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Pernyataan X2.4 memiliki nilai rata-rata 2,5686 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Lalu untuk pernyataan X2.5 memiliki nilai rata-rata 3,1765 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju, terakhir pernyataan X2.6 dengan nilai rata-rata 2,7451 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Intensi Turnover Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	16	31,4	18	35,3	6	11,8	7	13,7	4	7,8	2,3137
Y1.2	3	5,9	8	15,7	14	27,5	13	25,5	13	25,5	3,4902
Y1.3	8	15,7	23	45,1	8	15,7	9	17,6	3	5,9	2,5294
Y1.4	22	43,1	19	37,3	3	5,9	4	7,8	3	5,9	1,9608
Y1.5	9	17,6	19	37,3	12	23,5	9	17,6	2	3,9	2,5294
Y1.6	7	13,7	17	33,3	10	19,6	9	17,6	8	15,7	2,8824
<i>Grand Mean</i>											2,6176

Sumber : Data Diolah, 2021

Pernyataan kuesioner:

Y1.1 : Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini dan ingin mencari pekerjaan yang baru.

Y1.2: Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.

Y1.3 : Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan saya saat ini.

Y1.4 : Saya telah memiliki rencana untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.

Y1.5 : Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.

Y1.6 : Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan karir di tempat kerja yang lain

Tabel diatas memperlihatkan distribusi frekuensi jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel intensi *turnover* karyawan (Y), terlihat bahwa secara rata-rata responden menjawab pernyataan Y1.1 adalah 2,3137 artinya banyak dari responden yang menjawab tidak setuju, kemudian untuk pernyataan Y1.2 rata-rata responden menjawab netral karena memiliki nilai rata-rata 3,4902. Untuk pernyataan Y1.3 memiliki nilai rata-rata 2,5294 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju. Pernyataan Y1.4 memiliki nilai rata-rata 1,9608 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju. Lalu untuk pernyataan Y1.5 memiliki nilai rata-rata 2,5294 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju, terakhir yaitu variabel Y1.6 memiliki nilai rata-rata 2,8824 menunjukkan bahwa secara rata-rata responden menjawab tidak setuju.

IV.4 Uji Asumsi Klasik

IV.4.1 Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas(variabel independen). Suatu model dapat dikatakan tidak memiliki multikolonieritas apabila nilai *Tolerance And Variante Inflation Factor* $VIF < 10$, sebaliknya apabila $VIF > 10$, maka variabel bebas tersebut memiliki problem multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

Apabila terjadi korelasi, maka disebut dengan problem multikolinieritas.

Sedangkan model regresi yang dianggap baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.478	3.093		7.914	.000		
	KEPUASAN KERJA	.027	.199	.034	.134	.894	.235	4.262
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-.545	.259	-.539	-2.104	.041	.235	4.262

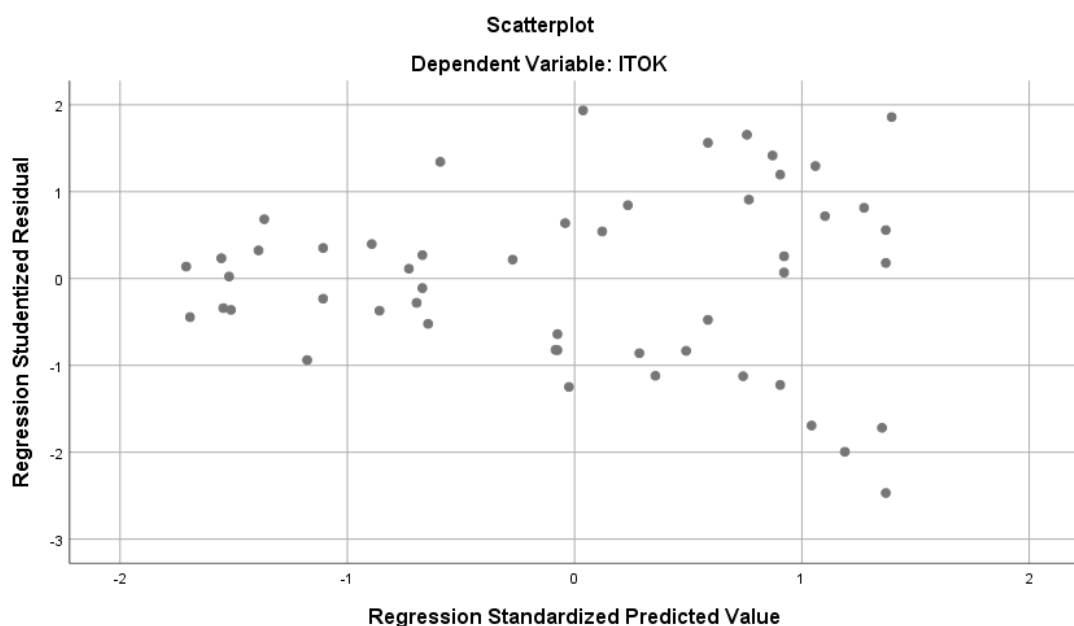
a. Dependent Variable: ITOK

Sumber : Data Diolah, 2021

Table diatas memperlihatkan nilai *tolerances* yang lebih besar 0,1 dan *VIF* yang < 10 masing-masing variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

IV.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka akan disebut heteroskedastisitas. Sedangkan apa bila variansnya tetap, maka akan disebut homoskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 2 Scatter Plot

Sumber : Data Diolah, 2021

Gambar diatas memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik tertentu yang memiliki bentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit dan tidak terdapat pola yang jelas, kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka

dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

IV.4.3 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki distribusi data normal ataupun mendekati normal. Terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam pengujian ini, yakni dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji statistik untuk uji normalitas.

Tabel 4. 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36056776
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.042
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi dengan normal, karena lebih besar dari 0,05.

IV.5 Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu bentuk teknik ketergantungan. Pada teknik ini, variabel akan dibagi menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) dan variabel independen atau variabel bebas (X). Analisis dari teknik ini akan menggambarkan apakah variabel dependen akan terpengaruh pada lebih dari satu variabel independen. Model ini mengasumsikan bahwa terdapat hubungan satu garis lurus atau linier antara variabel dependen dengan setiap prediktornya. Bentuk dari analisis regresi linier berganda ini adalah :

Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	24.478	3.093		7.914
	KEPUASAN KERJA	.027	.199	.034	.134
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-.545	.259	-.539	-2.104

a. Dependent Variable: ITOK

Sumber : Data Diolah, 2021

Sehingga formula yang terbentuk adalah:

$$Y = 24,478 + 0,027 X_1 - 5,45 X_2$$

Keterangan :

β = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu intensi *turnover* karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu kepuasan kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu komitmen organisasional

IV.6 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Metode pengujian terhadap hipotesis yang penulis ajukan, yakni dengan melakukan pengujian secara parsial.

IV.6.1 Uji T (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat di dalam persamaan tersebut, apakah ia berpengaruh terhadap variabel dependennya atau tidak.

Tabel 4. 12 Uji T Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.478	3.093		7.914	.000
	KEPUASAN KERJA	.027	.199	.034	.134	.894
	KOMITMEN	-.545	.259	-.539	-2.104	.041
	ORGANISASIONAL					

Sumber : Data Diolah, 2021

Melalui tabel diatas dapat diperoleh beberapa penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,894 yang lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai koefisien B sebesar 0,027 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel intensi *turnover* karyawan. Pengaruh tidak signifikan terjadi disebabkan oleh data sampel penelitian yang tidak berhasil membuktikan hipotesis dalam penelitian.
2. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai sig sebesar 0,041 nilai ini lebih kecil dari pada signifikan alfa dan nilai koefisien sebesar -0,545, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

IV.6.2 Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji simultan dilakukan untuk menguji signifikansi apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependennya atau tidak.

Tabel 4. 13 Uji F Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Secara Simultan terhadap Intensi Turnover Karyawan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	503.804	2	251.902	8.416	.001 ^a
Residual	1436.784	48	29.933		
Total	1940.588	50			

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh hasil Uji F antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel Intensi *Turnover* Karyawan (Y) menunjukkan $F_{hitung} = 8,416$ dengan $sig/p = 0,001 < 0,05$ berarti ada pengaruh secara simultan, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Intensi *Turnover* secara signifikan secara simultan.

IV.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap presentase varian variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. R^2 mempunyai range nilai antara 0-1, semakin range-nya mendekati angka 1, maka variabel independen semakin baik dalam mengestiminasikan variabel dependennya.

Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.229	5.47111

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,260 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitemen organisasional hanya mampu menjelaskan varian variabel dependen intensi *turnover* karyawan sebesar 0,260 atau 26% saja sedangkan sisanya sebesar 74% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk pada penelitian ini.

IV.7 Pembahasan

IV.7.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Menurut Robbins (2006), “kepuasan kerja pada kinerja karyawan terdiri atas beberapa hal, yaitu terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri”.

Dijelaskan juga bahwa kepuasan berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun memiliki hubungan yang lebih kuat dengan keabsenan. Namun, masih terdapat pula faktor-faktor lain berupa rintangan-rintangan yang penting untuk keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan, yaitu kondisi bursa kerja, harapan-harapan mengenai peluang pekerjaan alternatif, dan juga panjang masa kerja pada organisasi tertentu.

Dimensi penting hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* adalah level kinerja karyawan. Sehingga, banyak organisasi atau perusahaan yang berusaha untuk mempertahankan karyawannya, khususnya yang memiliki kinerja tinggi dan berguna bagi mereka. Upaya untuk mempertahankan karyawan ini dapat dalam bentuk kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan sebagainya. Sedangkan perusahaan hanya akan memberikan usaha yang sedikit untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja buruk. Bahkan memungkinkan bagi karyawan dengan kinerja buruk merasa tertekan hingga mengundurkan diri.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Handoko (dalam Manurung, 2012, h.45), bahwa “meskipun kepuasan kerja hanya merupakan satu dari beberapa banyak faktor yang memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan dan absensi, namun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup penting”. Pada umumnya, organisasi akan mengharapkan apabila kepuasan kerja meningkat, maka intensi *turnover* dan absensi akan menurun, dan demikian pula sebaliknya. Hal ini dapat dilihat melalui gambar 2.1, dimana dapat diketahui bahwa apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka biasanya akan mengakibatkan tingkat *turnover* menjadi lebih tinggi. Karyawan akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan pada perusahaan yang lain.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,894 yang lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai koefisien B sebesar 0,027 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover*, dimana kebanyakan responden menjawab setuju pada pernyataan yang menunjukkan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan namun menjawab tidak setuju pada beberapa pernyataan lainnya mengenai intensi *turnover* karyawan, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*”. Mathis dan Jackson (dalam Yuda, 2017, h.5328) menemukan bahwa “keluar masuknya karyawan memiliki hubungan dengan ketidakpuasan kerja”. Yuda (2017, h.5328), juga mengutip hasil penelitian yang dilakukan oleh Lum *et al.*, dan Tett & Meyer, yang menjelaskan bahwa “apabila tingkat kepuasan kerja seseorang semakin tinggi, maka intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya akan semakin rendah”. Mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih rendah akan lebih mudah untuk meninggalkan pekerjaannya.

Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi karena pada statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawab setuju dan netral, sehingga kemungkinan perbedaan hasil penelitian mungkin saja terjadi.

IV.7.2 Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Beberapa penelitian yang dilakukan terhadap perilaku organisasional menyimpulkan bahwa terdapat dua sumber komitmen organisasional, yakni komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Menurut Meyer dan Allen (dalam Witasari, 2009, h.33), “dimensi berganda dari komitmen organisasional memiliki hubungan yang berbeda terhadap maksud dari *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang lainnya”. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ketchand dan Strawser (dalam Witasari, 2009, 34) juga menjelaskan bahwa “dimensi yang ada pada komitmen organisasional memiliki efek pembeda dengan konsekuensi organisasional, yakni *turnover intentions* dan kepuasan kerja”.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki nilai sig sebesar 0,041 nilai ini lebih kecil dari pada signifikan alfa dan nilai koefisien sebesar -0,545, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Hal ini juga didukung dengan hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasional dan intensi *turnover* karyawan, dimana melalui respon yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan, dapat dilihat bahwa komitmen organisasional yang tinggi justru menyebabkan rendahnya intensi *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hom, Katerberg dan Hulin (dalam Witasari, 2009, h.34) juga menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan

kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan”. Hal ini didukung dengan apa yang dikemukakan oleh Meyer *et al* (dalam Witasari, 2009, h.34), dimana “komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan menunjukkan hubungan yang *negatif* dengan *turnover intentions* karyawan”. Yang terakhir, teori lain yang mendukung pernyataan ini adalah teori yang dikemukakan oleh Grant *et al* (dalam Witasari, 2009, h.34), yakni bahwa “terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intentions*”.

IV.7.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan $F_{hitung} = 8,416$ dengan $sig/p = 0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Intensi *Turnover* secara signifikan secara simultan. Berdasarkan data diatas dapat diperoleh hasil Uji F antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Intensi *Turnover* Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mobley (dalam Witasari, 2009) yang menjelaskan bahwa “terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan, yakni faktor individual berupa usia; masa kerja; jenis kelamin; pendidikan; dan status perkawinan, faktor kepuasan kerja, dan faktor komitmen organisasional”. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

Selanjutnya, Mobley (dalam Puspitasari, 2014) juga menjelaskan bahwa “faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan dapat dibedakan menjadi 2, yakni faktor eksternal (lingkungan dan aspek individu), dan faktor internal (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir)”.

Hal ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap intensi *turnover* karyawan.



BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematangsiantar), maka hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Intensi *Turnover* karyawan (Y), dimana nilai signifikan 0,894 lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai koefisien B sebesar 0,027 bertanda positif. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel intensi *turnover* karyawan. Pengaruh tidak signifikan terjadi disebabkan oleh data sampel penelitian yang tidak berhasil membuktikan hipotesis dalam penelitian.
2. Komitmen Organisasional (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* karyawan (Y), dimana nilai sig sebesar 0,041 lebih kecil dari pada signifikan alfa dan nilai koefisien sebesar -0,545.
3. Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan, dimana nilai $\text{sig}/p = 0,001 < 0,05$.

V.2 Saran

Saran yang akan diberikan peneliti mungkin dapat bermanfaat bagi Siantar Hotel Kota Pematangsiantar, maupun pihak lain. Adapun beberapa saran antara lain :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusianya seperti dalam prosedur pemberian promosi, pengembangan karir karyawan, serta penyesuaian tujuan perusahaan dan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan mencegah terjadinya intensi *turnover* karyawan.
2. Peneliti selanjutnya perlu meneruskan penelitian terkait pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja, dimana Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi variabel lain. Sebagai contoh, Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dll.

V.3 Keterbatasan Penelitian

Pengisian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *self-report* dimana kuesioner diisi sendiri oleh responden yang dilakukan. Menurut Podsakoff dan Organ (dalam Situmorang, 2019, h.122), “kelemahan utama pada kuesioner dengan metode *self-report* yaitu dapat mengurangi keakuratan hasil penelitian yang dilakukan, hal ini disebabkan karena responden memiliki kemungkinan untuk menjawab kuesioner tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan”.

DAFTAR PUSTAKA

Afianto, Izaz Dany, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58-67.

Andini, Rita. 2006. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.

Andini, Oktarini Putri, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 1-7.

Firdaus, Herlina Lusiana. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-13.

Hasugian, Jalatua. 2017. "Pemuda Pematangsiantar Berjuang Mempertahankan Kemerdekaan", <https://analisedaily.com/berita/arsip/2017/10/14/432141/pemuda-pematangsiantar-berjuang-mempertahankan-kemerdekaan/>, diakses pada 01 Juli 2021, 11:16 WIB.

Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya. 2017.

“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31-39.

Januari, Cindi Ismi, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2015. “Pengaruh

Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)”.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 24(2), 1-8.

Lestari, Andriani. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIII(1), 114-129.

Manurung, Mona Tiorina. 2012. “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan

Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)”. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.

Maslichah, Nur Intan, dan Kadarisman Hidayat. 2017. “Pengaruh *Work-Life*

Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68.

Noor, Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh

Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya)”.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 31(1), 9-15.

Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, dan Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)”.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 34(1), 38-46.

P, Okto Abrivianto, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)”.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7(2), 1-9.

Pitasari, Nimas Ayu Aulia, dan Mirwan Surya Perdhana. 2018. “Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur”.
Diponegoro Journal Of Management, 7(4), 1-11.

Pratiwi, Haninta Wanda, dan Heru Susilo. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan *Management Office* Malang Town Square)”.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 60(3), 28-35.

Rismayanti, Revilia Dian, Mochammad Al Musadieg, dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)”.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(2), 127-136.

Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe' oed Hakam, dan Heru Susilo. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1-8.

Sari, Oxy Rindiantika, dan Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PTPN X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagaung)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 1-8.

Satwari, Titis, Mochammad Al Musadieg, dan Tri Wulida Afrianty. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 177-186.

Sianipar, Anggie Rumondang Berliana, dan Kristiana Haryanti. 2014. "Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV.X". *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.

Sitinjak, Lulu Novena. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162-168.

Situmorang, Raja. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja". Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta. PT. Pustaka Baru.

Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1-6.

Tamalero, Yusari, Bambang Swasto, dan Djamhur Hamid. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Intention To Quit* (Studi Pada Karyawan PT. Manado Media Grafika)". *Jurnal Profit*, 6(2), 23-31.

Usmany, Tiara Putri, Djamhur Hamid, dan Hamidah Nayati Utami. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 38-44.

Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1-9.

Witasari, Lia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel

Semarang)”. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.

Yuda, Ida Bagus D P, dan I Komang Ardana. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI *TURNOVER*

KARYAWAN

(STUDI PADA SIANTAR HOTEL KOTA PEMATANG SIANTAR)

Yth. Saudara/i Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Fiancy Gabriella Siregar mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir guna meraih gelar Sarjana Administrasi Bisnis. Oleh karena itu, disini saya melampirkan beberapa pernyataan terkait Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan (Studi Pada Siantar Hotel Kota Pematang Siantar). Adapun responden yang dituju pada penelitian ini yaitu seluruh pimpinan dan karyawan Siantar Hotel Kota Pematang Siantar.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i meluangkan waktunya untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini. Semua jawaban bapak/ibu/saudara/i yang sudah berkenan mengisi kuesioner ini sangat berharga bagi saya. dengan itu, perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik, dan peneliti akan merahasiakan semua identitas dari responden. Oleh karena itu dalam penelitian ini diharapkan kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang terlampir pada kuesioner ini.

Bantuan dari bapak/ibu/saudara/i sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan banyak terimakasih atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Hormat Saya,

Fiancy Gabriella Siregar

NIM. 175030207111049

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Umur Responden :
 17- 24 Tahun 25-31 Tahun 32-40 Tahun
3. Jenis kelamin :
 Laki-laki Perempuan
4. Jabatan :
5. Tingkat pendidikan terakhir:
 SD SMP SMA D3 S1 Lainnya
6. Masa Kerja :
 < 1 tahun 1-3 tahun 3-5 tahun >5 tahun

Petunjuk Pengisian

Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada. Berikan tanda Chek List (√) pada salah satu pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu:

- a. Skor 5: Sangat Setuju (SS) untuk sikap positif; Skor 1 untuk sikap negatif
- b. Skor 4: Setuju (S) untuk sikap positif; Skor 2 untuk sikap negatif
- c. Skor 3: Cukup Setuju (CS) untuk sikap positif; Skor 3 untuk sikap negatif
- d. Skor 2: Tidak Setuju (TS) untuk sikap positif; Skor 4 untuk sikap negatif
- e. Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS) untuk sikap positif; Skor 5 untuk sikap negatif

Daftar Pernyataan

1. Variabel Intensi *Turnover* Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini dan ingin mencari pekerjaan yang baru.					
2	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.					

3	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan saya saat ini.				
4	Saya telah memiliki rencana untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.				
5	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.				
6	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan karir di tempat kerja yang lain.				

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.					
2	Saya merasa puas dengan sistem penggajian yang digunakan dalam perusahaan ini.					
3	Saya merasa puas dengan sistem pemberian promosi dalam perusahaan ini.					
4	Saya merasa pengembangan karir dalam perusahaan ini sudah dilakukan secara tepat					
5	Saya merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja dan rekan kerja saya.					
6	Saya merasa nyaman dan cocok bekerja dengan rekan kerja saya saat ini.					
7	Saya merasa puas dengan penyelia pada perusahaan ini.					
8	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan ini.					
9	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
10	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.					

3. Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa saya memiliki loyalitas atau kesetiaan pada perusahaan ini.					
2	Saya merasa bahwa saya memiliki kemauan untuk berkomitmen atas nama perusahaan ini.					
3	Saya merasa yakin dengan tujuan dan nilai perusahaan ini.					
4	Saya mau menerima tujuan serta nilai dari					

	perusahaan ini.			
5	Saya merasa bahwa saya memiliki kemauan untuk berusaha atas nama perusahaan ini.			
6	Saya merasa bahwa tujuan saya dalam bekerja telah sesuai dengan tujuan dari perusahaan ini.			



Lampiran 2. Hasil Analisis Statistik

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	ITOK
Y1	Pearson Correlation	1	.680**	.836**	.710**	.735**	.769**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.680**	1	.711**	.469**	.538**	.634**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.836**	.711**	1	.770**	.793**	.797**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.710**	.469**	.770**	1	.608**	.667**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.735**	.538**	.793**	.608**	1	.781**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	.769**	.634**	.797**	.667**	.781**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000

N	51	51	51	51	51	51	51
ITOK	Pearson Correlation	.912**	.778**	.942**	.811**	.853**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	KEPUASAN KERJA
X11	Pearson Correlation	1	.809**	.729**	.694**	.401**	.434**	.546**	.539**	.519**	.509**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X12	Pearson Correlation	.809**	1	.720**	.691**	.337*	.344*	.519**	.584**	.616**	.629**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.016	.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X13	Pearson Correlation	.729**	.720**	1	.712**	.236	.272	.476**	.534**	.503**	.455**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.096	.054	.000	.000	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X14	Pearson Correlation	.694**	.691**	.712**	1	.280*	.345*	.577**	.550**	.511**	.461**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.046	.013	.000	.000	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X15	Pearson Correlation	.401**	.337*	.236	.280*	1	.804**	.483**	.475**	.442**	.375**	.659**

	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.096	.046		.000	.000	.000	.001	.007	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X16	Pearson Correlation	.434**	.344*	.272	.345*	.804**	1	.428**	.381**	.402**	.314*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.054	.013	.000		.002	.006	.003	.025	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X17	Pearson Correlation	.546**	.519**	.476**	.577**	.483**	.428**	1	.857**	.523**	.468**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X18	Pearson Correlation	.539**	.584**	.534**	.550**	.475**	.381**	.857**	1	.526**	.535**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X19	Pearson Correlation	.519**	.616**	.503**	.511**	.442**	.402**	.523**	.526**	1	.854**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X110	Pearson Correlation	.509**	.629**	.455**	.461**	.375**	.314*	.468**	.535**	.854**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.007	.025	.001	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.812**	.817**	.725**	.759**	.659**	.643**	.773**	.784**	.799**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	KOMITMEN ORGANISASIONAL
X21	Pearson Correlation	1	.827**	.651**	.718**	.757**	.780**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X22	Pearson Correlation	.827**	1	.575**	.741**	.756**	.738**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X23	Pearson Correlation	.651**	.575**	1	.683**	.530**	.660**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X24	Pearson Correlation	.718**	.741**	.683**	1	.706**	.645**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X25	Pearson Correlation	.757**	.756**	.530**	.706**	1	.744**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X26	Pearson Correlation	.780**	.738**	.660**	.645**	.744**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51

KOMITMEN ORGANISASIONAL	Pearson Correlation	.920**	.898**	.763**	.851**	.876**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.911	10

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.931	6



b. Regresi Linear

Regression

Notes		
Output Created		02-JUL-2021 10:22:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION	1ya
		/MISSING LISTWISE	1ya
		/STATISTICS COEFF OUTS R	1ya
		ANOVA COLLIN TOL	1ya
		/CRITERIA=PIN(.05)	1ya
		POUT(.10)	1ya
		/NOORIGIN	1ya
		/DEPENDENT Y	1ya
		/METHOD=ENTER X1 X2	1ya
		/SCATTERPLOT=(*SRESID	1ya
		,*ZPRED)	1ya
		/RESIDUALS	1ya
		NORMPROB(ZRESID)	1ya
		/SAVE RESID.	1ya
Resources	Processor Time	00:00:08.45	1ya
	Elapsed Time	00:00:03.97	1ya
	Memory Required	4144 bytes	1ya
	Additional Memory Required for	320 bytes	1ya
	Residual Plots		1ya
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	1ya

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: ITOK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.229	5.47111

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: ITOK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.804	2	251.902	8.416	.001 ^b
	Residual	1436.784	48	29.933		



Total	1940.588	50			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: ITOK

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.478	3.093		7.914	.000		
	KEPUASAN KERJA	.027	.199	.034	.134	.894	.235	4.262
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-.545	.259	-.539	-2.104	.041	.235	4.262

a. Dependent Variable: ITOK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASIONAL	
1	1	2.932	1.000	.01	.00	.00	
	2	.058	7.106	.65	.01	.15	

3	.010	17.481	.34	.99	.85
---	------	--------	-----	-----	-----

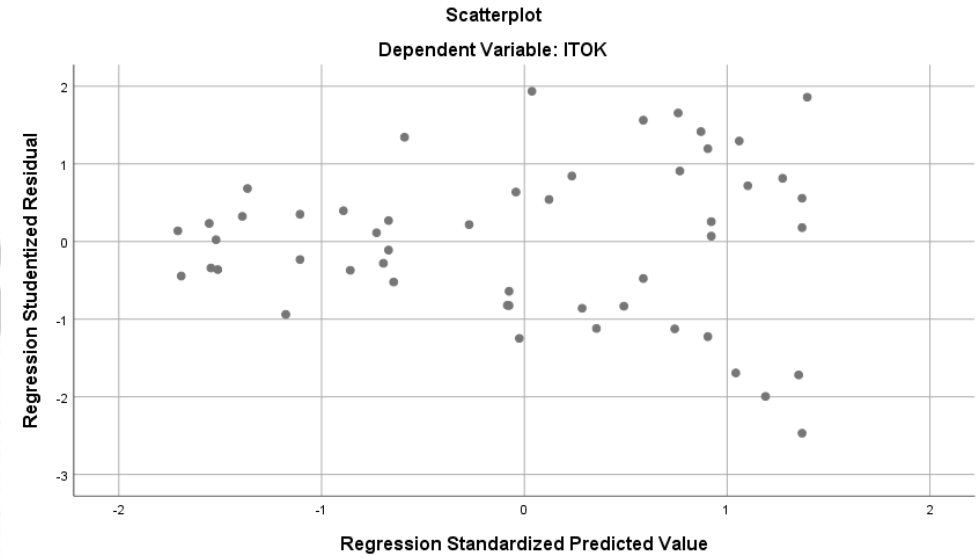
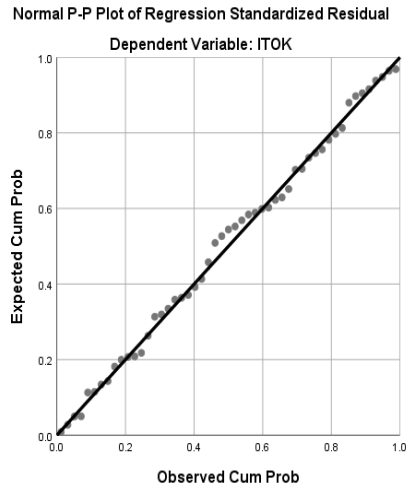
a. Dependent Variable: ITOK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.2802	20.1330	15.7059	3.17428	51
Std. Predicted Value	-1.709	1.395	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.779	1.989	1.294	.297	51
Adjusted Predicted Value	10.2155	20.9760	15.7302	3.21072	51
Residual	-13.05259	10.17633	.00000	5.36057	51
Std. Residual	-2.386	1.860	.000	.980	51
Stud. Residual	-2.469	1.935	-.002	1.009	51
Deleted Residual	-13.97603	11.01723	-.02432	5.69140	51
Stud. Deleted Residual	-2.614	1.994	-.004	1.028	51
Mahal. Distance	.034	5.630	1.961	1.344	51
Cook's Distance	.000	.144	.021	.031	51
Centered Leverage Value	.001	.113	.039	.027	51

a. Dependent Variable: ITOK

Charts



NPar Tests

Notes

Output Created	02-JUL-2021 10:22:32	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36056776
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.042
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.229	5.47111

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.804	2	251.902	8.416	.001 ^b
	Residual	1436.784	48	29.933		
	Total	1940.588	50			

a. Dependent Variable: ITOK

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	24.478	3.093		7.914	.000
	KEPUASAN KERJA	.027	.199	.034	.134	.894
	KOMITMEN	-.545	.259	-.539	-2.104	.041
	ORGANISASIONAL					

a. Dependent Variable: ITOK

c. Statistik Deskriptif**Frequencies****Notes**

Output Created	02-JUL-2021 10:01:43
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Statistics

		USIA	JENIS KELAMIN	DEPARTEMENT	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 39 tahun	12	23.5	23.5	23.5
	17 - 24 tahun	14	27.5	27.5	51.0
	25 - 31 tahun	10	19.6	19.6	70.6
	32 - 39 tahun	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki - Laki	32	62.7	62.7	62.7
	Perempuan	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

DEPARTEMEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Accounting	3	5.9	5.9	5.9
	Driver	1	2.0	2.0	7.8
	Engineering	1	2.0	2.0	9.8
	Front Office	5	9.8	9.8	19.6
	Gardener	3	5.9	5.9	25.5
	Head Office	3	5.9	5.9	31.4
	House Keeping	7	13.7	13.7	45.1
	House Man	2	3.9	3.9	49.0
	Kitchen	5	9.8	9.8	58.8
	Laundry	3	5.9	5.9	64.7
	Marketing Dept.	1	2.0	2.0	66.7
	Personalia	1	2.0	2.0	68.6
	Purchasing	1	2.0	2.0	70.6
	Restaurant	4	7.8	7.8	78.4
	Security	4	7.8	7.8	86.3
	SSC	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0		

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	10	19.6	19.6	19.6
	Lainnya	1	2.0	2.0	21.6
	Sarjana	5	9.8	9.8	31.4
	SD	3	5.9	5.9	37.3
	SMA	21	41.2	41.2	78.4
	SMP	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	2	3.9	3.9	3.9
	> 5 tahun	30	58.8	58.8	62.7
	1 - 3 tahun	6	11.8	11.8	74.5
	3 - 5 tahun	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	02-JUL-2021 10:10:07	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	31.4	31.4	31.4
	2.00	18	35.3	35.3	66.7
	3.00	6	11.8	11.8	78.4
	4.00	7	13.7	13.7	92.2
	5.00	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.9	5.9	5.9
	2.00	8	15.7	15.7	21.6
	3.00	14	27.5	27.5	49.0
	4.00	13	25.5	25.5	74.5
	5.00	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	15.7	15.7	15.7
	2.00	23	45.1	45.1	60.8
	3.00	8	15.7	15.7	76.5
	4.00	9	17.6	17.6	94.1
	5.00	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	43.1	43.1	43.1
	2.00	19	37.3	37.3	80.4

	3.00	3	5.9	5.9	86.3
	4.00	4	7.8	7.8	94.1
	5.00	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	17.6	17.6	17.6
	2.00	19	37.3	37.3	54.9
	3.00	12	23.5	23.5	78.4
	4.00	9	17.6	17.6	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	13.7	13.7	13.7
	2.00	17	33.3	33.3	47.1
	3.00	10	19.6	19.6	66.7
	4.00	9	17.6	17.6	84.3
	5.00	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	02-JUL-2021 10:10:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04

Statistics

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.8	7.8	7.8
	2.00	13	25.5	25.5	33.3
	3.00	10	19.6	19.6	52.9
	4.00	18	35.3	35.3	88.2
	5.00	6	11.8	11.8	100.0
	Total		51	100.0	100.0

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	19	37.3	37.3	39.2
	3.00	16	31.4	31.4	70.6
	4.00	14	27.5	27.5	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total		51	100.0	100.0

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	13.7	13.7	13.7
	2.00	23	45.1	45.1	58.8
	3.00	18	35.3	35.3	94.1
	4.00	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	25.5	25.5	25.5
	2.00	19	37.3	37.3	62.7
	3.00	12	23.5	23.5	86.3
	4.00	6	11.8	11.8	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	7	13.7	13.7	17.6
	3.00	11	21.6	21.6	39.2
	4.00	17	33.3	33.3	72.5
	5.00	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	7	13.7	13.7	17.6

	3.00	8	15.7	15.7	33.3
	4.00	19	37.3	37.3	70.6
	5.00	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.9	5.9	5.9
	2.00	13	25.5	25.5	31.4
	3.00	17	33.3	33.3	64.7
	4.00	16	31.4	31.4	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.9	5.9	5.9
	2.00	19	37.3	37.3	43.1
	3.00	15	29.4	29.4	72.5
	4.00	12	23.5	23.5	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.8	9.8	9.8
	2.00	12	23.5	23.5	33.3
	3.00	11	21.6	21.6	54.9
	4.00	12	23.5	23.5	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.8	9.8	9.8
	2.00	14	27.5	27.5	37.3
	3.00	13	25.5	25.5	62.7
	4.00	14	27.5	27.5	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26
/ORDER=ANALYSIS.



Frequencies

Notes

Output Created	02-JUL-2021 10:11:18	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	FREQUENCIES	
	VARIABLES=X21 X22 X23 X24	
	X25 X26	
	/ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

		X21	X22	X23	X24	X25	X26
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	13.7	13.7	13.7
	2.00	15	29.4	29.4	43.1
	3.00	4	7.8	7.8	51.0
	4.00	14	27.5	27.5	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.9	5.9	5.9
	2.00	19	37.3	37.3	43.1
	3.00	7	13.7	13.7	56.9
	4.00	16	31.4	31.4	88.2
	5.00	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	16	31.4	31.4	35.3
	3.00	20	39.2	39.2	74.5
	4.00	12	23.5	23.5	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	13.7	13.7	13.7
	2.00	19	37.3	37.3	51.0
	3.00	15	29.4	29.4	80.4
	4.00	9	17.6	17.6	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	11.8	11.8	11.8
	2.00	13	25.5	25.5	37.3
	3.00	7	13.7	13.7	51.0
	4.00	16	31.4	31.4	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1.00	9	17.6	17.6	17.6
	2.00	15	29.4	29.4	47.1
	3.00	12	23.5	23.5	70.6
	4.00	10	19.6	19.6	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
Total		51	100.0	100.0	

```

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y X11 X12 X13 X14 X15 X16
X17 X18 X19 X110 X1 X21 X22 X23
X24 X25 X26 X2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

```

Descriptives

Notes

Output Created	02-JUL-2021 10:12:14	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 X1 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X2 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	St
Y1	51	1.00	5.00	2.3137	
Y2	51	1.00	5.00	3.4902	
Y3	51	1.00	5.00	2.5294	
Y4	51	1.00	5.00	1.9608	
Y5	51	1.00	5.00	2.5294	
Y6	51	1.00	5.00	2.8824	
ITOK	51	7.00	30.00	15.7059	
X11	51	1.00	5.00	3.1765	
X12	51	1.00	5.00	2.9020	
X13	51	1.00	4.00	2.3333	
X14	51	1.00	5.00	2.2745	
X15	51	1.00	5.00	3.6667	
X16	51	1.00	5.00	3.7451	
X17	51	1.00	5.00	3.0196	
X18	51	1.00	5.00	2.8235	
X19	51	1.00	5.00	3.2353	
X110	51	1.00	5.00	3.0000	
KEPUASAN KERJA	51	16.00	44.00	30.1765	
X21	51	1.00	5.00	3.1373	
X22	51	1.00	5.00	3.0588	
X23	51	1.00	5.00	2.8824	
X24	51	1.00	5.00	2.5686	
X25	51	1.00	5.00	3.1765	
X26	51	1.00	5.00	2.7451	
KOMITMEN ORGANISASIONAL	51	9.00	28.00	17.5686	
Valid N (listwise)	51				

Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fiancy Gabriella Siregar

Tempat Tanggal Lahir : Pematangsiantar, 03 Desember 1999

Alamat : Jalan Kabanjahe No.25C, Sumatra Utara

Nomor Handphone : 082166140913

E-mail : fiancygabriella@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- TK : Kristen Kalam Kudus Pematangsiantar
- SD : Kristen Kalam Kudus Pematangsiantar
- SMP : Sw. RK Bintang Timur Pematangsiantar
- SMA : Sw. RK Budi Mulia Pematangsiantar

Pengalaman Organisasi :

- AMC FIA UB 2017
- BEM FIA UB 2018



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia
Telp. : +62-341-353737, 368914, 358226 Fax : +62-341-358227
http://fia.ub.ac.id E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 1561/UN10.F03.12/PN/2021 08 Februari 2021
Hal : Permohonan Studi Literatur - Keperpustakaan, Ijin Penelitian dan
Keshang, Data, Izin Menyebarkan Kuesioner, Izin Wawancara Karyawan,
Izin Observasi Lapangan

Yth. Head Office Siantar Hotel
Jalan WR Supratman No.3 Pematang Siantar, 21144

Berkenaan dengan proses pembelajaran dan perkuliahan Program Sarjana S1 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, sebagai tugas akhir mahasiswa diwajibkan melaksanakan penelitian untuk itu mahasiswa kami :

Nama : FIANCY GABRIELLA SIREGAR
NIM : 175030207111049
Tingkat / Semester : 8 (Delapan)
Handphone : 082166140913
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis / Jurusan Administrasi Bisnis/Niaga
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Siantar Hotel Kota Pematangsiantar)**
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD FAISAL RIZA, S.Sos, M.Si
Penelitian di : Siantar Hotel Kota Pematang Siantar

Mohon dengan hormat diperkenankan / diijinkan melaksanakan studi literatur keperpustakaan, ijin penelitian, permohonan data, menyebar kuesioner, wawancara karyawan, observasi lapangan di Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, rencana akan diselenggarakan pada bulan : Februari-Mei 2021

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami mengucapkan terima kasih.



a.n. Dekan
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis,

Prof. Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg,
MBA
NIP. 195805011984031001

Tembusan:
1. Dekan FIA.UB sebagai laporan

<https://fia.ub.ac.id/info/2022/02/08/1561/UN10.F03.12/PN/2021>

1/2