



TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA PT ELASTIS REKA AKTIF

Oleh :

**MAWADDATUL ULYA
201601038**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA
2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*
PADA PT ELASTIS REKA AKTIF**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M.)
Dalam Program Studi Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana
Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama)**

Oleh :

**MAWADDATUL ULYA
201601038**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA
2020**



**UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa
tesis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri
yang sudah mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku
dalam penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari terdapat
hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai tindakan plagiarisme, maka
saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku

Jakarta, November 2020



**MAWADDATUL ULYA
2016-01-038**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PADA PT ELASTIS REKA AKTIF

Telah disetujui pada tanggal : Juli 2020

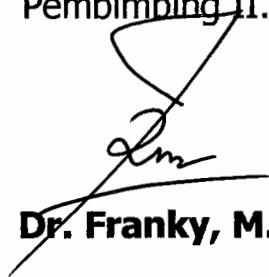
Oleh :

Pembimbing I.



Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si.

Pembimbing II.



Dr. Franky, M.M.

Mengetahui :

Ketua Program
Magister Manajemen



Dr. Rahayu, S.E., M.M.

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si.

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA PT ELASTIS REKA AKTIF

Telah diuji pada tanggal : 20 Februari 2021

Pengujian :

Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si
Ketua

Dr. T. Herry Rachmatsyah, M.Si
Anggota I

Dr. Rahayu, M.M
Anggota II

Daiung
12
Sand
12

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

~~Dr. Bahayu M M~~

Prof. Dr. Paiman Rahario, M.M., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif. Hipotesis yang diuji adalah (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions*; dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* secara bersama-sama dengan *Turnover Intentions*.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan pendekatan Deskriptif Asosiatif. Sampel diambil dengan teknik *Simple Random sampling*, sedangkan instrumen pengumpulan data penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* serta *Turnover Intentions* adalah dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian didapatkan kesimpulan yaitu Pertama terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,837 atau 70,1% X_1 berpengaruh terhadap Y yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$

Kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions* dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,630 atau 39,7% X_2 berpengaruh Terhadap Y, yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X_2$

Ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama dengan *Turnover Intentions* dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,843, yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 1,515 + 0,766 X_1 + 0,100 X_2$, Koefisien Determinasi 0,710 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memberi kontribusi 71,0% pada *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intentions*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions of PT Elastic Reka Active. The hypotheses tested are (1) There is a significant influence between Job Satisfaction and Turnover Intentions; (2) There is a significant effect between Organizational Commitment and Turnover Intentions; and (3) There is a significant influence between Job Satisfaction and Turnover Intentions together with Turnover Intentions.

This research was conducted using a survey method with an associative descriptive approach. The sample was taken using the simple random sampling technique, while the research data collection instrument for the variable job satisfaction and turnover intentions and turnover intentions was using a questionnaire.

The results of the study concluded that first there is a positive and significant relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions with a Pearson Product Moment correlation number of 0.837 or 70.1% X_1 affects Y which is shown in the regression equation $\hat{Y} = 2.115 + 0.853X_1$

Second, there is a positive and significant relationship between Organizational Commitment and Turnover Intentions with the Pearson Product Moment correlation number of 0.630 or 39.7% X_2 has an effect on Y , which is shown in the regression equation $\hat{Y} = 20.937 + 0.492X_2$

Third, there is a positive and significant relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment together with Turnover Intentions with a Pearson Product Moment correlation number of 0.843, which is shown in the regression equation $\hat{Y} = 1.515 + 0.766 X_1 + 0.100 X_2$, the Coefficient of Determination 0.710 shows that Job Satisfaction and Organizational Commitment contributed 71.0% to PT Elastic Reka Active's Turnover Intentions.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif". Perusahaan merupakan suatu wadah organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam jangka waktu yang panjang. Ada beberapa fungsi manajemen yang paling pokok yaitu manajemen SDM, Keuangan, Pemasaran, dan Produksi Operasi serta didukung oleh Sistem Informasi Manajemen dan Public Relation. Secara keseluruhan, keempat fungsi pokok tersebut berjalan saling beriringan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Adapun fungsi yang cukup berpengaruh yaitu manajemen SDM. Ketika perusahaan dapat mengelola SDM dengan baik maka perusahaan dapat menjalankan aktivitas bisnisnya dengan baik pula.

Penulis menyadari bahwa di dunia ini tidak ada yang sempurna, begitu pula dengan Tesis ini yang tidak luput dari kesalahan. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dalam penyempurnaan Tesis ini selanjutnya. Semoga Tesis ini dapat menjadi salah satu bahan referensi dan bermanfaat bagi berbagai pihak.

Sebagai rasa hormat ucapan terima kasih, kami sampaikan sebagai berikut.

1. Bapak Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana dan sebagai dosen pembimbing, yang telah memberikan motivasi, arahan, dorongan dan dukungan moril sehingga Tesis ini dapat selesai dengan tepat waktu.

2. Bapak Dr. Franky, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan tesis dari awal hingga terselesaikannya tesis ini.
3. Ibu Dr. Rahayu, S.E., M.M. selaku Ketua Program Magister Manajemen yang telah memberikan arahan dalam penentuan judul tesis ini.
4. Suami tercinta, yang selalu memberikan motivasi dan support yang luar biasa dalam menjalani masa perkuliahan, serta selalu memberikan perhatian dalam penulisan tesis supaya dapat selesai dengan tepat waktu.
5. Pihak Sekretariat Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang telah mensupport dan memberikan arahan saat masa kuliah hingga akhir masa perkuliahan.
6. Pimpinan PT Elastis Reka Aktif yang telah mengijinkan penggunaan nama perusahaan dalam tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang telah mensupport dan memberikan arahan saat masa kuliah hingga akhir masa perkuliahan.

Jakarta, November 2020
Penyusun

Mawaddatul Ulya

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
G. Sistematika Penulisan	8

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu	11
B. Tinjauan Pustaka	14
1. Turnover intentions	14
2. Kepuasan Kerja	21
3. Komitmen Organisasional	29
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	42
B Metode Penelitian	43
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44
1. Variabel Turnover intentions (Y)	44
2. Variabel Kepuasan Kerja (X1)	46
3. Variabel Komitmen Organisasional (X2)	49
D. Populasi dan Sampel	51
E. Variabel Penelitian	53
F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	54
G. Teknik Analisis Data	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian	64
B. Hasil Penelitian	65
1. Pengujian Instrumen Penelitian	65
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	69
3. Deskripsi Data	72
C. PEMBAHASAN	83
1. Hipotesis I	83
2. Hipotesis II	89
2. Hipotesis III	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	104
B Saran	105

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel II.1	Perbandingan hasil Penelitian Terdahulu	14
Tabel III.1	Jadwal Penelitian	
Tabel III.2	Kisi-kisi Instrumen Turnover intentions (Y)	46
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X1)	49
Tabel III.4	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasional (X2) (sebelum kalibrasi)	51
Tabel III.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	63
Tabel IV.1	Tabel Summary Uji Validitas	68
Tabel IV.2	Tabel Summary Uji Reliabilitas	69
Tabel IV.3	Uji Signifikansi Normalitas Data	70
Tabel IV.4	Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	71
Tabel IV.5	Homogenitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)	72
Tabel IV.6	Distribusi Frekuensi Skor Turnover Intentions	76
Tabel IV.7	Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	78
Tabel IV.8	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasional	81
Tabel IV.9	Persamaan Regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X1$	83
Tabel IV.10	Uji Keberartian Regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X1$	84
Tabel IV.11	Uji Linearitas Regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X1$	86
Tabel IV.12	Korelasi Kepuasan Kerja (X1) dengan Turnover Intentions (Y)	87
Tabel IV.13	Koefisien determinasi Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover Intentions (Y)	89
Tabel IV.14	Persamaan Regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492 X2$	90
Tabel IV.15	Uji Keberartian Regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492 X2$..	91

Tabel IV.16	Uji Linearitas Regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X2$	92
Tabel IV.17	Korelasi Komitmen Organisasional (X2) terhadap Turnover Intentions (Y)	94
Tabel IV.18	Koefisien determinasi Komitmen Organisasional (X2) terhadap Turnover Intentions (Y)	96
Tabel IV.19	Persamaan Regresi Berganda $\hat{Y} = 1,515 + 0,766 X1 + 0,100 X2$	97
Tabel IV.20	Uji Keberartian Regresi Berganda $\hat{Y} = 1,515 + 0,766X1 + 0,100X2$	98
Tabel IV.21	Korelasi Berganda Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Turnover Intentions (Y)	100
Tabel IV.21	Korelasi Berganda Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Turnover Intentions (Y)	102

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	40
Gambar IV.1	Gambar Histogram Turnover Intentions (Y)	76
Gambar IV.2	Gambar Histogram Kepuasan Kerja (X1)	79
Gambar IV.3	Gambar Histogram Komitmen Organisasional (X2)	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan berjalan karena adanya penggerak organisasi, bergeraknya organisasi tersebut adalah peran dari para pegawai sebagai sumber daya manusia yang dipekerjakan di organisasi tersebut, berbagai hal terkait kebijakan dan aturan serta hak dan kewajiban pegawai dan organisasi yang seharusnya saling memberi dan menerima, pegawai membutuhkan penghasilan atas kerjanya dan organisasi membutuhkan hasil kerja dari para pegawai, maju tidaknya atau berhasil tidaknya organisasi tergantung pada sumber daya manusia, Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dengan demikian Sumber daya manusia berkontribusi dalam organisasi dalam hal aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting, yaitu menentukan faktor produksi, membangun, dan berperan juga dalam pengembangan perusahaan. Jika perusahaan Jika tidak ada sumber daya manusia, sudah pasti perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai. bahkan, sumber daya manusia selain

berperan seperti di atas bahwa sumberdaya manusia juga faktor kunci yang diperlukan perusahaan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Turnover merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013). Hal ini akan membuat perusahaan menjadi rugi atas apa yang telah dilakukan perusahaan, mulai dari menerima sampai pada pelatihan jika sudah dilaksanakan, sesuai yang disampaikan (Simamora, 2012:119). Bahwa perusahaan yang telah memiliki tenaga kerja terbaik untuk bekerja tetapi karena perusahaan dan manajemen tidak mampu memberikan kompensasi yang terbaik bagi tenaga kerja tersebut sebagai bentuk pemeliharaan tenaga kerja, akhirnya tenaga kerja tersebut keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain karena dapat memberikan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan asal tempatnya bekerja (Turnover), Selanjutnya Dengan adanya Turnover perusahaan akan kehilangan pekerjaannya, dimana SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya (majalah SWA edisi 27 : 18 desember 2014 – 7 Januari 2015).

Kesan negatif bisa di persepsikan oleh masyarakat atau *stake holders* jika terdapat peningkatan *Turnover* pada suatu perusahaan

tersebut, masalahnya adalah kebutuhan karyawan yang kurang diperhatikan sehingga dipersepsikan dianggap persuahaan kurang mampu dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, apalagi jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang potensial. Karyawan yang rencananya ingin melakukan *Turnover* tersebut jelas akan berdampak kerugian, termasuk dalam hal ini adalah untuk perusahaan jasa yaitu yang memberikan pelayanan jasa kesehatan yaitu seperti rumah sakit. Dampak lainnya adalah menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan untuk seleksi calon karyawan dengan penyesuaian anggaran serta kebutuhan instansi terkait, dan akibat lebih lanjut adalah pengaturan tenaga kerja pengganti yang memerlukan waktu yang dampaknya juga perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan kompensasi karena adanya lembur, dan pekerjaan yang *overloaded* disebabkan berkurangnya personil sehingga meningkatkan kemungkinan adanya kesalahan kerja (*human error*).

Menurut Berry, Spector dan Jex, (Robbins dan Judge, 2011:118). Bawa karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi. Karyawan yang puas akan berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi membawa

seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Karyawan yang puas dan berkomitmen memiliki tingkat perputaran (*Turnover*), perilaku penarikan diri dan ketidakhadiran yang rendah terutama pada karyawan yang produktif. Sedangkan Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi diantaranya adalah JDI (*Job Descriptive Index*). Menurut index ini kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi yaitu : pembayaran (seperti gaji dan upah), pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (supervisi) dan hubungan dengan rekan kerja (Luthan, 1995, Umar, 2008).

Meskipun demikian bahwa *Turnover* ada dampak positif dan negatif terhadap perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *Turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Robbins, 2008). Akan tetapi ada kalanya *Turnover* berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya *Turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut

karyawan baru yang lebih berpotensi (Mobley, 2011). Meskipun demikian bahwa perusahaan juga perlu memerhatikan terkait hal hal yang menyangkut kepuasan dan apa yang menjadi komitmen dari perusahaan terkait hubungannya dengan para pegawai, sehingga akan mengurangi *Turnover* yang negative, dengan demikian Pemimpin harus menjalankan fungsi manajemen, namun fungsi tersebut tidak sama dalam pelaksanaannya untuk tingkat-tingkat manajemen (Simamora, 2012).

PT Elastis Reka Aktif merupakan perusahaan dengan pegawai yang cukup banyak, dari data yang diperoleh penulis bahwa di PT Elastis Reka Aktif terjadi juga *Turnover* yaitu sebagai berikut.

Sesuai dengan pengamatan awal penulis bahwa terdapat beberapa keluhan dari pegawai yang sudah keluar, yaitu terkait dengan gaji, waktu kerja, prospek kedepan atau karir dan beberapa hal lain, hal ini merupakan permasalahan kepuasan dan komitmen PT Elastis Reka Aktif, terhadap pegawainya, meskipun juga ada yang keluar karena mendapatkan pekerjaan yang lain atau yang lebih dekat dengan tempat tinggal dan tentunya ada juga yang merasa iklim yang mungkin kurang kondusif terkait komunikasi antar pribadi baik dengan karyawan dan pimpinan langsung.

Mengacu pada latar belakang di atas sebagai landasan pada tema ini yang menarik untuk dikaji dengan judul "Pengaruh Kepuasan

Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai masih rendah.
2. *Turnover*, mengakibatkan dampak negatif terhadap PT Elastis Reka Aktif
3. Komitmen organisasi masih lemah
4. Kepuasan kerja berdampak pada *Turnover* pada PT Elastis Reka Aktif
5. tingkat *Turnover* diprusahaan meningkat setiap tahunnya.

C. Pembatasan Masalah

Mengacu kepada hal yang menjadi penting dalam penelitian ini untuk menghindari bias penelitian, bahwa dengan Identifikasi masalah sebagaimana disebutkan di atas, maka masalah yang akan dibahas dibatasi hanya mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover intentions*.

D. Perumusan Masalah

Mengacu pada Identifikasi masalah sebagaimana disebutkan di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover intentions* (Y) Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Turnover intentions* (Y) Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Turnover intentions* (Y) Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini perlu ditentukan tujuan yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut, bahwa penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover intentions* (Y) Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif ?
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Turnover intentions* (Y) Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif ?
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Turnover intentions* (Y) Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif ?

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti baik terhadap bidang keilmuan, maupun bidang-bidang

terapan. Manfaat yang diharapkan dari seluruh rangkaian kegiatan penelitian dan hasil penelitian adalah berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoretik dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan kognitif, yaitu kemampuan mengetahui, kemampuan memahami, kemampuan menerapkan, kemampuan menganalisis, kemampuan menarik kesimpulan dan kemampuan mengevaluasi pengaruh dari Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions*.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah untuk memecahkan atau mengantisipasi *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif, pemecahan atau antisipasi masalah ini dapat diprediksi melalui perbaikan pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

G. Sistematika Penulisan

Proses penelitian diharapkan berjalan sesuai harapan, maka di dalam penulisannya disusun secara sistematik, sehingga ruang lingkup dan tata urut diatur sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bagian dalam suatu laporan hasil penelitian yang berisi uraian singkat tentang Latar

belakang masalah, identifikasi, pembatasan, perumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka adalah bagian dalam suatu laporan hasil penelitian yang berisi tentang teori dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tersebut, serta hakikat dan pengertian *Turnover intentions*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, beserta indikatornya. Serta kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian adalah cara bagaimana suatu penelitian dilakukan, mulai dari alat dan bahan, tempat dan waktu penelitian, serta cara kerja, yaitu mengenai tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil adalah menjabarkan tentang: deskripsi data hasil penelitian, pengajuan persyaratan

analisis, pengujian hipotesis penelitian, keterbatasan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan saran adalah rangkuman dari intisari yang dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan, yaitu dirangkum pada kesimpulan dan saran.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Pembahasan pada bab ini dimulai dengan mengemukakan tentang yang terkait dengan bahasan pada penelitian ini yaitu mengumpulkan referensi untuk dijadikan salah satu dasar untuk memperkuat dalam penelitian ini secara teoretik, yaitu dibahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian pertama yaitu dari V. Mardi Widyadmono (2015), Penelitian ini menilai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*. Lebih jauh, penelitian ini mengidentifikasi peran mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *Turnover intention*. Partisipan penelitian adalah 98 karyawan yang bekerja di perusahaan swasta yang beroperasi di Yogyakarta, (36 pria dan 62 wanita). Responden melengkapi kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja, pertanyaan tentang komitmen organisasi dan pertanyaan tentang *Turnover intention*. Alat statistik yang digunakan adalah analisis regresi untuk menilai hubungan antara variabel dan uji Sobel untuk mengukur peran mediasi dari komitmen organisasi. Hasil investigasi mengungkapkan bahwa

kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan menyebabkan Intensi Pergantian yang lebih rendah. Komitmen organisasi tidak memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan Intensi *Turnover*, (Jurnal manajemen Indonesia, Vol 15 No 2 (2015), <https://journals.telkomuniversity.ac.id/>).

Referensi penelitian yang relevan kedua adalah penelitian dari Lia Witasari, Fuad Mas'ud, Ahyar Yuniawan (2011), bahwa Niat *Turnover* di industri perhotelan adalah sinyal dari *Turnover* karyawan di industri. Perusahaan harus memberikan perhatian serius karena pergantian yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas. Selain itu, omset juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi karyawan. Menurut hal di atas, peneliti berpendapat bahwa itu benar perlu untuk melakukan pemeriksaan lebih lanjut tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan intensi *Turnover* dalam industri perhotelan. Teori yang mendalam analisis variabel yang memengaruhi intensi *Turnover* membawa peneliti untuk mengembangkan penelitianmodel yang terdiri dari tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat

Turnover serta tiga hipotesis penelitian. Data kepuasan kerja, organisasi komitmen dan niat berpindah diperoleh melalui wawancara menggunakan kuesioner ke 142 responden yang merupakan karyawan Hotel Novotel. Kemudian, data dianalisis menggunakan Struktural Teknik Analisis Equation Modeling (SEM). Hasil dari tiga uji hipotesis penelitian menggunakan SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* niat, dan kepuasan kerja secara statistik terbukti tidak berpengaruh signifikan niat berpindah. Berdasarkan hasil itu, maka pertanyaan penelitian diselesaikan. Bahwa niat berpindah dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Oleh karena itu, untuk mendorong niat *Turnover* dalam jumlah rendah, manajemen perlu melakukan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. (Jurnal bisnis dan Ekonomi, Vol 18 No 1 (2011): Vol. 11 No. 1 Maret 2011).

Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Akan dilaksanakan.

Tabel II.1
Perbandingan hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Masalah Penelitian	Hasil Penelitian	Penerbit	Variabel Yang Terkait
1	2015	V. Mardi Widyadmono	Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover intention</i>	terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover intention</i>	(Jurnal manajemen Indonesia, Vol 15 No 2 (2015), https://journals.telkomuniversity.ac.id/)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Komitmen Organisasi • <i>Turnover intention</i>
2	2011	Lia Witasari, Fuad Mas'ud, Ahyar Yuniarwan	Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	(Jurnal bisnis dan Ekonomi, Vol 18 No 1 (2011); Vol. 11 No. 1 Maret 2011.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Komitmen Organisasi • <i>Turnover intention</i>

B. Tinjauan Pustaka

1. *Turnover intentions*

a. Pengertian *Turnover intentions*

Banyak faktor yang menjadikan karyawan tidak betah, ingin pindah atau tidak merasa nyaman serta ingin mendapatkan hasil atau lingkungan kerja yang lebih baik, sebenarnya sudah umum bahwa individu memiliki keinginan seperti itu, seperti yang dikemukakan oleh (Putri dan Suana, 2016), *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau

pengunduran diri, lebih lanjut Tet dan Meyer (1993, Ridlo 2012) menyampaikan bahwa mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2009:238) *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*Turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain: 1. Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. 2. Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Pareke (dalam Malna et al, 2014 : 6) mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (intentions) seseorang untuk secara aktual berpindah (*Turnover*) dari suatu organisasi. Noe et al (2011 : 17) mengadakan penarikan diri dari pekerjaan merupakan

serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. *Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Sari, 2014 : 9). Tett and Meyer (dalam Waspodo, 2013 : 101) bahwa "*Turnover intention* refers to a conscious and deliberate willingness to leave organizational". Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Noe et al (2011 : 18 – 20) dalam model proses kepuasan kerja-peninggalan kerja mengungkapkan bahwa wujud peninggalan kerja meliputi tiga hal, yakni perubahan perilaku, peninggalan kerja secara fisik dan peninggalan secara psikologis. Peninggalan kerja secara fisik yang dimaksud adalah *Turnover*. (<https://kuliahmgt.wordpress.com/>, 27 Juli 2020).

Sedangkan *Turnover* sukarela terjadi pada saat karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh beberapa faktor. Robbins (dalam Sari,

2014 : 9), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*Turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

a) Sukarela (voluntary *Turnover*)

Voluntary Turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

b) Tidak sukarela (involuntary *Turnover*)

Sebaliknya, *involuntary Turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994) dalam (Polii, 2015).

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intentions*

Turnover pun sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala yang resign adalah karyawan dengan kinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang – ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015 : 372).

Faslah (dalam Sari, 2014 : 11) menyatakan bahwa *Turnover* yang cenderung tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi, diantaranya :

1. Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
2. Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.
3. Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

hal yang sama disampaikan oleh, Rousseau (dalam Wiratama & Suana, 2015:3676) menyatakan biaya langsung yang terkait dengan aktivitas rekrutmen, biaya pencarian dan biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan (biaya tidak langsung) muncul karena adanya *Turnover*.

Faktor – faktor penyebab terjadinya *Turnover* sangat beragam dan bervariasi. Dessler (2015 : 373) mengungkapkan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan mereka lebih berkemungkinan keluar, namun sumber ketidakpuasannya banyak dan bervariasi. Siagian (2015 : 279) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Meskipun kepuasan antara satu orang dengan lainnya sangat beragam, akan tetapi rendahnya kepuasan kerja merupakan faktor yang paling krusial dalam mempengaruhi tingkat *Turnover* karyawan. Adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *Turnover intention* dimana meningkatnya kepuasan kerja maka keinginan untuk keluar dari organisasi semakin rendah (Foon et al dalam Dewi & Wibawa, 2016 : 766). Jackson et al (2010 : 279) dalam sebuah model menyatakan bahwa penyebab perputaran karyawan secara sukarela diantaranya adalah a) rendahnya kepuasan kerja yang meliputi unsur tidak menyukai pekerjaan, tekanan pekerjaan yang berlebihan dan kesulitan dalam pengawasan, b) praktik sumber daya manusia yang buruk yang meliputi unsur gaji yang terlalu rendah, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, keamanan pekerjaan

yang rendah serta kurangnya keadilan, c) kondisi pasar tenaga kerja yang meliputi unsur tingkat pekerjaan yang rendah, kesempatan yang lebih baik ditempat lain dan rekrutmen yang lebih agresif oleh pihak lain dan d) peran komitmen lainnya dan konflik waktu. Selain itu, Rivai dan Sagala (dalam Marlistiani & Putra, 2015 : 2679) menyatakan bahwa stres kerja yang terlalu besar dapat meningkatkan tingkat voluntary *Turnover intention*. Syahronica et al (2015) dan Mamewe, L (2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat *Turnover* karyawan.
<https://kuliahmgt.wordpress.com/>

c. Indikator *Turnover intentions*

Menurut Harnoto (2002:2) dalam Sianipar (2014:100) Turnover Intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi : 1. Tingginya Tingkat Absensi Karyawan yang memiliki turnover intention biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya. 2. Malas Bekerja Karyawan yang memiliki turnover intention akan lebih malas bekerja karena

orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut. 3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki turnover intention. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. 4. Peningkatan Protes terhadap Atasan Karyawan yang memiliki turnover intention, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Selain mendapatkan penghasilan, karyawan bekerja dengan baik dan benar merupakan sudah semestinya, acuan aturan dalam bekerja juga menjadi hal yang patut untuk diperhatikan oleh semua karyawan, dengan demikian karyawan mempunyai kewajiban untuk memberikan hasil kerjanya untuk perusahaan atau organisasi, akan tetapi beberapa hal yang perlu di perhatikan juga adalah poin poin

penting yang diperlukan karyawan menjadi perhatian perusahaan atau organisasi untuk tujuan akhirnya adalah membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja seperti halnya kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, karir dan sebagainya yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting, sedangkan menurut Mila Badriyah (2015) Pengertian kepuasan kerja menurut Mila Badriyah adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menganai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
<https://www.seputarpengetahuan.co.id/>

Priansa (2014 : 291), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interkasi pegawai dengan lingkungan pekerjannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjannya.

Kepuasan kerja dideskripsikan oleh Robbins & Judge, sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaanya.

Aspek-aspek kepuasan kerja dikemukakan oleh Kaswan (2017), yaitu : a. Kepribadian Cara tetap yang dimiliki seseorang dalam berpikir dan berperilaku, yaitu sejauh mana seseorang merasakan mengenai pekerjaannya atau kepuasan kerjanya. b. Nilai Merepresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai. c. Situasi kerja Berkaitan dengan situasi kerja berupa pekerjaan itu sendiri, penggajian, kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. d. Pengaruh sosial Pengaruh sosial meliputi efektifitas kinerja, hasil perilaku, dan sikap anggota.

Robbins dan Judge (2008: 112) menjelaskan beberapa konsekuensi dari ketidakpuasan kerja dalam sebuah kerangka sebagai berikut: 1. Keluar (exit), perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. 2. Aspirasi (voice), perilaku yang ditujukan dengan secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. 3. Kesetiaan (loyalty), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan perbaikan atau hal-hal yang seharusnya dilakukan. 4. Pengabdian (neglect), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 82-84), Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Gaji
2. Keamanan kerja
3. Kesempatan untuk maju

4. Manajemen dan perusahaan
5. Pengawas dan atasan. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan turnover
6. Faktor intrinsik pekerjaan. Susah atau mudahnya dan juga kebanggan terhadap tugas bisa meningkatkan atau mengurangi pekerjaan
7. Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir dan penyiaran
8. Aspek sosial didalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas perusahaan

Menurut Levi (2002)

Ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman Sekerja (*Workers*)

Yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Adalah faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (Pay)

Yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Witasari (2009) diukur dengan lima indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Dalam penelitian Judge dan Locke (1994) disebutkan bahwa bila seorang

karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta.

2. Kepuasan terhadap Gaji (Pay) Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, inilah yang menjadi alasan mengapa karyawan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila masalah gaji (yang sesuai) ini dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dalam penelitian Judge dan Locke (1994) menyatakan kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan

atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dibandingkan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Semakin lebih banyak yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diharapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.

3. Kepuasan terhadap Supervisi Gibson, et al (2005) menyatakan pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.
4. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (Co-workers) Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan dirinya sendiri, karena setiap individu mempunyai batas kemampuannya masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik di antara rekan sekerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

Robbins (2006) menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi (promotion opportunities) Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2006).

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi yang mana mau untuk bekerja dan tetap berada pada organisasi tersebut merupakan Konsep komitmen organisasional, hal ini sesuai dengan yang disampaikan Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Schermerhorn, Hunt,

Osborn dan Uhl-Bean dalam Wibowo (2014, p. 188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan Darmawan dalam Sianipar & Haryanti (2014) menjelaskan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:188) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi angota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain.

Menurut Luthas dalam Wibowo (2014:188) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl – Bien dalam Wibowo (2014:188) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu :

1. Rational Commitment, Mencernminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan dan professional individu.
2. Emmotional Commitment, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Menurut Wilson Bangun (2014:312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah: a. Komitmen Afektif Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga. c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : a. Faktor Kesadaran Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan. b. Faktor Aturan Aturan adalah perangkat penting dalam segalatindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut. c. Faktor Organisasi Organisasi pelayanan contohnya

pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. d. Faktor Pendapatan Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang . e. Faktor Kemampuan Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan 16 sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia. f. Faktor Sarana Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapa kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Kemauan Karyawan Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.
2. Kesetiaan Karyawan Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.
3. Kebanggan karyawan pada organisasi Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan

perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah berusaha mencari bentuk korelasi dari masing-masing variabel bebas, adalah Kepuasan Kerja (X_1) Komitmen Organisasional (X_2) terhadap suatu variabel terikat adalah *Turnover intentions* (Y). Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka terdapat korelasi, yaitu antara; 1). Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover intentions* (Y), dan 2). Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Turnover intentions* (Y), Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan terhadap *Turnover intentions* (Y). Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka berpikir yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu terdapat korelasi secara kausal antara variabel-variabel tersebut di bawah ini.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover intentions* (Y)

Menurut Berry, Spector dan Jex, (Robbins dan judge, 2011:118). Bawa karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi. Karyawan yang puas akan

berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Karyawan yang puas dan berkomitmen memiliki tingkat perputaran (*Turnover*), perilaku penarikan diri dan ketidakhadiran yang rendah terutama pada karyawan yang produktif.

Robbins dan Judge (2008: 112) menjelaskan beberapa konsekuensi dari ketidakpuasan kerja dalam sebuah kerangka sebagai berikut: 1. Keluar (exit), perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. 2. Aspirasi (voice), perilaku yang ditujukan dengan secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. 3. Kesetiaan (loyalty), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan perbaikan atau hal-hal yang seharusnya dilakukan. 4. Pengabdian (neglect), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran

atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

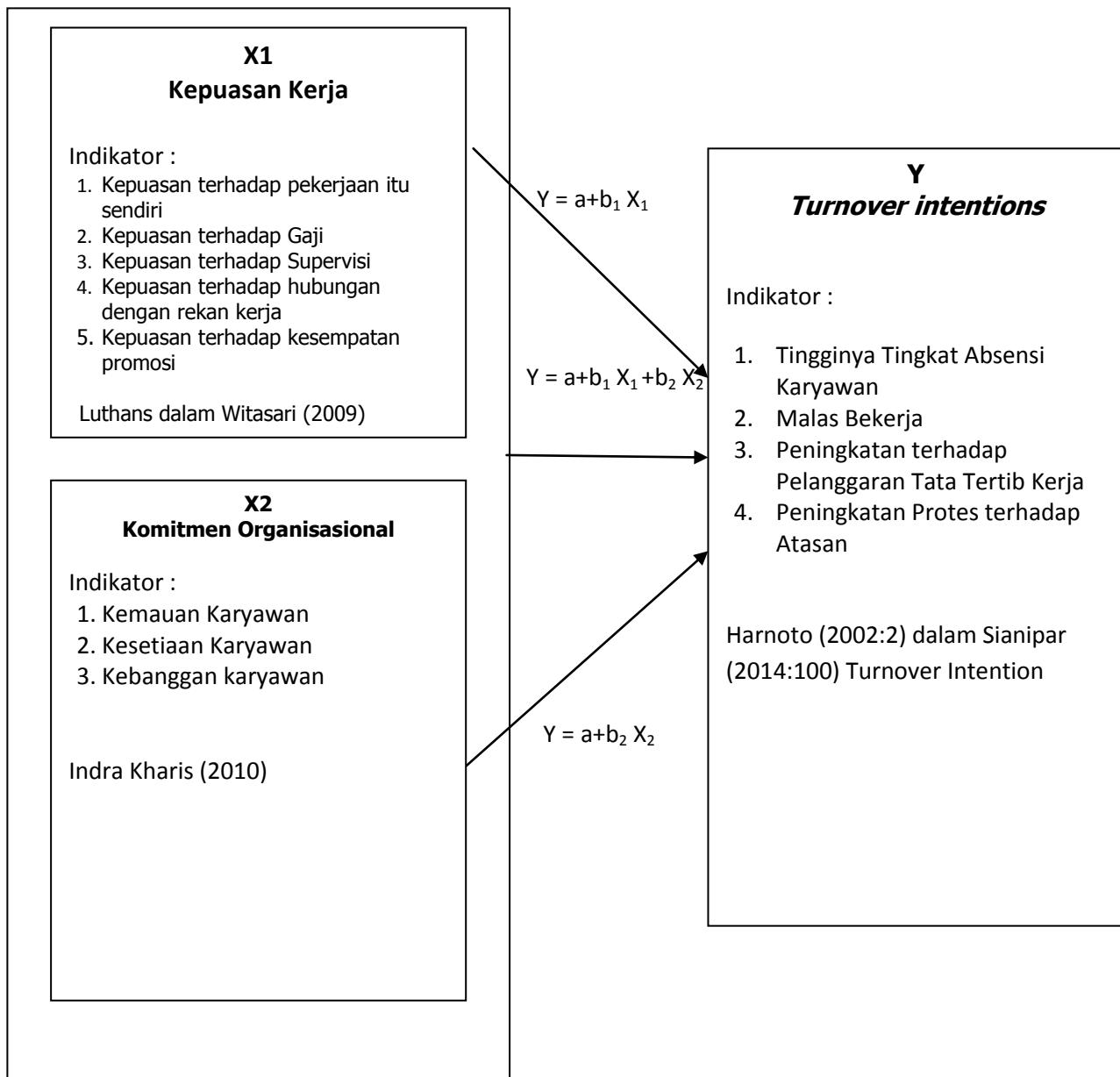
2. Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) secara terhadap *Turnover intentions* (Y)

Abelson (1986, dalam Ridlo, 2012) menyebutkan faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intention antara lain : 1) Faktor individual. a) Umur. b) Pendidikan. c) Keterampilan. d) Besar keluarga. e) Beban kerja. f) Lama kerja. g) Tipologi diri. h) Copying stress. 2) Faktor organisasi. a) Kebijakan organisasi. b) Rekruitmen. c) Imbalan. d) Pengembangan karir. e) Desain pekerjaan. f) Afiliasi kerja. g) Supervisi. 6 h) Kepemimpinan. 3) Faktor lingkungan. a) Pesaing. b) Geografis (jarak atau transportasi).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara Simultan terhadap *Turnover intentions* (Y)

Dalam penelitian Polii (2015) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah individu ada dalam kontrol perusahaan dan terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil oleh perusahaan antara lain kepuasan kerja dan kelekatan kerja (job embeddedness). Menurut Susanto dan Gunawan (2013,

dalam Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor turnover intention yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pendapat lain dari Clinton (2012, dalam Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention dan dapat memicu terjadinya turnover intention adalah keterikatan individu atau job embeddedness. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mendorong terjadinya turnover intention (Chen et al., 2006 dalam 5 Putri dan Suana, 2016). Dan menurut Zhao dan Liu (2010, dalam Bramantara dan Kartika, 2014) faktor yang memicu turnover intention dari variabel sikap yang menurut traditional turnover theory yaitu kepuasan kerja.



Gambar II.1.
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Secara Teoritis:

1. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif.
2. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif.

Secara Statistik:

1. H_a = Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif.
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif
2. H_a = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kualitas Hasil Audit Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif.
 H_0 = Tidak Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kualitas Hasil Audit Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif.

3. H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini terdapat pada PT Elastis Reka Aktif terkait pada *Turnover intentions* yang mana faktor dominan yang mempengaruhi diduga adalah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Dengan demikian dari permasalahan penelitian Pada PT Elastis Reka Aktif layak dijadikan objek penelitian. Maka Tempat penelitian ini adalah Pada PT Elastis Reka Aktif.

Penelitian ini dilaksanakan mulai Mei sampai Agustus 2020.

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

Urutan Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agst
Urutan Pertama : Penyusunan Usulan Penelitian				
a. Penyusunan usulan penelitian	✓			
b. Sidang usulan penelitian		✓		
c. Perbaikan usulan penelitian			✓	
Urutan Kedua : Penulisan Tesis				
a. Penyusunan kuisioner			✓	
b. Penyebaran kuisioner			✓	
c. Analisis dan pengolahan data			✓	
d. Penulisan laporan tesis			✓	
e. Bimbingan tesis			✓	
Urutan ketiga : Sidang Tesis			✓	
a. Bimbingan akhir tesis			✓	
b. Perbaikan tesis				✓
c. Sidang Tesis				✓

B. Metode Penelitian

Nasir (1988:51) menyebutkan bahwa Metode adalah cara yang digunakan untuk memahami sebuah objek sebagai bahan ilmu yang bersangkutan. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode Survei, dengan pendekatan Kuantitatif yaitu dengan deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2009: 3)" metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Lebih lanjut Sugiyono (2011:6) mengungkapkan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan

perlakuan dalam pengumpulan data, dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel *Turnover intentions* (Y)

a. Acuan Teoretis Variabel *Turnover intentions* (Y)

Hakikat *Turnover intentions* dideskripsikan berdasarkan kajian-kajian teoretis dan pendapat para ahli, yang kemudian disintesiskan menjadi variabel. Kemudian, variabel ini didefinisikan secara konseptual agar secara abstrak dapat diketahui instrumen pengukuranya. Ukuran yang masih bersifat abstrak berdasarkan definisi konseptual tersebut, kemudian dibangun suatu konstruk sehingga secara operasional variabel *Turnover intentions* lebih mudah diukur. Adapun definisi konsep, indikator abstrak, dan definisi operasional dapat dirumuskan sebagai berikut :

1) Definisi Konseptual

Sintesis yang diuraikan dalam deskripsi teori di bab II, maka *Turnover intentions* didefinisikan sikap karyawan untuk melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil karena tidak puas dan untuk menghindari situasi kerja. Adapun faktor-faktor tersebut merupakan stimulus (indikator) dari Tingginya

Tingkat Absensi Karyawan, Malas Bekerja, Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja, Peningkatan Protes terhadap Atasan.

2) Definisi Operasional

Turnover intentions didefinisikan sebagai skor total dari pengisian kuesioner *Turnover intentions*, yang dibangun dari indikator-indikator: Tingginya Tingkat Absensi Karyawan, Malas Bekerja, Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja, Peningkatan Protes terhadap Atasan.

Indikator-indikator tersebut disusun menjadi 16 butir pernyataan yang dijadikan instrumen *Turnover intentions*. Setiap butir instrumen memiliki 5 pilihan tanggapan (skala likert), yang harus dipilih salah satu berdasarkan model kontinuum. Oleh karena itu, skor tertinggi dari setiap tanggapan yang dipilih adalah 5, sedangkan terendah adalah 1, sehingga peluang untuk mendapatkan skor terendah adalah 1, sehingga peluang untuk mendapatkan skor dari 16 butir instrumen tersebut adalah sebanyak: $12 \times 5 = 60$. Sedangkan peluang untuk mendapatkan skor minimumnya adalah: $12 \times 1 = 12$.

b. Kisi-kisi Instrumen *Turnover intentions* (Y)

Variabel *Turnover intentions* terdiri dari 4 buah indikator. Masing-masing indikator diuraikan dalam bentuk butir-butir atau pernyataan, sebagaimana disajikan dalam Tabel III.2 berikut ini.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen *Turnover intentions* (Y)

Indikator	Kode	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
		Butir	Σ	
1 Tingginya Tingkat Absensi Karyawan		1,2,3	3	
2 Malas Bekerja		4,5,6	3	
3 Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja		7,8,9	3	
4 Peningkatan Protes terhadap Atasan		10,11,12	3	
Jumlah			12	

2. Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

a. Acuan Teoritis variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Hakikat Kepuasan Kerja dideskripsikan berdasarkan kajian-kajian teoretis dan pendapat para ahli, yang kemudian disintesiskan menjadi variabel. Kemudian, variabel ini didefinisikan secara konseptual agar secara abstrak sudah dapat diketahui instrumen pengukuranya. Ukuran yang masih bersifat abstrak Definisi konseptual tersebut, kemudian

dibangun suatu konstruk sehingga secara operasional variabel Kepuasan Kerja lebih mudah diukur. Adapun definisi konsep, indikator abstrak dan definisi operasional dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Definisi Konseptual

Sintesis yang diuraikan dalam deskripsi teori di bab II, maka Kepuasan Kerja didefinisikan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menganai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Adapun faktor-faktor tersebut merupakan stimulus (indikator) dari Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan terhadap Supervisi, Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, Kepuasan terhadap kesempatan promosi.

2) Definisi Operasional

Definisi konseptual diatas, maka Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai skor total dari pengisian kuesioner Kepuasan Kerja, yang dibangun dari indikator-indikator: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan terhadap Supervisi, Kepuasan

terhadap hubungan dengan rekan kerja, Kepuasan terhadap kesempatan promosi.

Indikator-indikator tersebut disusun menjadi 15 butir pernyataan yang dijadikan instrumen Kepuasan Kerja. Setiap butir instrumen memiliki 5 pilihan tanggapan (skala likert), yang harus dipilih salah satu berdasarkan model kontinuum. Oleh karena itu, skor tertinggi dari setiap tanggapan yang dipilih adalah 5, sedangkan terendah adalah 1, sehingga peluang untuk mendapatkan sekor terendah adalah 1, sehingga peluang untuk mendapatkan skor dari 15 butir instrumen tersebut adalah sebanyak: $15 \times 5 = 75$. Sedangkan peluang untuk mendapatkan skor minimumnya adalah: $15 \times 1 = 15$.

b. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X_1)

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 buah indikator. Masing-masing indikator diuraikan dalam bentuk butir-butir atau pernyataan, sebagaimana disajikan dalam Tabel III.3 berikut ini.

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X₁)

Indikator	Kode	Nomor Butir Pernyataan butir		Jumlah Σ
1 Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	A	1,2,3		3
2 Kepuasan terhadap Gaji	B	4,5,6		3
3 Kepuasan terhadap Supervisi	C	7,8,9		3
4 Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	D	10,11,12		3
5 Kepuasan terhadap kesempatan promosi	E	13,14,15		3
Jumlah				15

3. Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

a. Acuan Teoritis variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Hakikat Komitmen Organisasional dideskripsikan berdasarkan kajian-kajian teoretis, dan pendapat para ahli, yang kemudian disintesiskan menjadi variabel. Kemudian, variabel ini didefinisikan secara konseptual agar secara abstrak sudah dapat diketahui instrumen pengukurannya. Ukuran yang masih bersifat abstrak berdasarkan definisi konseptual tersebut, kemudian dibangun suatu konstruk sehingga secara operasional variabel Komitmen Organisasional lebih mudah diukur. Adapun definisi konsep, indikator abstrak, dan definisi operasional dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Definisi Konseptual

Berdasarkan sistesis yang diuraikan dalam deskripsi teoritis dalam Bab II, maka Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Adapun faktor-faktor tersebut merupakan stimulus (indikator) dari Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan, Kebanggan karyawan.

2) Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual di atas, maka Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai total skor dari pengisian kuesioner Komitmen Organisasional, yang dibangun dari indikator-indikator: Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan, Kebanggan karyawan.

Indikator-indikator tersebut disusun menjadi 12 butir pernyataan yang dijadikan instrumen Komitmen Organisasional. Setiap butir instrumen memiliki 5 pilihan tanggapan (Skala Likert), yang harus dipilih salah satu berdasarkan model kontinum. Oleh karena itu, skor tertinggi dari setiap tanggapan yang dipilih adalah 5, sedangkan skor terendah adalah 1, sehingga peluang

untuk mendapatkan skor maksimum dari 12 butir instrumen tersebut adalah sebanyak: $12 \times 5 = 60$. Sedangkan peluang untuk mendapatkan skor minimumnya adalah : $12 \times 1 = 12$.

b. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasional (X_2)

Variabel *Komitmen Organisasional* terdiri dari 3 buah indikator. Masing-masing indikator diuraikan dalam bentuk butir-butir atau pernyataan, sebagaimana disajikan dalam Tabel III.4 berikut ini.

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasional (X_2)
(sebelum kalibrasi)

Indikator	Kode	Nomor Butir Pernyataan valid	Jumlah
			Σ
1. Kemauan Karyawan	A	1,2,3,4	4
2. Kesetiaan Karyawan	B	5,6,7,8	4
3. Kebanggan karyawan	C	9,10,11,12	4
		Jumlah	12

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Sedangkan pengertian populasi

menurut Uma Sekaran (2011:64) sebagai berikut: "Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi."

Jadi populasi Target didalam penelitian ini adalah adalah seluruh Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif.

1. Sampel

Sedangkan populasi terjangkau yaitu Pada PT Elastis Reka Aktif, bahwa jumlah karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif yaitu sejumlah 272 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi terjangkau yang diambil dalam penelitian ini adalah Pada PT Elastis Reka Aktif yaitu sejumlah 272 orang.

Sugiyono (2007:90) mengatakan bahwa : "Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang diambil sebanyak 272 responden, maka dengan metode random sampling maka yang diperoleh berdasarkan rumus Taro Yamane oleh Rakhmat (Mulyadi, 2010 :80) seperti berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang ditetapkan

Perhitungan Sebagai Berikut :

Jika $N = 272$

$d^2 = 10\%$

Maka $n = \frac{272}{272.0,1^2 + 1}$

$$n = 73,11$$

$n = 73,11$ dibulatkan menjadi 75

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang responden yaitu Karyawan Pada PT Elastis Reka Aktif.

E. Variabel Penelitian

Pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian teoretis mengenai definisi konsep sebagaimana diuraikan dalam sub-bab sebelumnya, menunjukan bahwa baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) ketiganya dapat dibangun suatu konstruk yang menyatakan bahwa *Turnover intentions* (Y), Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) masing-masing dapat disebut sebagai variabel penelitian.

Variabel-variabel yang akan dianalisis dan diuji dalam penelitian ini adalah: 1) *Turnover intentions* (Y) sebagai variabel terikat; dan 2)

Kepuasan Kerja (X_1) serta Komitmen Organisasional (X_2), masing-masing sebagai variabel bebas yang secara sendiri maupun secara bersama-sama dapat menentukan variabel *Turnover intentions* (Y).

F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2008: 66).

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*).

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan dari responden.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki:

- a. benda tertulis seperti buku;
- b. buku, majalah, dokumen, peraturan;
- c. peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2002: 158). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Pada PT Elastis Reka Aktif Pada PT Elastis Reka Aktif yang pernah menggunakan.

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah. Semua data yang terkumpul kemudian disajikan dalam susunan yang baik dan rapi. Tahap-tahap pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut :

a. Penyuntingan

Semua daftar pertanyaan wawancara, data kuesioner yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diperiksa terlebih dahulu dan dikelompokkan.

b. Penyusunan dan Perhitungan Data

Penyusunan dan perhitungan data dilakukan secara manual dengan menggunakan alat bantu berupa komputer.

c. Tabulasi

Data yang telah disusun dan dihitung selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel. Pembuatan tabel tersebut dilakukan dengan cara tabulasi langsung karena data langsung dipindahkan dari data ke kerangka tabel yang telah disiapkan tanpa proses perantara lainnya. (Singarimbun, 1994: 248).

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian butir-butir item-item pernyataan dari masing-masing variabel maka digunakan pengujian persyaratan analisis sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat satu test (alat pengukuran) melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1989 : 55) dengan menggunakan teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini. Melalui uji alat pengumpulan data dikatakan valid apabila memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan mengacu pada tabel r korelasi berdasarkan jumlah sampel (n) dan tingkat kesalahan standart 0,05 dengan menggunakan tabel r product moment person.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test retest* (Pengujian ulang), dengan mengacu pada *alpha cronbach* yaitu tingkat reliabilitas atau Komitmen Organisasional r (alpha) mencapai 0,750 (Untuk pengukuran ilmu-ilmu sosial dan pendidikan, indeks reliabilitas 0,750 sudah dianggap cukup. Nana Sudjana dan Ibrahim. Penelitian dan Penilaian Pendidikan (Bandung, Sinar Baru Bandung, (1989:122).

2. Pengujian Persyaratan Analisis**a. Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan Rasio Kurtosis dan Rasio Skewness, Rasio Skweness diperoleh dengan membagi antara angka skweness dengan standart error skweness dan angka kurtosis dengan standart error kurtosis apabila rasio skweness dan rasio kurtosis pada range ± 2 maka data penelitian dinyatakan normal.

b. Uji Homogenitas Data

Pengujian Homogenitas data untuk mengetahui atau menguji bahwa kelompok data atau varian berasal dari populasi yang homogen atau tidak atau dengan kata lain

menguji kesamaan varian dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, dengan menggunakan *levene test*.

3. Deskripsi Data

a. Kecenderungan Memusat

Menampilkan atau memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari kecenderungan memusat yaitu dengan menjabarkan mean, median, modus, standar deviasi, varian, nilai minimum dan maksimum.

b. Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi disusun dengan berdasar data hasil penelitian dengan membuat susunan jarak nilai interval dengan frekuensi dari masing-masing interval.

c. Histogram

Histogram adalah kurva atau diagram hasil penelitian yang merupakan gambaran dari distribusi frekuensi, atau distribusi frekuensi jika dituangkan dalam gambar maka akan berbentuk histogram dengan model leptokurtik, mesokurtik dan platikurtik.

d. Rangking indikator

Menampilkan atau memaparkan hasil penelitian yang diperoleh akan kecenderungan indikator yang kurang dominan

maupun yang paling dominan berpengaruhnya terhadap Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta *Turnover intentions*.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Terhadap hipotesis penelitian dilakukan pengujian dengan analisis regresi, analisis korelasi, dan analisis determinasi.

a. *Analisis Regresi*

Analisis regresi perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel Y, apabila variabel X juga berubah dalam satu satuan. Dengan analisis regresi didapatkan persamaan regresi baik regresi sederhana maupun regresi ganda.

1) Analisis Regresi Sederhana

Menggunakan persamaan regresi, dapat melakukan prediksi besarnya perubahan nilai variabel Y bila nilai variabel X telah diketahui (Hanke, Reittsch, 1998).

Besarnya perubahan itu ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang diberi simbol "b". Bila hanya satu variabel bebas, garis regresi untuk garis lurus mengikuti persamaan garis lurus atau persamaan regresi sederhana.

Meyakinkan bahwa koefisien regresi tersebut bermakna atau tidak, maka dilakukan uji keberartian regresi dan uji linearitas regresi.

Persamaan regresi dinyatakan mempunyai keberartian apabila dengan menggunakan perhitungan Anova Regresi dapat diperoleh perhitungan angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan uji F dan tingkat signifikansi. Persamaan regresi dinyatakan linear apabila terbukti bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$.

2) Analisis Regresi Ganda

Regresi ganda adalah suatu teknik khusus yang digunakan untuk menganalisis jenis model multivariate tertentu. Asumsi regresi ganda adalah bahwa ada dua hubungan yang rumit dalam sistem variabel yang sedang dikaji.

Perangkat statistik lain yang diperoleh dari analisis regresi ganda adalah sejumlah koefisien regresi. Koefisien tersebut (kadang-kadang disebut *beta weights*) sangat mirip dengan rentangan (extent) dan kemiringan (slope). Nilai mereka adalah tingkat perubahan Y apabila sebuah unit berubah dalam X-nya dengan menghilangkan

perubahan yang dihasilkan oleh variabel bebas yang lain.

Ada beberapa kemiringan yang telah mengendalikan variabel lain dalam analisis. Apabila variabel-variabel yang tidak baku digunakan, koefisiennya ditafsirkan sebagai kemiringan. Tetapi bila variabel-variabel baku yang dipakai maka mereka ditafsirkan sebagai kemiringan dengan unit-unit deviasi standar, (Walizer dan Wienir, 1991:95).

b. *Analisis Korelasi*

Menganalisis data primer maka dipergunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik analisis statistik yaitu dengan cara mencari koefisien korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, dalam hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998:251) bahwa koefisien korelasi adalah “suatu alat statistik yang dapat dipergunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut”.

1) Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi ganda. Analisis korelasi

sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara masing-masing variabel.

Koefisien korelasi, menunjukkan batas antara hubungan X dan Y dapat dinyatakan dalam 2 (dua) kemungkinan. Kemungkinan X dan Y dependen sempurna atau X dan Y independen sempurna. Variabel X dan Y dianggap berasosiasi secara statistik bila hubungannya terdapat diantara kedua batas tersebut. Atau koefisien regresi dapat dikatakan sebagai alat penduga yang dapat menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel X dan Y. Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat digunakan pedoman sebagai mana tersebut pada tabel dibawah ini.

2) Analisis Koefisien Korelasi Ganda

Analisis koefisien korelasi ganda digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta *Turnover intentions* , dengan demikian dapat dilihat faktor utama yang dapat menyebabkan peningkatan *Turnover intentions* .

Keberartian hubungan antara variabel X dengan variabel Y diukur melalui uji keberartian korelasi. Korelasi dinyatakan berarti apabila angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel III.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2002:64.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa besar variabel Y ditentukan oleh variabel X. Besaran angka koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan angka korelasi.

Kasus penelitian ini berusaha untuk mengetahui seberapa besar *Turnover intentions* (Y) ditentukan oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

d. Analisis Korelasi Parsial

Analisis Korelasi Parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y yang dikontrol oleh X_2 , dan juga pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y yang dikontrol oleh X_1 dengan membandingkan dengan angka korelasi antara X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

PT Elastis Reka Aktif adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Kapuk Raya No.88e RT 003/03, tepatnya di Kota atau Kabupaten Jakarta Utara yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi DKI Jakarta.

PT Elastis Reka Aktif memulai hidupnya sebagai PD Era Plastik, yang didirikan pada tahun 1988. Pada awalnya, PD Era Plastik hanya bergerak di bidang jual beli dan pengolahan limbah plastik. Seiring dengan kemajuannya, dan untuk menunjang pengembangan lebih lanjut, maka pada tahun 2004 PD Era Plastik dibentuk menjadi PT Elastis Reka Aktif. Namun hingga masih terkadang masih lebih dikenal dengan sebutan "*ERA Plastik*".

Bergerak dari bidang perdagangan limbah plastik, PT Elastis Reka Aktif kemudian mengembangkan lini bisnisnya menjadi pendauran ulang limbah plastik. Aktivitas pendauran ulang limbah plastik yang kemudian memberikan identitas kepada organisasi kami, dan juga sebagai sumber inspirasi kami.

Berselang tidak lama, PT Elastis Reka Aktif kemudian memulai produksi kantong plastik dengan merek LOCO, yang sekarang telah

menjelma menjadi sebuah merek yang dikenal baik di pasaran atas kualitasnya.

Kantong plastik LOCO diproduksi dengan berbahan utama bahan hasil daur ulang limbah plastik yang diolah perusahaan.

Peningkatan nilai tambah pada barang jadi tersebut PT Elastis Reka Aktif didasari atas pengertian akan filosofi daur ulang, yakni pengembalian limbah ke tingkat yang tertinggi mungkin pada tangga hirarki siklus hidup produk.

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Penulis membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 75 orang sebagai sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Data penelitian tersebut dikumpulkan serta diolah dan selanjutnya sebagaimana disajikan pada lampiran IV.1. Untuk selanjutnya dipergunakan sebagai data mentah penelitian untuk diproses lebih lanjut dalam analisis penelitian.

Pengukuran validitas butir kuesioner penelitian ini dilakukan dengan melihat Koefisien *Pearson Product Moment* dari 75 sampel. Dengan jumlah responden sebanyak 75 orang maka dengan ini r_{tabel} korelasi *product moment* adalah = 0,227. Persyaratan validitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Apabila persyaratan

tersebut tidak memenuhi syarat, maka butir kuesioner harus dihapus dan tidak dipergunakan lagi dalam analisis lebih lanjut. Pengujian validitas dilakukan untuk masing – masing butir pertanyaan dari variabel *Turnover Intentions* (Y), Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂). Uji validitas penelitian ini melalui pengukuran derajat korelasi antara masing-masing butir pertanyaan terhadap masing – masing variabel.

1). Variabel *Turnover Intentions* (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti tersebut pada lampiran IV.2a., hasil pengukuran dalam penelitian dan setelah membandingkan antara koefisien validitas (r_{hitung}) dan koefisien validitas kriteria ($r_{kriteria} = 0,227$), Penelitian menunjukkan bahwa dari 12 buah butir instrumen yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 12 butir, semua butir valid, dan menghasilkan koefisien reliabilitas ($r_{hitung} = 0,8591$) yang ternyata lebih besar dari koefisien reliabilitas ($r_{kriteria} = 0,8000$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa ke 12 butir instrumen Variabel *Turnover Intentions* memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, dan layak dijadikan instrumen Penelitian.

2). Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti tersebut pada lampiran IV.2b., hasil pengukuran dalam penelitian dan setelah membandingkan antara koefisien validitas (r_{hitung}) dan koefisien validitas kriteria ($r_{kriteria} = 0,227$), Penelitian menunjukkan bahwa dari 15 buah butir instrumen yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 15 butir, semua butir valid, dan menghasilkan koefisien reliabilitas ($r_{hitung} = 0,8288$) yang ternyata lebih besar dari koefisien reliabilitas ($r_{kriteria} = 0,8000$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa ke 14 butir instrumen Variabel Kepuasan Kerja memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, dan layak dijadikan instrumen Penelitian.

3). Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti tersebut pada lampiran IV.2c., hasil pengukuran dalam penelitian dan setelah membandingkan antara koefisien validitas (r_{hitung}) dan koefisien validitas kriteria ($r_{kriteria} = 0,227$), Penelitian menunjukkan bahwa dari 12 buah butir instrumen yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 12 butir, semua butir valid, dan menghasilkan koefisien reliabilitas ($r_{hitung} = 0,9069$) yang ternyata lebih besar dari koefisien reliabilitas

($r_{kriteria} = 0,8000$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa ke 12 butir instrumen Variabel Komitmen Organisasional memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, dan layak dijadikan instrumen.

Kesimpulan dari pengujian Reliabilitas Instrumen tersebut dapat disajikan pada Tabel IV.1 berikut :

Tabel IV.1
Tabel Summary Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Rentang (Nilai terendah – Nilai Tertinggi)	Koefisien r_{tabel}	Ket.
1.	Y (<i>Turnover Intentions</i>)	0,3633 – 0,7592	0,227	Valid
2.	X ₁ (Kepuasan Kerja)	0,3428 – 0,6362	0,227	Valid
3.	X ₂ (Komitmen Organisasional)	0,4327 – 0,8515	0,227	Valid

Sumber : data Diolah, sesuai lampiran IV.2a., IV.2b, IV.2c : (2013: Sugiyono)

b. Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS sebagaimana tercantum pada lampiran IV.2a., IV.2b, dan IV.2c, menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas masing – masing variabel cukup tinggi. Untuk variabel *Turnover Intentions* (Y) diperoleh alpha = 0,8591, variabel Kepuasan Kerja (X1) alpha = 0,8288 dan variabel Komitmen Organisasional (X2) alpha = 0,9069. Dengan demikian r_{alpha} dari ketiga variabel > r (0,8000).

Tabel IV.2
Tabel Summary Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Alpha hitung	Alpha kriteria
1.	Y (<i>Turnover Intentions</i>)	0,8591	0,8000
2.	X ₁ (Kepuasan Kerja)	0,8288	0,8000
3.	X ₂ (Komitmen Organisasional)	0,9069	0,8000

Sumber : Data Diolah

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis terhadap data hasil penelitian dilakukan pengujian normalitas dan homogenitas data yang akan dilakukan secara bertahap.

a. Uji Normalitas data

Hasil pengujian normalitas variabel *Turnover Intentions* (Y), variabel Kepuasan Kerja (X₁), dan variabel Komitmen Organisasional (X₂), dirangkum sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel IV.3., berikut ini.

Tabel IV.3.
Uji Signifikansi Normalitas Data
(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover Intentions (Y)	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisational (X2)
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.27	47.35	35.25
	Std. Deviation	8.278	8.127	10.607
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.076	.069
	Positive	.126	.076	.051
	Negative	-.085	-.055	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.093	.658	.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183	.780	.865

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data Variabel	Sig.-hitung	><	Sig.(0,05)	Kesimpulan*
Y	0,183	>	0,05	distribusi normal
X ₁	0,780	>	0,05	distribusi normal
X ₂	0,865	>	0,05	distribusi normal

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. ...

Tabel IV.3., dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, untuk variabel Turnover Intentions (Y) diperoleh Sig.hitung (= 0,183) lebih besar daripada Sig.kriteria (= 0,05); *Kedua*, untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) diperoleh Sig.hitung (=0,780) lebih besar daripada Sig.kriteria (= 0,05); *Ketiga*, untuk variabel Komitmen Organisational (X₂) diperoleh Sig.hitung (=0,865) lebih besar daripada Sig.kriteria (= 0,05). Berdasarkan pengujian atas data-data dalam ketiga variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Homogenitas Varians Data Hasil Penelitian

Varians data hasil penelitian dinyatakan homogen apabila diperoleh tingkat signifikansi $> 0,05$.

1. Test homogenitas varians X_1

Dari perhitungan dengan menggunakan *Levene test*, sesuai pada lampiran IV.4 dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut.

Tabel IV.4
Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Test of Homogeneity of Variances

Turnover Intentions (Y)			
Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
4.032	20	46	.076

Sumber : Data diolah dengan SPSS, Lampiran IV.4

Dari data Tabel IV.4 tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah $Sig. 0,076 > 0,05$, artinya bahwa varians homogen, dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Test Homogenitas Varians X_2

Dari perhitungan dengan menggunakan *Levene test*, sesuai pada lampiran IV.5 dapat di peroleh perhitungan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Homogenitas Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Test of Homogeneity of Variances

Turnover Intentions (Y)			
Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
3.985	18	40	.069

Sumber : Data diolah dengan SPSS, Lampiran IV.4

Dari data Tabel IV.5. tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikan adalah Sig (0,069) > 0,05, artinya bahwa varians homogen dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

3. Deskripsi Data

Hasil penelitian tiga variabel penelitian disajikan dalam bentuk data skor, yang terdiri dari satu variabel terikat yaitu *Turnover Intentions* dan dua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂). Sedangkan jumlah data yang akan dianalisis berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada sebanyak 75 responden. data yang akan di deskripsikan dalam pembahasan ini merupakan data-data obyektif yang dijaring dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Instrumen untuk variabel *Turnover Intentions* (Y) adalah 12 butir (12 valid); instrumen untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) adalah 15 butir (15 valid); dan instrumen untuk Komitmen

Organisasional (X_2) adalah 12 butir (12 valid). Sebanyak 75 orang responden telah memberikan tanggapan-tanggapan mereka secara obyektif, sehingga data-data yang diperoleh dari sebanyak 75 orang responden itulah yang akan dijadikan dasar pengukuran terhadap masing-masing variabel penelitian.

Selanjutnya, untuk lebih memberikan gambaran mengenai dasar pengukuran dari masing-masing variabel penelitian, dalam penelitian ini dilakukan pengukuran variabel penelitian menggunakan skala *Likert* terhadap data yang masih berupa skala ordinal. Melalui skala *Likert* ini, masing masing variabel penelitian dapat dinyatakan dalam ukuran tertentu, dan yang lebih penting adalah bahwa ukuran tersebut dapat dikuantitatifkan. Pada skala pengukuran ini, setiap tanggapan atau sikap terhadap suatu obyek tertentu diberikan skala kontinum mulai dari skor 1 sampai dengan skor 5. Skor-skor ini sebagai skala ukur yang mewakili tanggapan-tanggapan atau sikap yang bersifat "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "kurang setuju", "setuju", hingga "sangat setuju". Berdasarkan pen-skala-an seperti ini, akan terdapat skor minimum dan skor maksimum, yang dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama, untuk variabel *Turnover Intentions* (Y) dengan 12 butir valid dari instrumen diperoleh skor minimum = $1 \times 12 = 12$, dan skor maksimum = $5 \times 12 = 60$; Kedua, untuk variabel Kepuasan

Kerja (X_1) dengan dengan 15 butir valid dari instrumen diperoleh skor minimum = $1 \times 15 = 15$, dan skor maksimum = $5 \times 15 = 75$; dan Ketiga, untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2) dengan dengan 12 butir valid dari instrumen diperoleh skor minimum = $1 \times 12 = 12$, dan skor maksimum = $5 \times 12 = 60$.

Pendeskripsiian data hasil penelitian yang dilakukan di sini tidak lain adalah untuk mengetahui dan memastikan bahwa data-data tersebut menujukkan sifat-sifat atau kecenderungan-kecenderungan tertentu. Dalam pengujian statistik selanjutnya, sangat dipersyaratkan bahwa data-data yang akan di analisis menggunakan alat statistik harus memenuhi persyaratan di mana salah satunya adalah bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, agar pendeskripsiian data dapat memberi gambaran mengenai kecenderungan-kecenderungan tertentu, dan memenuhi persyaratan normalitas data, maka pendeskripsiian data ini akan dimulai dari analisis kecenderungan memusat (*central tendency*) berupa rata-rata *mean*, *median*, *mode*; distribusi (*distribution*) berupa *skewness* dan *kurtosis*; dan distrbusi frekwensi beserta grafik histogram dan kurva normal. Adapun langkah-langkah pendeskripsiian data tersebut secara bertahap dimulai dari variabel *Turnover Intentions* (Y), variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan variabel Komitmen Organisasional (X_2).

a. Variabel *Turnover Intentions* (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpul data tentang variabel *Turnover Intentions* (Y), sesuai pada lampiran IV.3a skor terendah (minimum) adalah 25 dan skor tertinggi (maksimum) 56 dengan rentang sebesar 33 sedangkan jumlah data sebanyak 75.

1). *Central Tendency*

Dari hasil pengolahan data pada lampiran IV.3a diperoleh angka – angka sebagai berikut :

Mean : 38,27

Median : 38,00

Modus : 29

Melihat letak mean, median dan modus berdekatan, diharapkan distribusi populasinya masih menyebar normal.

Perhitungan keragaman atau variasi menghasilkan *varians* sebesar 68,532 dan *standart deviasi* atau simpangan baku 8,278.

2). *Distribusi frekuensi*

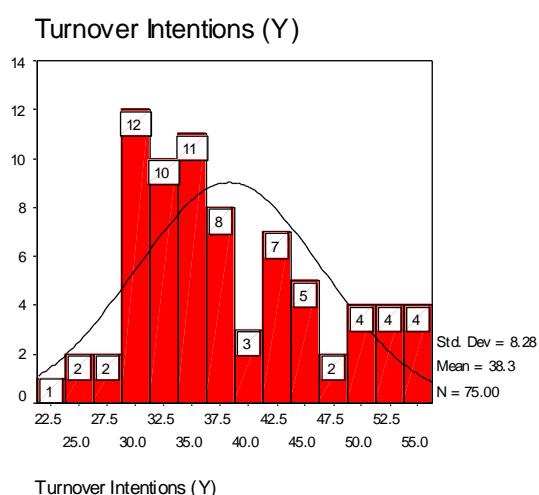
Dari data – data penelitian yang dilakukan dapat disajikan distribusi frekuensi dalam bentuk Tabel IV.6. Distribusi frekuensi data – data penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Skor *Turnover Intentions*

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	21,25 – 23,75	1	1.2
2.	23,76 – 26,25	2	2.4
3.	26,26 – 28,75	2	2.4
4.	28,77 – 31,25	12	14.1
5.	31,25 – 33,75	10	11.8
6.	33,75 – 36,25	11	12.9
7.	36,25 – 38,75	8	9.4
8.	38,75 – 41,25	3	3.5
9.	41,26 – 43,75	7	8.2
10.	43,76 – 46,25	5	5.9
11.	46,26 – 48,75	2	2.4
12.	48,76 – 51,25	4	4.7
13.	51,26 – 53,75	4	4.7
14.	53,76 – 56,25	4	4.7
	Jumlah	75	100%

Sumber : Data Diolah

Tabel distribusi tersebut diatas apabila dituangkan dalam bentuk grafik akan tampak seperti histogram dibawah ini.



Gambar IV.1 : Gambar Histogram
***Turnover Intentions* (Y)**

Sumber : SPSS, Lampiran IV.3a

Perhitungan *skewness* (kemiringan) dan *kurtosis* dari data tersebut memberikan hasil sebagai berikut :

Skewness : 0,471

Kurtosis : - 0,725

Angka *skewness* tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur atau membesar kekanan. *Kurtosis* sebesar - 0,725 berarti cenderung mendekati 0. Hal ini memberi makna bahwa kurvanya merupakan distribusi datar atau *Platikurtik*.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpul data tentang variabel Kepuasan Kerja (X_1), sesuai pada lampiran IV.3B skor terendah (minimum) adalah 27 dan skor tertinggi (maksimum) 67 dengan *range* sebesar 40 sedangkan jumlah data sebanyak 75.

1). central tendency

Dari hasil pengolahan data pada lampiran IV.3b diperoleh angka – angka sebagai berikut :

Mean : 47,35

Median : 47

Modus : 49

Melihat letak mean, median dan modus berdekatan, diharapkan distribusi populasinya masih menyebar normal.

Perhitungan keragaman atau variasi menghasilkan *varians* sebesar 66,040 dan standar deviasi atau simpangan baku 81,27.

2). Distribusi frekuensi

Dari data – data penelitian yang dilakukan dapat disajikan distribusi frekuensi dalam bentuk Tabel IV.3b.

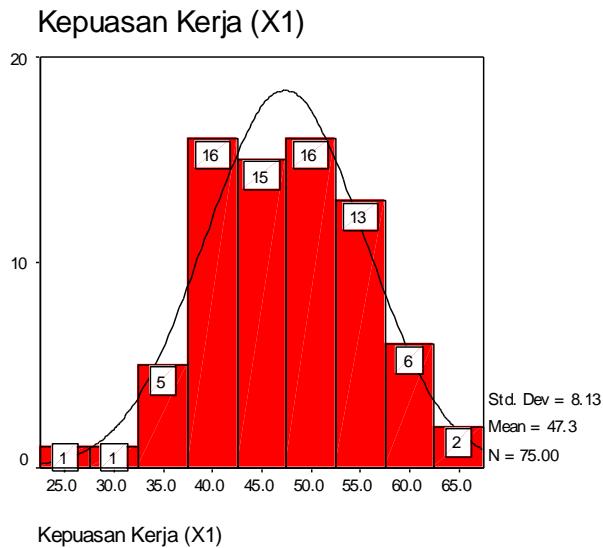
Distribusi frekuensi data – data penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	22,5 – 27,5	1	1.2
2.	27,6 – 32,5	1	1.2
3.	32,6 – 37,5	5	5.9
4.	37,6 – 42,5	15	17.6
5.	42,6 – 47,5	16	18.8
6.	47,6 – 52,5	15	17.6
7.	52,6 – 57,5	13	15.3
8.	57,6 – 62,5	6	7.1
9.	62,6 – 67,5	2	2.4
Jumlah		75	100 %

Sumber : Data Diolah

Tabel distribusi tersebut diatas apabila dituangkan dalam bentuk grafik akan tampak seperti histogram dibawah ini :



Gambar IV.2 : Gambar Histogram Kepuasan Kerja (X₁)

Sumber : SPSS, Lampiran IV.3b

Perhitungan *skewness* (kemiringan) dan *kurtosis* dari data tersebut memberikan hasil sebagai berikut :

Skewness : 0,145

Kurtosis : - 0,279

Angka *skewness* tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan positif sehingga ekornya menjulur kekiri. *Kurtosis* sebesar - 0,279 berarti mendekati 0,5. Hal ini memberi makna bahwa kurvanya merupakan distribusi tinggi atau *Mesokurtik*.

c. Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpul data tentang variabel Komitmen Organisasional

(X_2), sesuai pada lampiran IV.1 skor terendah (minimum) adalah 12 dan skor tertinggi (maksimum) 56 dengan range sebesar 44 sedangkan jumlah data sebanyak 75.

1). central tendency

Dari hasil pengolahan data pada lampiran IV.3c diperoleh angka – angka sebagai berikut :

Mean : 35,25

Median : 36,00

Modus : 34

Melihat letak mean, median dan modus berdekatan, dan diharapkan distribusi populasinya masih menyebar normal.

Perhitungan keragaman atau variasi menghasilkan varians sebesar 112,516 dan standar deviasi atau simpangan baku 10,607.

2). Distribusi frekuensi

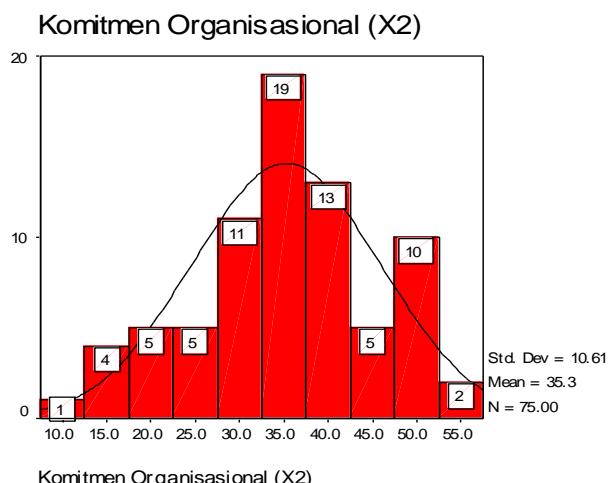
Dari data – data penelitian yang dilakukan dapat disajikan distribusi frekuensi dalam bentuk Tabel IV.10. Distribusi frekuensi data – data penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasional

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	7,5 – 12,5	1	1.2
2.	12,6 – 17,5	4	4.7
3.	17,6 – 22,5	5	5.9
4.	22,6 – 27,5	5	5.9
5.	27,6 – 32,5	11	12.9
6.	32,6 – 37,5	19	22.4
7.	37,6 – 42,5	13	15.3
8.	42,6 – 47,5	5	5.9
9.	47,6 – 52,5	10	11.8
10.	52,6 – 57,5	2	2.4
	Jumlah	75	100%

Sumber : Data Diolah

Tabel distribusi tersebut diatas apabila dituangkan dalam bentuk grafik akan tampak seperti histogram dibawah ini :



**Gambar IV.3 : Gambar Histogram
Komitmen Organisasional (X₂)**

Sumber : SPSS, Lampiran IV.3a
 Perhitungan *skewness* (kemiringan) dan *kurtosis* dari data tersebut memberikan hasil sebagai berikut :

Skewness : - 0,149

Kurtosis : - 0,473

Angka *skewness* tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur atau membesar kekanan. *Kurtosis* sebesar - 0,473 berarti cenderung mendekati 0,5. Hal ini memberi makna bahwa kurvanya merupakan distribusi cenderung sedang atau *Mesokurtik*.

Hasil penelitian secara umum bahwa dari mulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas bahwa ketiga variabel yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions* diperoleh hasil bahwa tidak ada pertanyaan yang di drop atau dihapus, selanjutnya pada pengujian persyaratan analisis bahwa uji normalitas membuktikan bahwa ketiga variabel memenuhi kriteria pengujian dan dinyatakan mempunyai persebaran data yang normal, kemudian pengujian homogenitas bahwa diantara variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* dan Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions* membuktikan bahwa keduanya adalah bersifat homogen dan karena memenuhi kriteria pengujian, selanjutnya adalah dari deskripsi data disimpulkan bahwa nilai rata rata menunjukan masih berada diatas nilai tengah artinya bahwa secara

umum atau dominan responden menjawab pertanyaan dengan jawaban "setuju".

C. PEMBAHASAN

1. Hipotesis I :

Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intentions*

Pada PT Elastis Reka Aktif

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS pada lampiran IV.6 didapat hasil angka – angka sebagai berikut :

a. Persamaan Regresi

Lampiran IV.6, mengungkap bahwa dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh Hubungan fungsional antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel *Turnover Intentions* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$.

Tabel IV.9
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$

Model	Coefficients ^a						Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant) 2.115 Kepuasan Kerja (X_1) .853	3.131 .065	.837	.676 13.085	.501 .000	.837	.837	.837	

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS, Lampiran IV.6

Dengan demikian dilakukan pengujian Keberartian dan Linieritas untuk mengetahui bahwa persamaan regresi dapat

digunakan karena telah memenuhi syarat yaitu mempunyai keberartian dan hubungan yang linier yaitu sebagai berikut:

1) Uji F ANOVA (Keberartian Regresi)

Dalam pengujian ini adalah apabila hasil penelitian dianggap jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima. Begitu pula jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak. Oleh karena itu persamaan regresi adalah linear.

Pengujian keberartian persamaan regresi sederhana menggunakan analisis dengan uji F dan signifikansi. Model persamaan regresi dinyatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$.

Perhitungan Anova Regresi dengan menggunakan SPSS menghasilkan perhitungan seperti table dibawah ini.

Tabel IV.10

Uji Keberartian Regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X1$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3554.906	1	3554.906	171.207	.000 ^a
	Residual	1515.760	73	20.764		
	Total	5070.667	74			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Sumber : data diolah, Lampiran IV.6

Berdasarkan pada Tabel IV.10 diatas maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} (171,207) > F_{tabel} (3,91) dengan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05. dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$ adalah (berarti) signifikan.

2) Uji F (Linearitas Regresi)

Hipotesis dalam pengujian linearitas ini adalah :

H_0 : koefisien regresi linear.

H_1 : Koefisien regresi tidak linear.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak.

Lampiran IV.5, mengandung pengujian linearitas persamaan regresi menggunakan analisis dengan uji F dan signifikansi. Model persamaan regresi dinyatakan linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau tingkat signifikansi > 0,05.

Perhitungan dengan menggunakan SPSS menghasilkan angka sebagai berikut :

Tabel IV.11
Uji Linearitas Regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Turnover Intentions (Y)	Between Groups	(Combined)	4063.036	28	145.108	6.624
* Kepuasan Kerja (X ₁)		Linearity	3554.906	1	3554.906	162.287
		Deviation from Linearity	508.129	27	18.820	.859
	Within Groups		1007.631	46	21.905	.658
	Total		5070.667	74		

Sumber: Data diolah, Lampiran IV.5

Berdasar pada Tabel IV.11 tersebut diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} (0,859) < F_{table} (1,85) dan tingkat signifikansi (0,658) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$ adalah linear.

Dengan demikian dari hasil pengujian keberartian dan linieritas di atas dapat disimpulkan bahwa Hubungan fungsional antara variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan variabel *Turnover Intentions* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$, adalah signifikan (berarti) dan hubungan yang linier, yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pada angka konstansta *Turnover Intentions* sebesar 2,115. Artinya Setiap penambahan satu satuan Kepuasan

Kerja akan berpengaruh meningkatkan *Turnover Intentions* sebesar 0,853 satuan.

b. Korelasi

Selanjutnya, untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel *Turnover Intentions* (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

Perhitungan korelasi dengan program SPSS menghasilkan gambaran seperti tersebut pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.12
Korelasi Kepuasan Kerja (X_1) dengan
***Turnover Intentions* (Y)**

		Correlations	
		Turnover Intentions (Y)	Kepuasan Kerja (X_1)
Pearson Correlation	Turnover Intentions (Y) Kepuasan Kerja (X_1)	1.000 .837	.837 1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intentions (Y) Kepuasan Kerja (X_1)	. .000	.000 .000
N	Turnover Intentions (Y) Kepuasan Kerja (X_1)	75 75	75 75

Sumber : data diolah, Lampiran IV.6

Tabel IV.12 tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi (r_{y1}) antara Kepuasan Kerja (X_1) dengan *Turnover Intentions* (Y) adalah 0,837. Selanjutnya dilakukan pengujian

signifikansi korelasi untuk mengetahui sifat hubungan yaitu sebagai berikut.

1). Uji T (Signifikansi Korelasi)

Pengujian koefisien korelasi dilakukan melalui uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dilakukan terhadap hasil perhitungan korelasi tersebut Uji t signifikansi dilakukan dengan olah data menggunakan SPSS menghasilkan data sebagaimana terdapat pada lampiran IV.6, dimana diperoleh angka t_{hitung} (13,085) > t_{tabel} (1,978) dan angka signifikansi (0,000) < 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angka korelasi 0,837 adalah hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X_1) dengan *Turnover Intentions* (Y) dengan tingkat sedang. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* (Y) adalah sangat berarti (*signifikan*). Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang sedang, maka apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1) naik, maka variabel *Turnover Intentions* (Y) juga naik. Sebaliknya, apabila variabel Kepuasan Kerja

(X_1) turun, maka variabel *Turnover Intentions* (Y) juga turun.

c. Koefisien determinasi

Korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan variabel *Turnover Intentions* (Y) adalah 0,837. Dengan demikian koefisien determinasi adalah $r_{y1}^2 = 0,837^2 = 0,701 \times 100 = 70,1\%$.

Tabel IV.13
Koefisien determinasi Kepuasan Kerja (X_1)
terhadap *Turnover Intentions* (Y)

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intentions (Y) * Kepuasan Kerja (X_1)	.837	.701	.895	.801

Sumber : data diolah, lampiran IV.5.

Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 70,1% dari *Turnover Intentions* ditentukan oleh variabel Kepuasan Kerja, sedangkan 60,7% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

2. Hipotesis II :

Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS pada lampiran IV.7. didapat hasil angka – angka sebagai berikut :

a. Persamaan Regresi

Diperoleh angka persamaan regresi, sebagaimana pada lampiran IV.7, mengungkap bahwa dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh Hubungan fungsional antara variabel Komitmen Organisasional (X_2) dan variabel *Turnover Intentions* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut : $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X_2$.

Tabel IV.14
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492 X_2$

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Correlations			Part
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	
1 (Constant) Komitmen Organisasional (X_2)	20.937 .492	2.610 .071	.630	8.021 6.930	.000 .000	.630	.630	.630	.630

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Sumber : data diolah, Lampiran IV.7

Dengan demikian dilakukan pengujian Keberartian dan Linieritas untuk mengetahui bahwa persamaan regresi dapat digunakan karena telah memenuhi syarat yaitu mempunyai keberartian dan hubungan yang linier yaitu sebagai berikut:

1) Uji F ANOVA (Keberartian Regresi)

Dalam pengujian ini adalah apabila hasil penelitian dianggap jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima.

Begini pula jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak. Oleh karena itu persamaan regresi adalah linear.

Uji keberartian persamaan regresi sederhana menggunakan analisis dengan uji F dan signifikansi. Model persamaan regresi dinyatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$.

Perhitungan Anova Regresi dengan menggunakan SPSS menghasilkan perhitungan seperti tabel dibawah ini:

Tabel IV.15
Uji Keberartian Regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492 X2$

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2011.978	1	2011.978	48.019	.000 ^a
Residual	3058.689	73	41.900		
Total	5070.667	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Sumber : Data diolah, Lampiran IV.5

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} (48,019) $> F_{tabel}$ (3,91) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X2$ adalah (berarti) signifikan.

2) Uji F (Linearitas Regresi)

Hipotesis dalam pengujian linearitas ini adalah :

H_0 : koefisien regresi linear.

H_1 : koefisien regresi tidak linear.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak.

Sebagaimana ditetapkan pada lampiran IV.5, Pengujian linearitas persamaan regresi menggunakan analisis dengan uji F dan signifikansi. Model persamaan regresi dinyatakan linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $> 0,05$.

Perhitungan dengan menggunakan SPSS menghasilkan angka sebagai berikut :

Tabel IV.16
Uji Linearitas Regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X2$

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intentions (Y) * Komitmen Organisasional (X2)	Between Groups	(Combined) Linearity	3471.033	34	102.089	2.553	.002
		Deviation from Linearity	2011.978	1	2011.978	50.311	.000
	Within Groups		1459.055	33	44.214	1.106	.378
	Total		1599.633	40	39.991		
			5070.667	74			

Sumber : data diolah, Lampiran IV.5.

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} (1,106) < F_{tabel} (1,91)$ dan tingkat signifikansi (0,378) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X2$ adalah linear.

Dengan demikian dari hasil pengujian keberartian dan linieritas di atas dapat disimpulkan bahwa Hubungan fungsional antara variabel Komitmen Organisasional (X2)

dan variabel *Turnover Intentions* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 20,937 + 0,492 X_2$, adalah signifikan (berarti) dan hubungan yang linier, yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pada angka konstansta *Turnover Intentions* sebesar 20,937. Artinya Setiap penambahan satu satuan Komitmen Organisasional akan berpengaruh meningkatkan *Turnover Intentions* sebesar 0,492 satuan.

b. Korelasi

Selanjutnya, untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel Komitmen Organisasional (X_2) dan variabel *Turnover Intentions* (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

Perhitungan korelasi dengan program SPSS menghasilkan gambaran seperti tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.17
Korelasi Komitmen Organisasional (X₂)
terhadap *Turnover Intentions* (Y)

		Correlations	
		Turnover Intentions (Y)	Komitmen Organisasional (X ₂)
Pearson Correlation	Turnover Intentions (Y) Komitmen Organisasional (X ₂)	1.000 .630	.630 1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intentions (Y) Komitmen Organisasional (X ₂)	. .000	.000 .000
N	Turnover Intentions (Y) Komitmen Organisasional (X ₂)	75 75	75 75

Sumber : data diolah, Lampiran IV.7

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi (r_{y2}) antara Komitmen Organisasional (X₂) dengan *Turnover Intentions* (Y) adalah 0,630. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi korelasi untuk mengetahui sifat hubungan yaitu sebagai berikut.

1). Uji T (Signifikansi Korelasi)

Pengujian koefisien korelasi dilakukan melalui uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dilakukan terhadap hasil perhitungan korelasi tersebut Uji Signifikansi dengan menggunakan SPSS menghasilkan data sebagaimana terdapat pada Tabel IV.10 (Lampiran IV.7), diperoleh angka t_{hitung} (8,021) $>$ t_{tabel} (1,978) dan angka signifikan (0,000) $<$ (0,05). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angka korelasi 0,630 adalah hubungan positif antara Komitmen Organisasional (X_2) dengan *Turnover Intentions* kerja (Y) dengan tingkat sedang. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Komitmen Organisasional (X_2) dengan *Turnover Intentions* (Y) adalah sangat berarti (signifikan). Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang sedang, tetapi apabila variabel Komitmen Organisasional (X_2) naik, maka variabel *Turnover Intentions* (Y) juga naik. Sebaliknya, apabila variabel Komitmen Organisasional (X_2) turun, maka variabel *Turnover Intentions* (Y) juga turun.

c. Koefisien Determinasi

Korelasi antara variabel Komitmen Organisasional (X_2) dengan variabel *Turnover Intentions* (Y) adalah 0,630. Dengan demikian koefisien determinasi adalah $r_{y2}^2 = 0,630^2 = 0,397 \times 100 = 39,7\%$.

Tabel IV.18
Koefisien determinasi Komitmen Organisasional (X₂) terhadap
***Turnover Intentions* (Y)**

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intentions (Y) * Komitmen Organisasional (X ₂)	.630	.397	.827	.685

Sumber : Data Diolah, lampiran IV.5

Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 39,7% dari *Turnover Intentions* ditentukan oleh variabel Kepuasan Kerja, sedangkan 60,7% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

3. Hipotesis III :

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS pada lampiran IV.8. didapat hasil angka – angka sebagai berikut.

a. Persamaan Regresi

Diperoleh sebagaimana pada Lampiran IV.8., mengungkap bahwa dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh Hubungan fungsional antara variabel Kepuasan Kerja

(X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) dengan variabel *Turnover Intentions* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut : $\hat{Y} = 1,515 + 0,766 X_1 + 0,853 X_2$.

Tabel IV.19
Persamaan Regresi Berganda
 $\hat{Y} = 1,515 + 0,766 X_1 + 0,100 X_2$

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.515	3.129		.484	.630		
	Kepuasan Kerja (X ₁)	.766	.087	.752	8.825	.000	.837	.721
	Komitmen Organisasional (X ₂)	.100	.066	.128	1.507	.136	.630	.175
								.096

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Sumber : data diolah, Lampiran IV.8

Dengan demikian dilakukan pengujian Keberartian untuk mengetahui bahwa persamaan regresi dapat digunakan karena telah memenuhi syarat yaitu mempunyai keberartian yaitu sebagai berikut :

1) Uji F ANOVA (Keberartian Regresi Berganda)

Dalam pengujian ini adalah apabila hasil penelitian dianggap jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima. Begitu pula jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak. Oleh karena itu persamaan regresi adalah linear.

Uji keberartian persamaan regresi sederhana menggunakan analisis dengan uji F dan signifikansi. Model persamaan regresi dinyatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$.

Perhitungan Anova Regresi dengan menggunakan SPSS menghasilkan perhitungan seperti tabel dibawah ini.

Tabel IV.20
Uji Keberartian Regresi Berganda
 $\hat{Y} = 1,515 + 0,766X_1 + 0,100X_2$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3601.252	2	1800.626	88.229	.000 ^a
	Residual	1469.415	72	20.409		
	Total	5070.667	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Sumber : Data diolah, Lampiran IV.8

Perhitungan pada Tabel IV.20 tersebut menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} (88,229) > F_{\text{tabel}} (4,912)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 1,515 + 0,766 X_1 + 0,100X_2$ adalah signifikan dan persamaan regresi berganda dinilai (berarti) signifikan atau mempunyai keberartian.

Dengan demikian dari hasil pengujian keberartian di atas dapat disimpulkan bahwa Hubungan fungsional antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) dengan variabel *Turnover Intentions* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 1,515 + 0,766 X_1 +$

0,100X₂, adalah signifikan (berarti), yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa Angka regresi tersebut menunjukkan bahwa tanpa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional diperoleh angka konstanta *Turnover Intentions* sebesar 1,515. sementara itu setiap penambahan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan sebesar 0,766 atau *Turnover Intentions* dan penambahan satu satuan X₂ akan meningkatkan 0,100 satuan variabel *Turnover Intentions* , angka regresi tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intentions* .

b. Korelasi

Selanjutnya, untuk mengetahui sifat hubungan dan kekuatan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan variabel *Turnover Intentions* (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

Perhitungan korelasi dengan program SPSS menghasilkan gambaran seperti tersebut pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.21
Korelasi Berganda Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) terhadap Turnover Intentions (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.843 ^a	.710	.702	4.518	.710	88.229	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X₂), Kepuasan Kerja (X₁)

Sumber : data diolah, Lampiran IV.8

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi (r_{Y2}) antara Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) dengan *Turnover Intentions* (Y) adalah $R_{Y12} = 0,843$.

Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi korelasi untuk mengetahui sifat hubungan yaitu sebagai berikut :

1). Uji T (Signifikansi Korelasi Berganda)

Dilakukan terhadap hasil perhitungan korelasi tersebut Uji Signifikansi dengan menggunakan SPSS menghasilkan data sebagaimana terdapat pada Tabel IV.22 (Lampiran IV.8), diperoleh angka $t_{\text{hitung}} (8,825) > t_{\text{tabel}} (1,978)$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angka korelasi 0,843 adalah hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) dengan *Turnover Intentions* kerja (Y) dengan tingkat sedang. Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Kepuasan Kerja (X₁)

dan Komitmen Organisasional (X_2) dengan *Turnover Intentions* (Y) adalah sangat berarti (signifikan). Dengan tingkat sedang, Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat respon yang sedang, yaitu secara bersama-sama apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) naik, maka variabel *Turnover Intentions* (Y) juga naik. Sebaliknya, apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) turun, maka variabel *Turnover Intentions* (Y) juga turun.

c. Koefisien Determinasi

Korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) secara bersama – sama dengan variabel *Turnover Intentions* (Y) adalah 0,843. Dengan demikian koefisien determinasi adalah $r_{y12} = 0,843^2 = 0,710 \times 100 = 71,0\%$

Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 71,0% dari *Turnover Intentions* ditentukan oleh variabel Kepuasan Kerja, sedangkan 29,0% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel IV.22
Peringkat Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Peringkat	Variabel Bebas	Koefisien		Persen
		No	R (r)	
	X_1 dan X_2 dengan Y	1	0,843	0,710
	X_1 dan Y	2	0,837	0,606
	X_2 dan Y	3	0,630	0,397

Tabel IV.22., menunjukkan bahwa: *Pertama*, hubungan secara bersama-sama antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) dengan variabel *Turnover Intentions* (Y), merupakan peringkat pertama dengan koefisien korelasi (R_{y12}) = 0,843 dan koefisien determinasi (R_{y12}^2) = $0,710 \times 100 = 71,0\%$. *Kedua*, hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel *Turnover Intentions* (Y), merupakan peringkat kedua, dengan koefisien korelasi (r_{y1}) = 0,837 dan koefisien determinasi (r_{y1}^2) = $0,701 \times 100 = 70,1\%$. *Ketiga*, hubungan antara variabel Komitmen Organisasional (X_2) dan variabel *Turnover Intentions* (Y) merupakan peringkat ketiga, dengan koefisien korelasi (r_{y2}) = 0,630 dan koefisien determinasi (r_{y2}^2) = $0,397 \times 100 = 39,7\%$.

Pembahasan penelitian ini bahwa dari hasil uji hipotesis dan juga analisis korelasi dan regresi dapat di peroleh hasil bahwa Hasil penelitian didapatkan kesimpulan: Pertama terdapat hubungan positif

dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,837 atau 70,1% X_1 berpengaruh terhadap Y yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 2,115 + 0,853X_1$. Kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions* dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,630 atau 39,7% X_2 berpengaruh Terhadap Y , yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 20,937 + 0,492X_2$. Ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama dengan *Turnover Intentions* dengan angka korelasi *pearson Product Moment* sebesar 0,843, yang ditunjukkan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 1,410 + 0,538X_1 + 0,341X_2$, Koefisien Determinasi 0,843 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memberi kontribusi 71,0% pada *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif sebesar 70,1%, Kekuatan hubungan diantara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* bersifat positif dan berada ditingkat sedang, yaitu ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,837$. Dengan demikian kontribusi Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* yaitu sebesar 70,1%. Artinya, 70,1% dari *Turnover Intentions* ditentukan oleh Kepuasan Kerja sedangkan 39,4% masih ditentukan oleh faktor lainnya.
2. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif sebesar 39,7%, Kekuatan hubungan diantara Komitmen Organisasional dengan peningkatan *Turnover Intentions* bersifat positif dan pada tingkat sedang ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,630$. Dengan demikian kontribusi Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* sebesar 39,7% dari *Turnover Intentions* ditentukan oleh Komitmen Organisasional, sedangkan 60,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif, sebesar 71,0%. Kekuatan hubungan diantara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan peningkatan *Turnover Intentions* bersifat positif dan berada di tingkat sedang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda $R_{y1.2} = 0,843$. Kontribusi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama terhadap peningkatan *Turnover Intentions* yaitu sebesar 71,0%. Artinya 71,0% nilai *Turnover Intentions* ditentukan oleh oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama. Masih terdapat faktor lain diluar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* PT Elastis Reka Aktif, yaitu sebesar 29,0%. Faktor lain tersebut seperti halnya Kinerja pegawai, Kompensasi, Kepemimpinan, dan lain sebagainya.

B. Saran

Hasil penelitian di atas yang di jelaskan pada kesimpulan maka hal tersebut dapat menjadi dasar peneliti dalam memberikan saran dalam lingkup variabel yang diteliti dan lokus penelitian dan populasi yang digunakan, saran yang diberikan untuk PT Elastis Reka Aktif,

yaitu saran yang mungkin akan bermanfaat dalam mengembangkan Pengelolaan Piutang supaya lebih efektif, yaitu sebagai berikut.

1. *Turnover Intentions* diperbaiki dengan berdasar pada hasil penelitian ini dengan demikian perlu diberikan saran terhadap peningkatan *Turnover Intentions* dengan mengacu pada faktor Tingginya Tingkat Absensi Karyawan, Malas Bekerja, Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja, Peningkatan Protes terhadap Atasan.
2. *Turnover Intentions* dapat meningkat dengan peran dari Kepuasan Kerja yang ditingkatkan juga diberikan saran yaitu dengan mengacu pada hasil penelitian yaitu perbaikan Kepuasan Kerja lebih pada memerhatikan faktor Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan terhadap Supervisi, Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, Kepuasan terhadap kesempatan promosi.
3. Peningkatan Komitmen Organisasional disarankan perlu karena terbukti mampu meningkatkan *Turnover Intentions* hal ini perlu dijadikan acuan artinya bahwa peningkatan Komitmen Organisasional pemberian tunjangan dengan mengutamakan perbaikan pada faktor Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan, Kebanggan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dessler (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2,. Prenhalindo, Jakarta.
- Gibson, et al (2005). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Jackson et al (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Judge dan Locke (1994). *Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction*. Journal of Applied Psychology, 78 (3): 475-490.
- Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthan (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Singapore: Mc. Graw - Hill.
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Mathis dan Jackson (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta
- Mila Badriyah (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Mobley (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT **Pustaka** Binaman Pressindo.
- Nasir (1988). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noe et al (2011). *Human Resource Management*, Gaining Competitive Advantage 3rd.
- Polii (2015). *melakukan analisis ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover*

- Priansa (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ridlo (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public. Health Movement.
- Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Robbins & Judge (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Robbins (2006). "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Robbins dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat
- Robbins dan judge (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey
- Sari (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".Jurnal. Semarang
- Siagian (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sianipar (2014). *Dasar Pemrograma Visual Basic .NET*. Jakarta: Penerbit. Informatika.
- Simamora (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta
- Umar (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Waspodo (2013). *Pengaruh. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention*

Wibawo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.

Wilson Bangun (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Witasari (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel. Semarang)*.

Dokumen:

Kharis (2010). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT.AVIA AVIAN.

Levi (2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (Diakses tanggal. 24 April 2014)

Lia Witasari, Fuad Mas'ud, Ahyar Yuniawan (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*(Jurnal bisnis dan Ekonomi, Vol 18 No 1 (2011): Vol. 11 No. 1 Maret 2011).

Putri dan Suana (2016). Pengaruh Job Embeddedness,, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover. Intention

V. Mardi Widymono (2015), Penelitian ini menilai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*. (Jurnal manajemen Indonesia, Vol 15 No 2 (2015), <https://journals.telkomuniversity.ac.id/>).

Wiratama & Suana (2015). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions pada karyawan the jayakarta bali. E-Jurnal Manajemen Unud 4(11), 3675 – 3702

Internet :

majalah SWA edisi 27 : 18 desember 2014 – 7januari 2015).

(<https://kuliahmgt.wordpress.com/>, 27 Juli 2020).

<https://kuliahmgt.wordpress.com/>

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/>

Yth. Bapak / Ibu pegawai PT Elastis Reka Aktif

Dengan hormat,

Sebelumnya kami menghaturkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya atas perkenan Bapak/Ibu menjadi responden dengan mengisi instrumen penelitian ini.

Kami mengharapkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner tentang Penelitian kami yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* Pada PT Elastis Reka Aktif, pengisian kami mohon secara objektif dan terbuka, agar dapat memberikan kesimpulan yang benar.

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan pengetahuan dan bersifat akademis. Namun hasilnya dapat pula di pakai untuk dijadikan bahan masukan pada pimpinan dan pihak yang terkait untuk pengambilan kebijakan.

Demikian atas perkenan dan bantuannya sekali lagi kami menghaturkan terima kasih.

Hormat kami

Mawadatul Ulya

DAFTAR PERTANYAAN

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

1
2

Usia

- 17 S/D 25 Tahun
- 26 S/D 35 Tahun
- 35 S/D 49 Tahun
- 50 Tahun Keatas

1
2
3
4

Pendidikan Terakhir

- SMP/SMA
- D3
- S1
- S2
- S3

1
2
3
4
5

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mengisi angket ini cukup dengan membubuhkan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan sebelah kanan pertanyaan;
2. Mohon mengisi angket ini sesuai dengan atau menurut Bapak/Ibu/Sdr (i) jalankankan selama menjalankan tugas kantor sehari-hari;
3. Setelah mengisi angket ini, mohon diperiksa kembali agar tidak sampai ada pengisian item yang terlewat;
4. Pengisian dibenarkan hanya pada satu alternatif jawaban.

Pilihan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan :

Bila ada pembatalan dari jawaban semula, cukup jawaban semula diberi tanda sama dengan (✓) lalu diganti dengan jawaban baru.

SS	S	RR	TS	STS
✓				

Sebelum diperbaiki

SS	S	RR	TS	STS
✗ ✓	✓			

Setelah diperbaiki

TURNOVER INTENTIONS (Y)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Tingginya Tingkat Absensi Karyawan						
1	Karyawan absen lebih dari 10 kali setiap bulan					
2	Karyawan absen tanpa ijin					
3	Karyawan tidak masuk kerja lebih dari 3 hari tidak ditegur atau diberi sangsi					
Malas Bekerja						
4	Pegawai tidak maksimal bekerja					
5	Pegawai sering ijin istirahat					
6	Pegawai pulang sebelum waktunya					
Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja						
7	Pegawai bekerja sambil main handphone					
8	Pegawai bekerja tidak pakai seragam					
9	Pegawai bekerja tidak sesuai prosedur					
Peningkatan Protes terhadap Atasan						
10	Karyawan sering complain gaji					
11	Karyawan sering protes jam kerja					
12	Karyawan sering protes tunjangan					

KEPUASAN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri						
1	Saya puas dengan pekerjaan saya					
2	Saya puas dengan kondisi kerja saya					
3	Saya puas dengan fasilitas kerja saya					
Kepuasan terhadap Gaji						
4	Saya mendapatkan gaji rutin					
5	Saya mendapatkan gaji tepat waktu					
6	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
Kepuasan terhadap Supervisi						
7	Pimpinan memberikan penghargaan					
8	Pimpinan memberikan rasa nyaman					
9	Pimpinan memberikan pengarahan yang jelas					
Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja						
10	Sesama teman kerja saling membantu					
11	Sesama teman kerja saling berkomunikasi dengan baik					
12	Sesama teman kerja kerjasama dengan baik					
Kepuasan terhadap kesempatan promosi						
13	Pegawai mempunyai jenjang karir yang jelas					
14	Pimpinan mendukung pegawai untuk maju					
15	Perusahaan memberikan dukungan promosi					

KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)						
No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kemauan Karyawan						
1	Karyawan mau bekerja sesuai tugasnya					
2	Karyawan mau bekerja penuh waktu					
3	Karyawan mau bekerja lembur					
4	Karyawan mau disiplin					
Kesetiaan Karyawan						
5	Karyawan mempunyai perasaan memiliki perusahaan					
6	Karyawan mempunyai komitmen yang kuat					
7	Karyawan konsisten akan tugasnya					
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
Kebanggaan karyawan						
9	Karyawan bangga dengan pimpinan perusahaan					
10	Karyawan bangga terhadap dirinya bahwa dia pegawai di perusahaan ini					
11	Pegawai bangga dengan perusahaannya					
12	Pegawai bangga dengan hasil kerjanya					

Terima kasih - sukses selalu

Reliability TURNOVER INTENTIONS Y (TES 1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

1

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TI1	35.1200	56.9178	.6843	.8389
TI2	35.3067	61.7560	.4084	.8558
TI3	34.2933	61.9128	.3633	.8586
TI4	35.3333	61.3604	.4380	.8542
TI5	35.1867	58.7485	.3913	.8607
TI6	35.2133	55.4944	.7504	.8339
TI7	35.1867	57.2079	.6338	.8418
TI8	35.1733	55.7939	.7592	.8339
TI9	35.0000	57.1351	.5480	.8475
TI10	34.6800	58.2205	.5894	.8449
TI11	35.2667	55.8739	.5611	.8469
TI12	35.1733	59.3614	.3976	.8589

Reliability Coefficients

N of Cases = 75.0

N of Items = 12

Alpha = .8591

Reliability KEPUASAN KERJA X1 (TES 1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK1	44.0667	56.6577	.5257	.8135
KK2	44.0933	57.2209	.5075	.8149
KK3	44.4400	58.3308	.4379	.8194
KK4	44.5733	58.3020	.5684	.8130
KK5	44.1600	56.1092	.5223	.8136
KK6	44.4667	55.6306	.5094	.8146
KK7	44.3867	61.6187	.3032	.8266
KK8	43.3733	61.6155	.3075	.8264
KK9	44.0267	57.2966	.5281	.8137
KK10	44.0800	61.1016	.3908	.8226
KK11	44.6000	59.3514	.4982	.8169
KK12	44.5067	55.8479	.3516	.8324
KK13	44.8800	59.0530	.4626	.8182
KK14	43.8667	56.7117	.6362	.8080
KK15	43.3333	58.6306	.3428	.8268

Reliability Coefficients

N of Cases = 75.0 N of Items = 15

Alpha = .8288

Reliability KOMITMEN ORGANISASIONAL χ^2 (TES 1)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KO1	32.0667	99.2523	.4327	.9094
KO2	32.2133	92.6836	.6749	.8974
KO3	32.0800	93.8584	.6216	.9002
KO4	31.9733	100.3236	.6489	.9004
KO5	32.2400	94.8605	.7510	.8945
KO6	32.0000	95.2703	.7343	.8953
KO7	32.0400	94.0930	.5922	.9019
KO8	32.8800	97.4314	.5207	.9049
KO9	33.1867	96.6674	.6897	.8974
KO10	32.6000	95.4054	.6134	.9004
KO11	32.4667	90.4144	.8515	.8886
KO12	32.0400	93.8768	.6213	.9002

Reliability Coefficients

N of Cases = 75.0 N of Items = 12

Alpha = .9069

Turnover Intentions (Y)

Statistics

Turnover Intentions (Y)

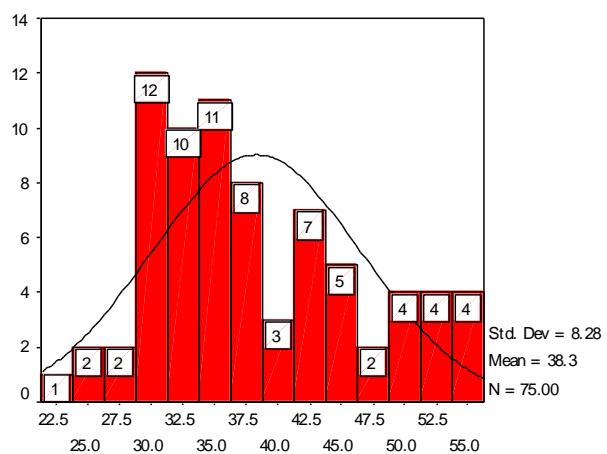
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		38.27
Std. Error of Mean		.956
Median		36.00
Mode		29 ^a
Std. Dev iation		8.278
Variance		68.523
Skewness		.471
Std. Error of Skewness		.277
Kurtosis		-.725
Std. Error of Kurtosis		.548
Range		33
Minimum		23
Maximum		56
Sum		2870

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Turnover Intentions (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1.3	1.3	1.3
	25	1	1.3	1.3	2.7
	26	1	1.3	1.3	4.0
	27	1	1.3	1.3	5.3
	28	1	1.3	1.3	6.7
	29	7	9.3	9.3	16.0
	31	5	6.7	6.7	22.7
	32	6	8.0	8.0	30.7
	33	4	5.3	5.3	36.0
	34	1	1.3	1.3	37.3
	35	3	4.0	4.0	41.3
	36	7	9.3	9.3	50.7
	37	2	2.7	2.7	53.3
	38	6	8.0	8.0	61.3
	39	2	2.7	2.7	64.0
	41	1	1.3	1.3	65.3
	42	3	4.0	4.0	69.3
	43	4	5.3	5.3	74.7
	44	1	1.3	1.3	76.0
	45	2	2.7	2.7	78.7
	46	2	2.7	2.7	81.3
	47	2	2.7	2.7	84.0
	49	1	1.3	1.3	85.3
	51	3	4.0	4.0	89.3
	52	3	4.0	4.0	93.3
	53	1	1.3	1.3	94.7
	54	3	4.0	4.0	98.7
	56	1	1.3	1.3	100.0
Total		75	100.0		100.0

Turnover Intentions (Y)



Turnover Intentions (Y)

Kepuasan Kerja (X1)

Statistics

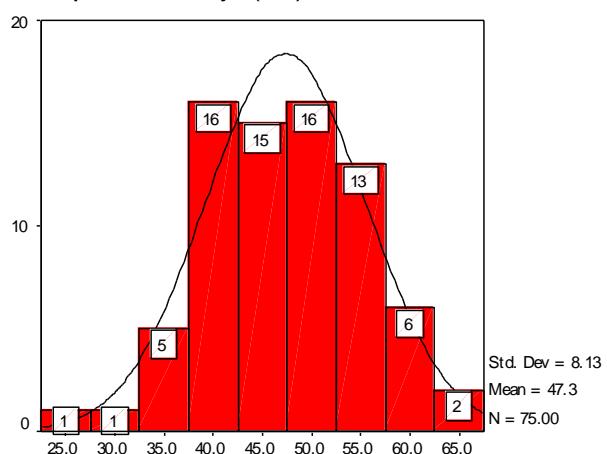
Kepuasan Kerja (X1)

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		47.35
Std. Error of Mean		.938
Median		47.00
Mode		49
Std. Dev iation		8.127
Variance		66.040
Skewness		.145
Std. Error of Skewness		.277
Kurtosis		-.279
Std. Error of Kurtosis		.548
Range		40
Minimum		27
Maximum		67
Sum		3551

Kepuasan Kerja (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.3	1.3	1.3
	31	1	1.3	1.3	2.7
	36	2	2.7	2.7	5.3
	37	3	4.0	4.0	9.3
	38	4	5.3	5.3	14.7
	39	3	4.0	4.0	18.7
	40	3	4.0	4.0	22.7
	41	5	6.7	6.7	29.3
	42	1	1.3	1.3	30.7
	43	3	4.0	4.0	34.7
	44	3	4.0	4.0	38.7
	45	3	4.0	4.0	42.7
	46	2	2.7	2.7	45.3
	47	4	5.3	5.3	50.7
	48	4	5.3	5.3	56.0
	49	7	9.3	9.3	65.3
	50	2	2.7	2.7	68.0
	51	2	2.7	2.7	70.7
	52	1	1.3	1.3	72.0
	53	2	2.7	2.7	74.7
	54	2	2.7	2.7	77.3
	55	4	5.3	5.3	82.7
	56	1	1.3	1.3	84.0
	57	4	5.3	5.3	89.3
	59	3	4.0	4.0	93.3
	60	2	2.7	2.7	96.0
	61	1	1.3	1.3	97.3
	66	1	1.3	1.3	98.7
	67	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0		100.0	

Kepuasan Kerja (X1)



Kepuasan Kerja (X1)

Komitmen Organisasional (X2)

Statistics

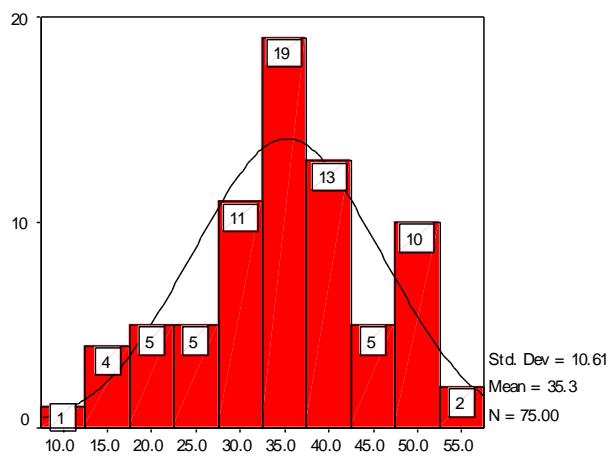
Komitmen Organisasional (X2)

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		35.25
Std. Error of Mean		1.225
Median		36.00
Mode		34
Std. Dev iation		10.607
Variance		112.516
Skewness		-.149
Std. Error of Skewness		.277
Kurtosis		-.473
Std. Error of Kurtosis		.548
Range		44
Minimum		12
Maximum		56
Sum		2644

Komitmen Organisasional (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	1.3	1.3	1.3
	14	1	1.3	1.3	2.7
	15	1	1.3	1.3	4.0
	16	2	2.7	2.7	6.7
	18	1	1.3	1.3	8.0
	19	2	2.7	2.7	10.7
	20	1	1.3	1.3	12.0
	21	1	1.3	1.3	13.3
	24	1	1.3	1.3	14.7
	25	1	1.3	1.3	16.0
	26	2	2.7	2.7	18.7
	27	1	1.3	1.3	20.0
	28	5	6.7	6.7	26.7
	29	3	4.0	4.0	30.7
	30	1	1.3	1.3	32.0
	31	1	1.3	1.3	33.3
	32	1	1.3	1.3	34.7
	33	3	4.0	4.0	38.7
	34	6	8.0	8.0	46.7
	35	1	1.3	1.3	48.0
	36	5	6.7	6.7	54.7
	37	4	5.3	5.3	60.0
	38	4	5.3	5.3	65.3
	39	2	2.7	2.7	68.0
	40	2	2.7	2.7	70.7
	41	2	2.7	2.7	73.3
	42	3	4.0	4.0	77.3
	43	1	1.3	1.3	78.7
	45	2	2.7	2.7	81.3
	46	2	2.7	2.7	84.0
	49	3	4.0	4.0	88.0
	50	2	2.7	2.7	90.7
	52	5	6.7	6.7	97.3
	54	1	1.3	1.3	98.7
	56	1	1.3	1.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Komitmen Organisasional (X2)



Komitmen Organisasional (X2)

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover Intentions (Y)	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisational (X2)
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.27	47.35	35.25
	Std. Deviation	8.278	8.127	10.607
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.076	.069
	Positive	.126	.076	.051
	Negative	-.085	-.055	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.093	.658	.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183	.780	.865

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Oneway TURNOVER INTENTIONS Y - KEPUASAN KERJA X₁

Test of Homogeneity of Variances

Turnover Intentions (Y)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
4.032	20	46	.076

ANOVA

Turnover Intentions (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4063.036	28	145.108	6.624	.000
Within Groups	1007.631	46	21.905		
Total	5070.667	74			

Oneway TURNOVER INTENTIONS Y - KOMITMEN ORGANISASIONAL X₂

Test of Homogeneity of Variances

Turnover Intentions (Y)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
3.985	18	40	.069

ANOVA

Turnover Intentions (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3471.033	34	102.089	2.553	.002
Within Groups	1599.633	40	39.991		
Total	5070.667	74			

Means TURNOVER INTENTIONS Y - KEPUASAN KERJA X₁

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intentions (Y)	Between Groups	(Combined)	4063.036	28	145.108	6.624	.000
* Kepuasan Kerja (X1)		Linearity	3554.906	1	3554.906	162.287	.000
		Deviation from Linearity	508.129	27	18.820	.859	.658
	Within Groups		1007.631	46	21.905		
	Total		5070.667	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intentions (Y)	.837	.701	.895	.801
* Kepuasan Kerja (X1)				

Means TURNOVER INTENTIONS Y - KOMITMEN ORGANISASIONAL X₂

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intentions (Y)	Between Groups	(Combined)	3471.033	34	102.089	2.553	.002
* Komitmen Organisasional (X2)		Linearity	2011.978	1	2011.978	50.311	.000
		Deviation from Linearity	1459.055	33	44.214	1.106	.378
	Within Groups		1599.633	40	39.991		
	Total		5070.667	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intentions (Y)	.630	.397	.827	.685
* Komitmen Organisasional (X2)				

Regression TURNOVER INTENTIONS Y - KEPUASAN KERJA X₁

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intentions (Y)	38.27	8.278	75
Kepuasan Kerja (X1)	47.35	8.127	75

Correlations

		Turnover Intentions (Y)	Kepuasan Kerja (X1)
Pearson Correlation	Turnover Intentions (Y)	1.000	.837
	Kepuasan Kerja (X1)	.837	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intentions (Y)	.	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.000	.
N	Turnover Intentions (Y)	75	75
	Kepuasan Kerja (X1)	75	75

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.837 ^a	.701	.697	4.557	.701	171.207	1	73	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3554.906	1	3554.906	171.207	.000 ^a
	Residual	1515.760	73	20.764		
	Total	5070.667	74			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.115	3.131		.676	.501			
	Kepuasan Kerja (X1)	.853	.065	.837	13.085	.000	.837	.837	.837

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Regression

TURNOVER INTENTIONS Y - KOMITMEN ORGANISASIONAL X₂

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intentions (Y)	38.27	8.278	75
Komitmen Organisasional (X2)	35.25	10.607	75

Correlations

		Turnover Intentions (Y)	Komitmen Organisasional (X2)
Pearson Correlation	Turnover Intentions (Y)	1.000	.630
	Komitmen Organisasional (X2)	.630	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intentions (Y)	.	.000
	Komitmen Organisasional (X2)	.000	.
N	Turnover Intentions (Y)	75	75
	Komitmen Organisasional (X2)	75	75

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.630 ^a	.397	.389	6.473	.397	48.019	1	73	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2011.978	1	2011.978	48.019	.000 ^a
	Residual	3058.689	73	41.900		
	Total	5070.667	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	20.937	2.610	8.021	.000			
	Komitmen Organisasional (X2)	.492	.071	.630	6.930	.000	.630	.630

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Regression

TURNOVER INTENTIONS Y - KEPUASAN KERJA X₁, KOMITMEN ORGANISASIONAL X₂

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intentions (Y)	38.27	8.278	75
Kepuasan Kerja (X1)	47.35	8.127	75
Komitmen Organisasional (X2)	35.25	10.607	75

Correlations

		Turnover Intentions (Y)	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasional (X2)
Pearson Correlation	Turnover Intentions (Y)	1.000	.837	.630
	Kepuasan Kerja (X1)	.837	1.000	.667
	Komitmen Organisasional (X2)	.630	.667	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intentions (Y)	.1	.000	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.000	.	.000
	Komitmen Organisasional (X2)	.000	.000	.
N	Turnover Intentions (Y)	75	75	75
	Kepuasan Kerja (X1)	75	75	75
	Komitmen Organisasional (X2)	75	75	75

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.843 ^a	.710	.702	4.518	.710	88.229	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3601.252	2	1800.626	88.229	.000 ^a
	Residual	1469.415	72	20.409		
	Total	5070.667	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.515	3.129					
	Kepuasan Kerja (X1)	.766	.087	.752	8.825	.000	.837	.721
	Komitmen Organisasional (X2)	.100	.066	.128	1.507	.136	.630	.175

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Partial Corr

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for... X2

	Y	X1
Y	1.0000 (0) P= .	.7208 (72) P= .000
X1	.7208 (72) P= .000	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 1-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S - - -

Controlling for... X1

	Y	X2
Y	1.0000 (0) P= .	.1749 (72) P= .068
X2	.1749 (72) P= .068	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 1-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed