

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Bank X Kantor Cabang Bandung.

Metode yang digunakan adalah *causal explanatory research*. penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, wawancara, dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus yang disebarkan kepada 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple regression*. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa semua item dari setiap variabel yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.

Dari penelitian ini diperoleh hasil analisa deskriptif bahwa komitmen organisasional memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.12 tergolong kategori cukup, kepuasan kerja karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,54 tergolong kategori rendah dan *turnover intention* dengan nilai rata-rata sebesar 2,98 tergolong kategori cukup. Adapun hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 61,9%. (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 68,1%. (3) Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 72,6%.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat mengkomunikasikan visi, misi, ideologi, dan memberikan motivasi kepada karyawan seperti penghargaan, bonus, mengadakan acara pelatihan, liburan bersama dan pengembangan karir yang membuat pegawai bangga. Serta perusahaan dapat memberikan fasilitas dapat diberikan seperti fasilitas kesehatan, perumahan dan jaminan pensiun sehingga tidak ada peluang karyawan untuk keluar dari perusahaan.

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

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intention at Bank X Bandung Branch Office.

The method used is casual explanatory research. The research used is library research and field research which includes non-participant observation, interviews, and questionnaires using census techniques distributed to 40 respondents. The analysis technique used is multiple regression. Based on the results of the analysis that has been done, it can be seen that all items from each variable that become the measurement tools in this study are valid and reliable.

This research obtained the results of descriptive analysis that organizational commitment has an overall average value of 3.12 classified as sufficient category, employee job satisfaction has an overall average value of 2.54 classified as low category and turnover intention with an average value of 2.98 quite category. The results of the study found that: (1) Organizational commitment had a negative and significant effect on intention turnover of 61.9%. (2) Job satisfaction has a negative and significant effect on intention turnover of 68.1%. (3) Organizational commitment and job satisfaction together provide a significant negative effect on turnover intention at 72.6%.

Based on the results of the above research, researchers suggest that companies can communicate their vision, mission, ideology, and provide motivation to employees such as awards, bonuses, holding training events, joint vacations and career development that makes employees proud. As well as companies can provide facilities that can be provided such as health facilities, housing and pension insurance so that there is no opportunity for employees to leave the company.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Tujuan Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Peran Sumber Daya Manusia	19
2.1.4 Kompensasi	20
2.1.5 Tujuan Kompensasi.....	21

2.2. Komitmen Organisasional.....	23
2.2.1. Definisi Komitmen Organisasional.....	23
2.2.2. Dimensi Komitmen Organisasi	25
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
2.2.4. Faktor yang dipengaruhi Komitmen Organisasional	28
2.3. Kepuasan Kerja	29
2.3.1. Definisi Kepuasan Kerja	29
2.3.2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	30
2.4. <i>Turnover Intention</i>	32
2.4.1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	32
2.4.2. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	34

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Rerangka Pemikiran	36
3.1.1. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i>	36
3.1.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
3.1.3. Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
3.2. Model Penelitian	38
3.3. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB IV OBYEK DAN METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian.....	40
4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	40
4.3 Metode Penelitian.....	41
4.3.1 Metode Penelitian yang Digunakan	41
4.3.2 Operasionalisasi Variabel.....	42
4.3.3 Teknik Analisis	46
4.3.3.1 Teknik Analisis Data	46
4.3.3.2 Pengolahan Data	46
4.3.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	47
4.3.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.3.3.6 Analisis Korelasi Berganda.....	54
4.3.3.7 Analisis Korelasi Parsial	55
4.3.3.8 Analisis Koefisien Determinan	57
4.3.3.9 Uji Hipotesis	58

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	61
5.1.1 Gambaran Umum Responden	61
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	63
5.2.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	63

5.2.2 Tanggapan mengenai Variabel Komitmen organisasional (X1)	68
5.2.3 Tanggapan Mengenai Kepuasan kerja (X2).....	78
5.2.4 Tanggapan Mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y)	88
5.3 Uji Asumsi Klasik	99
5.4 Pengaruh Komitmen organisasional Dan Kepuasan kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	104
5.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	104
5.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	106
5.4.3 Pengaruh Komitmen organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	108
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	114
6.2 Saran.....	116
 DAFTAR PUSTAKA	 119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2016 di PT. Bank X Kantor Cabang Bandung	5
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan Tahun 2017 di PT. Bank X Kantor Cabang Bandung	6
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Prasurvei Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja di PT. Bank X Kantor Cabang Bandung	10
Tabel 4.1 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 4.2 Skor Jawaban Pertanyaan.....	47
Tabel 4.3 Interpretasi Nilai Korelasi.....	57
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasional (X1).....	64
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X2).....	64
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover intention</i> (Y)	65
Tabel 5.8 Uji Realibilitas Variabel X1.....	66
Tabel 5.9 Uji Realibilitas Variabel X2.....	66
Tabel 5.10 Uji Realibilitas Variabel Y.....	66
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Komitmen Afektif.....	68
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Komitmen	

Berkelanjutan	71
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Komitmen	
Normatif	73
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen	
Organisasional	76
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pekerjaan Itu	
Sendiri	78
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Gaji.....	80
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Promosi	81
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Rekan Kerja	83
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Supervise</i>	85
Tabel 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Thoughts Of</i>	
<i>Quiting</i>	89
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Intention to search</i>	
<i>for another job</i>	92
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Intention to quit</i>	95
Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Turnover</i>	
<i>Intention</i>	98
Tabel 5.25 Uji Multikolinearitas	102
Tabel 5.26 Uji Korelasi	104
Tabel 5.27 Uji Hipotesis	105
Tabel 5.28 Uji Korelasi	106

Tabel 5.29 Uji Hipotesis	107
Tabel 5.30 Uji Regresi Berganda.....	109
Tabel 5.31 Uji Korelasi Berganda.....	110
Tabel 5.32 Uji F	111



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	38
Gambar 5.1 Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasional.....	77
Gambar 5.2 Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	88
Gambar 5.3 Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	99
Gambar 5.4 Grafik Normal <i>P-Plot</i>	100
Gambar 5.5 Histogram Uji Normalitas	101
Gambar 5.6 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	103