

DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*: STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR DI SALAH SATU PERUSAHAAN *GARMENT* DI CIMAHI

Oleh:

Novita Sidharta

Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha

Meily Margaretha

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

***Abstract:** This study was conducted to investigate the impact of organizational commitment and job satisfaction to turnover intention felt by the operator employees' one of Garment Company in Cimahi. Data were collected through survey and bibliography study. The questionnaires have send to 150 respondents and one hundred and forty seven were returned yielding response rate 98%. From the correlation and regression analysis, the study found that the correlation and the impact of turnover intention has supported. From four hypotheses that have tested in this study, all hypotheses were supported. The result showed that organizational commitment and job satisfaction were negatively and significantly related to turnover intention and having negative influence on it.*

***Keywords:** Organizational commitment, job satisfaction, turnover intention.*

Pendahuluan:

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya sebuah kegiatan dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya itu. Saat ini, banyak isu-isu mengenai tingkat perpindahan kerja yang dilakukan oleh para karyawan.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Banyak alasan yang diberikan para pencari kerja untuk berpindah-pindah perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* sampai saat ini masih tetap merupakan suatu proses yang terus dilakukan sampai sekarang. Ratnawati (2002) mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan keinginan berpindah seorang karyawan adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian lain tentang keinginan berpindah kerja yang dilakukan Yulianto (2001) dengan sampel karyawan perusahaan asuransi di Surakarta, menguji pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja. Hasil yang ditemukan yakni bahwa hanya kepuasan kerja

dan komitmen organisasi yang secara signifikan mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja (*turnover intention*). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah para karyawan bagian operator (khusus menjahit) di salah satu perusahaan *Garment* di Cimahi. Adapun alasan peneliti mengambil sampel karyawan untuk dijadikan sampel penelitian ini karena berdasarkan data perusahaan tersebut terbukti bahwa karyawan pada bagian operator (khusus menjahit) tersebut memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi (sumber: wawancara dengan Manajer Perusahaan *Garment*, 2009).

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Turnover Intention

Werther dan Davis (1982; dalam Yulianto, 2001) mendefinisikan *turnover* sebagai kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lainnya. *Turnover* bisa terjadi secara sukarela maupun terpaksa (Robbins, 2001). *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga dia ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu (Yulianto, 2001).

Manullang (1994) menggolongkan penyebab-penyebab *turnover* ke dalam tiga sebab utama, yaitu karena keinginan perusahaan; karena karyawan merupakan karyawan yang tidak potensial, keinginan pribadi; yaitu keinginan dari karyawan sendiri untuk keluar dari tempat ia bekerja, dan sebab lain; antara lain habisnya masa kontrak antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Menurut fungsinya, ada dua jenis *turnover* yaitu fungsional dan disfungsional (Robbins, 2003). *Turnover* dikatakan fungsional jika keluarnya karyawan (secara sukarela) dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif atau tidak potensial sedangkan perusahaan dalam keadaan sulit ekonomi, sehingga harus melakukan penghematan biaya. Selain itu perusahaan merasa diuntungkan juga jika *turnover* digunakan sebagai kesempatan promosi bagi karyawan yang lain dalam organisasi yang sama. *Turnover* dikatakan disfungsional apabila dengan keluarnya karyawan tersebut, organisasi justru mengalami kerugian, terutama jika yang keluar adalah karyawan yang potensial (Yulianto, 2001). Jenis *turnover* yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah *turnover* yang terjadi secara sukarela dan disfungsional. Dengan demikian dapat diketahui upaya-upaya pengendaliannya.

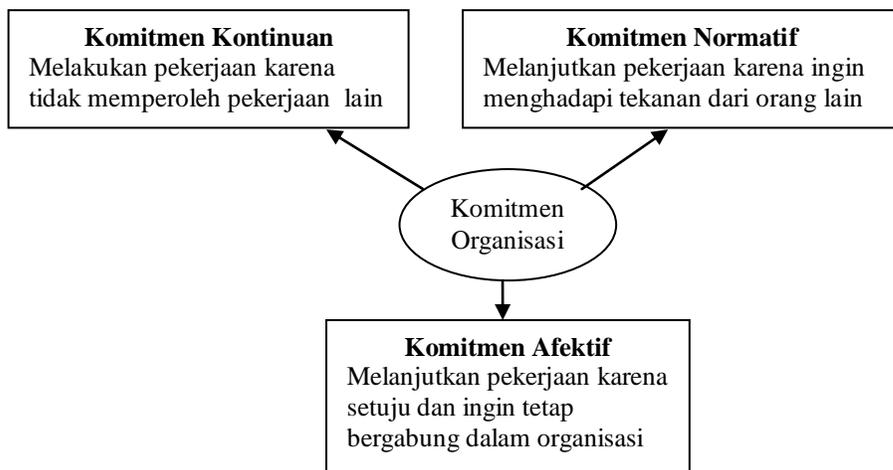
Turnover dianggap sebagai masalah karena beberapa akibat yang ditimbulkannya. Yulianto (2001) mengutarakan bahwa dampak positif *turnover* adalah pembaharuan dalam organisasi, pengurangan, atau pencegahan *turnover* lainnya, berkurangnya konflik/bertambahnya keyakinan diri individu. Adapun akibat negatif *turnover* yang dipaparkan dilihat dari segi biaya, prestasi, pola komunikasi sosial, merosotnya semangat kerja, strategi pengendalian yang kaku, dan biaya peluang strategi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1990; dalam Wijaya, 2002) mengungkapkan 3 dasar pembagian komitmen organisasi, yakni:

- a. Komitmen kontinuan (*Continuance commitment*)
Komitmen ini berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain.
- b. Komitmen afektif (*Affective commitment*)
Hampir sama dengan *continuance commitment*, *affective commitment* berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya.
- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)
Komitmen ini berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain.



Gambar 1 Tiga Tipe Komitmen Organisasional
Sumber: Meyer & Allen (1990; dalam Wijaya, 2002)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstron, 1989 dalam Rahmawati dan Widagdo, 2001, dalam Yulianto, 2001). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang

positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu (Robbins, 2003). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif, dan kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu. Luthans (1995) membagi kepuasan kerja menjadi 3 dimensi:

- a. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan tersebut.
- b. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai, atau bahkan melebihi yang diharapkan, misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapat imbalan yang sepadan. Pada kenyataannya, dia mendapatkan gaji sesuai dengan yang diharapkan dan mendapat pujian dari atasan karena prestasi yang mampu ia raih. Maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja.
- c. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikap, misalnya ia akan semakin loyal pada perusahaan dan bekerja dengan baik.

Hubungan Antarkonstruk Penelitian

Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Komitmen merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami sikap kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai kecenderungan *turnover* biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat ia bekerja. Keadaan demikian dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang menurun. Sejumlah riset menunjukkan hubungan yang signifikan dan negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention* (Meyer, 1989, dalam Yulianto, 2001).

Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen seseorang terhadap perusahaan akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dilakukan tanpa mempertimbangkan imbalan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin rendah pula nilai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Komitmen Organisasi berhubungan negatif dengan turnover intention.

Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

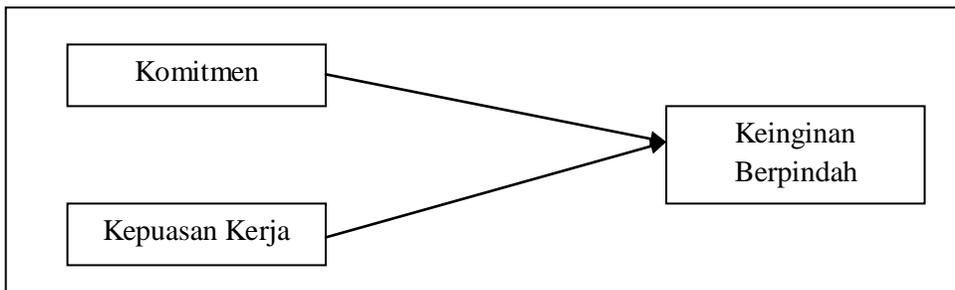
Kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah

keinginan pindah kerja karyawan tersebut. Mobley dkk. (1978; dalam Yulianto, 2001) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*). Niat untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover* sebenarnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2001) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan turnover intention.

Hipotesis 4: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention



Gambar 2

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Sumber: Modifikasi dari Yulianto (2001).

Metode

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para karyawan bagian operator (khusus menjahit) di salah satu perusahaan *Garment* di Cimahi. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner. Kuesioner disebarkan pada responden sejumlah 150 buah dan setelah melewati proses penyebaran terdapat 147 kuesioner (tingkat pengembalian 98%) yang berhasil dikumpulkan kembali.

Definisi Operasional

Turnover Intention. Dalam penelitian ini, *turnover intention* diukur dengan kuesioner *Intention to leave* dari Fried et al. (1996) dan JDS (Hackman dan Oldham, 1980). Variabel ini terdiri dari 4 *items* yang berisi dimensi niat mencari pekerjaan, ditambah dengan 4 *items* pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Yulianto (2001) yang berisi pandangan atas pekerjaan saat itu dan tingkatantisipasi konsekuensi dari pilihan responden sebagai bahan untuk memperkuat jawaban responden terhadap variable *turnover intention*. Adapun *cronbach alpha*-nya yaitu 0,7516. Kuesioner mengenai *turnover intention* ini menggunakan skala Likerts yang terdiri dari 5 poin, yaitu sangat tidak puas (STS), tidak puas (TS), netral (N), puas (S), dan sangat puas (SS).

Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang dikembangkan

oleh Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974). Kuesioner ini juga pernah digunakan oleh Yulianto (2001) dengan *cronbach alpha* 0,7507. Kuesioner komitmen organisasi ini terdiri dari 8 butir pertanyaan.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner baku MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967). MSQ yang dipakai terdiri dari 20 *items* pertanyaan dan mengukur kepuasan dari 20 dimensi kerja, yaitu:

1. Kemampuan untuk menggunakan
2. Prestasi
3. Aktivitas
4. Kemajuan
5. Wewenang
6. Kebijakan perusahaan dan implementasinya
7. Kompensasi
8. Teman kerja
9. Kreatifitas
10. Kebebasan
11. Nilai moral
12. Pengakuan/penghargaan
13. Tanggung jawab
14. Keamanan
15. Pelayanan sosial
16. Status sosial
17. Hubungan dengan *supervisor*
18. *Supervisor* teknikal
19. Varitas
20. Kondisi kerja

Kuesioner ini juga digunakan oleh Yulianto (2001) dalam penelitiannya, dengan *cronbach alpha*-nya yaitu 0,8498.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Subjek Penelitian

Responden penelitian ini adalah para karyawan bagian operator (khusus menjahit) di salah satu perusahaan *Garment* di Cimahi. Tabel 1 berikut ini merupakan ringkasan karakteristik subjek penelitian.

Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 145 orang (98,6%). Berdasarkan usia sebagian besar responden berusia 26-35 tahun (60,5%), memiliki status menikah 129 responden (87,8%), dan pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah SMP, yaitu sebanyak 64 responden (43,5%). Berdasarkan gaji, sebagian besar responden memiliki gaji berkisar > Rp 1.000.000-Rp 2.000.000 yaitu sebanyak 73 responden. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun (72,8%).

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Dimensi	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	2	1.4%
	Perempuan	145	98.6%
Usia	15-25	31	21.1%
	26-35	89	60.5%
	36-45	26	17.7%
	46-55	1	0.7%
Status	Menikah	129	87.8%
	Tidak Menikah	14	9.5%
	Duda/janda	4	2.7%
Pendidikan	SD	57	38.8%
	SMP	64	43.5%
	SMA	26	17.7%
	D1	0	0 %
	S1	0	0 %
Gaji	≤ Rp 500.000	0	0 %
	> Rp 500.000–Rp 1.000.000	72	48,9 %
	> Rp 1.000.000-Rp \ 2.000.000	73	49,6%
	> Rp 2.000.000	2	1,3%
Lama Kerja	< 1 tahun	8	5.4%
	1-5 tahun	107	72.8%
	6-10 tahun	27	18.4%
	11-15 tahun	3	2.0%
	16-20 tahun	2	1.4%

Sumber: Data yang diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0 terhadap 3 konstruk yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Cara menguji validitas adalah dengan melihat korelasi skor antar item pertanyaan dengan skor total dalam kuesioner. Alat uji yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan *Varimax Rotation* untuk mengukur tingkat keterkaitan antar variabel dan kelayakan terhadap analisis faktor adalah Keiser-Oikin *Measure of Sampling Adequacy* (Keiser's MSA). Data yang digunakan bisa dianalisis dengan menggunakan analisis faktor, bila item-

item yang terdapat dalam analisis faktor yang disebut dengan *factor loading* lebih besar dari 0,4 maka item tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika *factor loading* kurang dari 0,4 berarti item tersebut tidak valid (Sekaran, 2003). Hasil analisis faktor dapat dilihat dalam Tabel 2. Sedangkan kesimpulan hasil uji validitas untuk tiap konstruk dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 2. *Factor Loading* untuk setiap Butir Instrumen dan Konstruk dengan Analisis Faktor

Konstruk	Item	Komponen/Faktor		
		1	2	3
KO	KO1		*	
	KO2		0.636	
	KO3		0.533	
	KO4		*	
	KO5		0.593	
	KO6		0.657	
	KO7		*	
	KO8		0.681	
KK	KK1	0.497		
	KK2	0.406		
	KK3	0.611		
	KK4	*		
	KK5	0.588		
	KK6	0.54		
	KK7	0.478		
	KK8	0.399		
	KK9	*		
	KK10	*		
	KK11	0.562		
	KK12	0.533		
	KK13	*		
	KK14	0.571		
	KK15	0.604		
	KK16	0.462		
	KK17	*		
	KK18	*		
	KK19	*		
	KK20	0.434		
T	T1			*
	T2			*
	T3			0.572
	T4			*
	T5			*
	T6			0.762
	T7			0.675
	T8			0.526

Sumber: Data yang Diolah

Tabel 3. Uji Validitas untuk Tiap Konstruk

Konstruk	∑ Item	∑ Item yang tidak valid	∑ Item yang Valid	Keterangan (Item yang tidak valid)
Komitmen Organisasi	8	3	5	1, 4, dan 7
Kepuasan Kerja	20	7	13	4, 9, 10, 13, 17, 18, dan 19
<i>Turnover Intention</i>	8	4	4	1, 2, 4, dan 5

Sumber: Data yang diolah

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan reliabilitas konsistensi *interitem*, atau menguji konsistensi responden dalam merespon semua item. Reliabilitas kurang dari *alpha* 0,6 dikatakan buruk, *range* 0,7 dikatakan dapat diterima dan lebih dari 0,8 dikatakan baik (Sekaran, 2000; dalam Santosa, 2002).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0. Tabel 4 memperlihatkan hasil uji reliabilitas: *item to total correlation* dan koefisien *cronbach's alpha* untuk setiap item dan konstruk pengukuran.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Tiap Konstruk

Konstruk	∑ Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	5	0,724	Reliabel
Kepuasan Kerja	13	0,860	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	4	0,706	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Variabel	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
β	-0,225 *	-0,266 **
R^2	0,051	0,071
Adjusted R^2	4,4%	6,4%
F	7,745	11,043

Sumber: Data yang diolah

*signifikan pada 0,006

**signifikan pada 0,01

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa analisis regresi sederhana menguji *turnover intention* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- a. **Komitmen Organisasi.** Tabel IV.6 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* ($B = -0,225$, $\rho = 0,006$). Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu sebesar 0,051 ($F = 7,745$, $\rho = 0,006$). Koefisien determinasi sebesar 0,051 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* secara signifikan menjelaskan komitmen organisasi sebesar 0,051.
- b. **Kepuasan Kerja.** Tabel IV.6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* ($B = -0,266$, $\rho = 0,01$). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Besarnya R^2 (*R square*) = 0,071 ($F = 11,043$, $\rho = 0,01$). Koefisien determinasi sebesar 0,071 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* secara signifikan menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0,071.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hasil analisis regresi juga menunjukkan hasil yang serupa, bahwa ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama juga telah didukung oleh Yulianto (2001) yang menunjukkan bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Tabel 6. Hipotesis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1: Komitmen Organisasi berhubungan negatif dengan <i>Turnover Intention</i> H2: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	negatif, signifikan	Hipotesis terjawab
H3: Kepuasan Kerja berhubungan negatif dengan <i>Turnover Intention</i> H4: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	negatif, signifikan	Hipotesis terjawab

Sumber: Data yang diolah

Simpulan

Penelitian ini secara empiris mereplikasi penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Yulianto (2001). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan responden karyawan bagian operator khusus menjahit di salah satu perusahaan *garment* di Cimahi. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji

kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari hasil analisis korelasi dan regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa hubungan dan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didukung secara sempurna karena hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Yulianto (2001).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti.
2. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*.
3. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Keterbatasan Peneliti

Beberapa keterbatasan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil yang diperoleh belum bisa digeneralisasi. Akan lebih baik bila sampel yang diambil adalah beberapa perusahaan.

Kedua, responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan operator khusus menjahit. Akan lebih baik jika responden yang diikuti sertakan meliputi karyawan bagian lain.

Ketiga, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Kondisi ini mempengaruhi hasil penelitian karena hal ini menyebabkan orang-orang tertentu saja yang mengisi kuesioner. Hal ini menyebabkan karakteristik demografi kurang menyebar. Pada penelitian selanjutnya perlu digunakan sistem distribusi pengumpulan data yang berbeda.

Saran

Berdasarkan berbagai kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi karyawan bagian operator khusus menjahit di salah satu perusahaan *garment* di Cimahi sebagai sampel penelitian.

1. Kasus *turnover* mendapat perhatian besar dewasa ini terutama karena hilangnya produktivitas perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan seharusnya lebih mengenal dan memperhatikan sejak dini mengenai perihal kemungkinan keinginan karyawannya untuk keluar dari perusahaan. Kemudian perlu dicari sebab-sebab yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Langkah selanjutnya adalah mengadakan pendekatan dengan karyawan atau mendiskusikan dengan karyawan yang bersangkutan mengenai keinginannya untuk meninggalkan perusahaan dan yang terakhir

memutuskan hal yang terbaik bagi kedua belah pihak (baik perusahaan maupun karyawan). Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan rapat rutin antara atasan dan bawahan guna mengevaluasi dan memotivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan acara kebersamaan dengan bawahan agar karyawan merasa lebih akrab dengan perusahaan.

2. Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, tingkat *turnover intention* yang terjadi pada lingkungan salah satu perusahaan *Garment* di Cimahi salah satunya disebabkan oleh komitmen organisasi. Oleh karena itu, usaha peningkatan komitmen organisasi dapat diusulkan sebagai salah satu cara untuk mengatasi atau mencegah *turnover*. Dengan melihat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* dalam penelitian ini, perlu diperhatikan bagi perusahaan bahwa apabila tingkat *turnover* yang terjadi tinggi, maka perlu dilihat bagaimana komitmen organisasinya, sebaliknya apabila respon karyawan terhadap komitmen organisasi rendah, maka pihak manajemen perlu waspada terhadap kemungkinan peningkatan *turnover* karyawannya. Selanjutnya usaha-usaha ke arah peningkatan komitmen organisasi tidak ada ruginya dilakukan pihak perusahaan sekalipun tingkat *turnover* tidak tinggi, hal tersebut dimaksudkan untuk mencegah munculnya *turnover intention*. Hal yang dapat dilakukan misalnya dengan pemberian insentif lebih atau pemberian *reward* terhadap karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Selain itu dapat juga dilakukan dengan memberikan tunjangan-tunjangan sehingga membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Daftar Pustaka

- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods* (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Donald, C., & William, C. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Dole, C., & Schroeder, R. (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4), 234-245.
- Draper, N.R., & H. Smith. (1996). *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc.
- Fried, Y., Ben-David, H.A., Tieg, E.B., Avital, N. & Yeverechyahu, U. (1996). The Intercative Effect of Role Conflict & Role Ambiguity on Job Performance, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 19-27.
- Gupta, G., & Kumar, K. (2008), Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction, And Turnover Intention: A Co-Relational Study, *Gujarat Journal of Psychology*, 7, 26-27.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis. 5th Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work Design in Organization context In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), Research in Organizational Behavior (Vol.2)*. Greenwich, CT: JAI Press

- Hardin, J.E., Bryan, D.O., & Reding, K.F. (2001). The Influence of Internships on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention, Form Paper, Table1: *Accounting, Behavior, and Organizational*.
- Hatmoko, T. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dan Pembedaannya terhadap Karakteristik Demografik (Studi kasus di PDAM Kabupaten Karanganyar). *Tesis Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Jogiyanto. (2008). *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan kuesioner, mengatasi bias dan meningkatkan respon*. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kurniasari, L. (2005). *Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Turnover Intention*, diakses dari www.damandiri.or.id/file/luvikurniasariunairringkasan.pdf. pada September 2009.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, 7th edition, New York:McGraw-Hill, Inc.
- MacLean, S. & Gray. 1998. Structural Equation Modelling in market Research. *Journal of the Australia Market Research Society*.
- Manullang, M. (1994). *Management Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.D., Gellatly, I.R., Goffin, R.D., & Jackson, D.N. (1989), Organizational Commitment and Job Performance: It's the mature of the commitment that counts, *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Narimawati, U. (2007). The Influence of Work Satisfied, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lectures at West Java's privat Higher Education Institution, *Journal of Applied Sciences Research*, 7, 549-557.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Ratnawati, I. (2002). Reposisi Dan Perubahan Peran Fungsi MSDM: Suatu Upaya Mengatasi Lingkungan Yang Berubah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1 (IV) Februari:1-12.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior: 9th Edition*. Upple Saddle River, New Jersey:Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior, Tenth Editions*, New Jersey:Prentice/Hall International, Inc.
- Santosa, T.E.C. (2002). Analisis Hubungan Antara Kontrak Psikologi Baru, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, & Kreativitas Pekerja: Studi Empiris pada Pekerja di Industri Perbankan. *Tesis Prgoram Pasca Sarjana Magister Sains Ilmu-ilmu Ekonomi, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Tidak dipublikasikan.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*.

- Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. & Tjiptono, F. (2004). *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business, A Skill-Building Approach*. America: Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business; Metodologi Penelitian untuk Bisnis, 4th ed.*
Salemba 4.
- Siagian, S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Staw, B.M. (1991). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, New York: Oxford,
Macmillan Publishing Company, Inc.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. IKAPI
- Sunyoto, M.A. (2001). *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Trimble, D. E. (2006). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention of
Missionaries, *Journal of Psychology & Theology*.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual of The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: Universitas of Minnesota Industrial Relations Center.
- Yulianto, W. (2001). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, Komitmen Organisasional dan LMX pada Turnover Intention di Lingkungan Asuransi. *Skripsi Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Tidak dipublikasikan.
- Wijaya, M.K. (2002). *Menggagas Bisnis*. Gema Insani Press. Jakarta.
- Hasil wawancara dengan Manajer Perusahaan *Garment* di Cimahi pada September, 2009.