



UNIVERSITAS
KRISTEN
MARANATHA



SEMINAR
NASIONAL
CALL FOR
PAPER

SEMINAR NASIONAL

AND

CALL FOR PAPER

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

PROCEEDING

ISBN : 978-979-19940-3-3


mcu | INTEGRITY
CARE
EXCELLENCE
MARANATHA CHRISTIAN UNIVERSITY

SEMINAR NASIONAL
AND
CALL FOR PAPER

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

PROCEEDING

CALL FOR PAPER

**ECONOMIC GLOBALIZATION:
TREND & RISK FOR
DEVELOPING COUNTRY**

**"The Impact of ASEAN Economic Community 2015:
Opportunities & Benefits
For Indonesians Entrepreneurs"**

BANDUNG, 22 - 24 MEI 2014

ISBN : 978-979-19940-3-3

DAFTAR ISI

	Halaman
Susunan Kepanitiaan.....	ii
Daftar Juri dan <i>Reviewer</i>	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Peserta Seminar.....	v
Susunan Acara.....	vi
Jadwal Presentasi Call for Paper.....	vii
Daftar Isi.....	viii
BARANG PUBLIK DAN EKSTERNALITAS PADA ERA OTONOMI DAERAH.....	1
PENGARUH LEVERAGE, BONUS PLAN, DAN KEKUATAN BURUH TERHADAP KEBIJAKAN AKUNTANSI.....	2
PENGARUH KEKUATAN BURUH TERHADAP KEBIJAKAN AKUNTANSI YANG DIMODERASI KEPEMILIKAN MANAJERIAL.....	3
MISTERI RENDAHNYA TINGKAT KEHADIRAN MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN ANGKATAN 2010 (STUDI KASUS MAHASISWA MANAJEMEN FE UII YOGYAKARTA).....	4
MEMBANGUN <i>SUSTAINABLE ENTREPRENEURSHIP</i> UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING GLOBAL.....	5
ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEINGINAN KELUAR.....	6
ANALISIS PERBEDAAN TINGKAT KREATIVITAS SEBELUM DAN SESUDAH MENGIKUTI PENGAJARAN MATA KULIAH KEWIRAUSAHAAN (STUDI PADA MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA.....	7
8 PRINSIP MANAJEMEN MUTU DALAM REALITA PENERAPAN ISO 9001:2008 DI UNIVERSITAS X BANDUNG.....	8
LOYALITAS WISATAWAN TERHADAP PEMILIHAN OBYEK WISATA GUNA PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI DAERAH.....	9

GLOBALISASI DAN KESEJAHTERAAN: STUDI KASUS 33 PROVINSI DI INDONESIA.....	10
ANGGARAN PARTISIPASI DAN KARAKTER INDIVIDU.....	11
PENGARUH PERILAKU KONSUMEN, FAKTOR SOSIAL DAN BIAYA TERHADAP MASUKNYA RITEL ASING DI INDONESIA.....	12
PENINGKATAN AKSESIBILITAS KEUANGAN BAGI UKM UNTUK MEMANFAATKAN LALU-LINTAS MODAL MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015.....	13
PENGARUH PENGUNGKAPAN CSR TERHADAP <i>AGGRESSIVE TAX AVOIDANCE</i>	14
<i>TECHNOPRENEURSHIP</i> : STRATEGI INDONESIA MENJAWAB TANTANGAN <i>ASEAN ECONOMIC COMMUNITY</i> 2015.....	15
PENINGKATAN KETRAMPILAN MANAJERIAL PEREMPUAN DALAM MENGELOLA UKM UNTUK MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015	16
PERAN ELEMEN CORPORATE GOVERNANCE DALAM NILAI PERUSAHAAN DAN WAKTU PENYAMPAIAN LAPORAN KEUANGAN (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA.....	17
PENGARUH <i>PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH</i> DAN <i>PROCEDURAL INJUSTICE</i> TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i> DAN DAMPAKNYA TERHADAP INTENSI BERWIRSAUSAHA YANG DIMODERASI OLEH SIKAP PROAKTIF, STUDI PADA KARYAWAN DI BIDANG ASURANSI, IT DAN PERPAJAKAN DI JAKARTA.....	18
GLOBALISASI EKONOMI: KORPORATISASI PERGURUAN TINGGI (PERAN AKUNTANSI DALAM TINJAUAN TEORI KRITIS HABERMAS).....	19
PEMETAAN INDUSTRI KREATIF: DALAM MENINGKATKAN PERTUMBUHAN EKONOMI KAWASAN URBAN DI KOTA PALEMBANG.....	20
ANALISIS <i>CO-MOVEMENT</i> PASAR MODAL DI ASEAN-5: METODE <i>MINIMUM SPANNING TREE</i>	21
PERAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KOMISARIS INDEPENDEN, KOMITE AUDIT DAN AUDITOR EKSTERNAL TERHADAP INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN (PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI PADA PERIODE 2010-2012)	22
EFEKTIFITAS PENINGKATAN "FINANCIAL DISCLOSURE" MELALUI PENERAPAN IFRS.....	23
TUJUH KARAKTERISTIK <i>ENTREPRENEUR</i> BERPERAN MENGEMBANGKAN BISNIS MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI UNIVERSITAS CIPUTRA.....	24

IKLIM INVESTASI NEGARA-NEGARA ASEAN MENUJU ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC): INVESTASI LANGSUNG LUAR NEGERI (FDI)	25
INTERACTIVE CONTROL SYSTEM, KINERJA, DAN INOVASI: STUDI KASUS PADA SEBUAH PROGRAM STUDI AKUNTANSI DI SURABAYA.....	26
DECISION MAKING FROM THE PERSPECTIVE OF BEHAVIORAL FINANCE.....	27
APAKAH ENTREPRENEURS INDONESIA DAPAT BERSAING DI AEC 2015?: POTENSI EKONOMI INDONESIA.....	28
ANALISIS PERBANDINGAN KARAKTERISTIK KEWIRAUSAHAAN DALAM DIRI PARA WIRAUSAHAWAN MUDA (<i>YOUNG ENTREPRENEURS</i>) (STUDI KASUS PADA ALUMNI FIABIKOM-UAJ DAN PELAKU INDUSTRI KREATIF DI WILAYAH DKI JAKARTA).....	29
PENGUKURAN KUALITAS LAYANAN UNIT KERJA TEKNOLOGI INFORMASI MENUJU STRATEGI TATA KELOLA ORGANISASI: STUDI KASUS	30
LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DAN TINGKAT PENGEMBALIAN PINJAMAN: SEBUAH PERSPEKTIF PEREMPUAN PENGUSAHA MIKRO DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN.....	31
SEJARAH PERUSAHAAN DAN PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA: IMPLIKASINYA TERHADAP STUDI PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA	32
INDUSTRI PARIWISATA RAJA AMPAT DAN AEC 2015: ANALISIS POTENSI.....	33
DIMENSI KEWIRAUSAHAAN PEDAGANG PEREMPUAN DI PASAR SEHAT PIYUNGAN, KABUPATEN BANTUL, YOGYAKARTA.....	34
PENGARUH SERVICE QUALITY DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN.....	35
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MAKRO YANG BERPEGARUH TERHADAP PERDAGANGAN INDONESIA DENGAN CINA DALAM USAHA MERESPON PASAR BEBAS TAHUN 2020.....	36
PENGARUH KEBIJAKAN PENDANAAN DAN RISIKO TERHADAP KEBIJAKAN PEMBIAYAAN: STUDI EMPIRIS PADA BANK SYARIAH DI INDONESIA.....	37
PENGARUH SIMPANAN (DPK), KECUKUPAN MODAL (CAR), RISIKO KREDIT (NPF), DAN PEMBIAYAAN BAGI HASIL TERHADAP PROFITABILITAS BANK SYARIAH DI INDONESIA.....	38

PEMBERDAYAAN PEREMPUAN MISKIN MELALUI PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN PADA INDUSTRI RUMAHAN PEMBUATAN IKAN SALAI DI KOTA PALEMBANG.....	39
DAMPAK KONVERGENSI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN TERHADAP <i>INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS (IFRS)</i> PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (STUDI KASUS PERUSAHAAN MANUFAKTUR)	40
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PENGUSAHA PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN EKONOMI KREATIF (STUDI KASUS INDUSTRI KERAJINAN TENUN SONGKET DI KOTA PALEMBANG).....	41
PERAN KARAKTER <i>PASSION</i> DAN <i>MARKET SENSITIVITY</i> DALAM <i>STARTUPBUSINESS</i> UDIFER BAGS.....	42
PENGARUH PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2013 TENTANG PAJAK PENGHASILAN ATAS PENGHASILAN DARI USAHA YANG DITERIMA ATAU DIPEROLEH WAJIB PAJAK YANG MEMILIKI PEREDARAN BRUTO TERTENTU TERHADAP PERENCANAAN PERPAJAKAN.....	43
MODEL PERSAINGAN, PERILAKU DAN PERFORMA PASAR INDUSTRI PERBANKAN INDONESIA BERBASIS KONSENTRASI PASAR & CAMEL UNTUK PEROLEHAN INFORMASI FUNDAMENTAL BAGI PUBLIK.....	44
ANALISIS PERBEDAAN <i>CREDIT CARD USAGE</i> , <i>MONEY ATTITUDES</i> , DAN <i>FINANCIAL BEHAVIOR</i> BERDASARKAN <i>GENDER</i>	45
PERAN <i>CAUSE-IMPORTANCE</i> DAN <i>CAUSE-PROXIMITY</i> TERHADAP NIAT BERBELANJA-ULANG DI TOKO (SUATU STUDI EKSPERIMEN).....	46
DAMPAK TINGKAT KONSENTERASI TERHADAP KINERJA DAN STABILITAS PERBANKAN DI INDONESIA TAHUN 2003-2013; ANALISIS REGRESI DATA PANEL	47
MANAJEMEN KEUANGAN DALAM LINGKUNGAN USAHA YANG KONTIJEN.....	48
PENGARUH <i>FIT EVENT</i> TERHADAP <i>BRAND LOYALTY</i> DENGAN <i>BRAND TRUST</i> SEBAGAI MEDIASI PADA PRODUK POCARI SWEAT.....	49
MANAJEMEN RANTAI PASOKAN SEBAGAI ALAT UNTUK MEMENANGKAN PASAR REGIONAL ASEAN (STUDI KASUS PRODUK UMKM: KAIN SONGKET TRADISIONAL).....	50
IMPLEMENTASI PENJAMINAN MUTU DALAM MENGHADAPI GLOBALISASI, ANALISIS DAN IMPLIKASI : STUDI KASUS.....	51
PERSEPSI MAHASISWA FEB UIN JAKARTA TERHADAP PERAN PERBANKAN SYARIAH DALAM MENGEMBANGKAN WIRAUSAHA MAHASISWA	52

INDEPENDENSI, <i>DUE PROFESSIONAL CARE</i> DAN AKUNTABILITAS: PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN ETIKA PROFESI SEBAGAI VARIABEL <i>MODERATING</i> (SURVEI PADA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI WILAYAH JOGLOSEMAR).....	53
INTERGRASI KEPERIBADIAN DAN PEMBELAJARAN KEWIRAUSAHAAN DALAM MEMBANGUN MINAT MAHASISWA BERWIRAUSAHA (STUDI PADA MAHASISWA FE UNESA).....	54
PERAN <i>BRAND CREDIBILITY</i> DALAM INDUSTRI JASA (SEBUAH KAJIAN PUSTAKA).....	55
APAKAH PENGETAHUAN PAJAK YANG TINGGI MENINGKATKAN NIAT WP UNTUK PATUH? (SEBUAH STUDI KUASI EKSPERIMEN).....	56
ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI PRIA DAN WANITA TERHADAP <i>INTERNET MARKETING</i> DAN <i>PROMOTIONAL OFFER</i>	57
USAHA KULINER MIKRO DALAM PERSPEKTIF SOSIOLOGI EKONOMI.....	58
IMPLEMENTASI <i>OPEN SOURCE ERP SOFTWARE</i> BAGI UMKM (UNTUK EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KINERJA UMKM DALAM ASEAN ECONOMIC COMMUNITY 2015).....	59
KEPUTUSAN KEPATUHAN PAJAK DITINJAU DARI POSTUR MOTIVASI WAJIB PAJAK DAN STRATEGI AUDIT PAJAK.....	60
STRATEGI PEMASARAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDUSTRI DAN SWOT KASUS: P.T. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO).....	61
HUBUNGAN PENGETAHUAN AKUNTANSI, INFORMASI AKUNTANSI DAN KINERJA ENTREPRENEUR MUDA: STUDI EKSPLORASI PADA MAHASISWA IBA UNIVERSITAS CIPUTRA.....	62
IMPLEMENTASI <i>GREEN MARKETING</i> PADA USAHA KECIL MENENGAH DI KOTA PALEMBANG.....	63
APLIKASI RANTAI PASOK PADA USAHA KECIL MENENGAH DI KOTA PALEMBANG.....	64
HUBUNGAN RELATIONSHIP MARKETING DAN TEKNOLOGI: SEBUAH ANALISIS TEORITIS DARI PERSPEKTIF <i>GREEN MARKETING</i>	65
EVALUASI PENERAPAN <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> DALAM SISTEM OPERASIONAL DAN MANAJEMEN DI <i>FAMILY BUSINESS</i> INDONESIA: STUDI KASUS DI UNIVERSITAS CIPUTRA.....	66
<i>STRATEGIC COLLABORATION</i> PENGARUHNYA TERHADAP <i>BUSINESS VALUE</i> SERTA DAMPAKNYA PADA <i>BUSINESS PERFORMANCE</i> (STUDI PADA INDUSTRI DAUN TEMBAKAU KERING DI NUSA TENGGARA BARAT).....	67

ANALISIS PENGARUH CITRA MEREK, <i>CELEBRITY ENDORSER</i> DAN <i>BRAND COMMUNITY</i> TERHADAP LOYALITAS MEREK SEPEDA MOTOR MEREK YAMAHA DI SELONG.....	68
ANALISIS STRATEGI PENGGUNAAN WEBSITE DALAM PENGELOLAAN BISNIS BERSKALA KECIL (STUDI KASUS PADA DIAN UTAMA JAKARTA)	69
IMPLEMENTASI " <i>CONTINUOUS IMPROVEMENT MINDSET</i> DAN <i>CHANGE MANAGEMENT</i> " DALAM ORGANISASI BISNIS.....	70
EFISIENSI BANK DI INDONESIA.....	71
MENGIDENTIFIKASI KARAKTER <i>ENTREPRENEURSHIP</i> : STUDI EKSPLORASI PADA PROYEK BISNIS MAHASISWA.....	72
<i>ASEAN ECONOMIC COMMUNITY</i> DAN RESPON PERBANKAN PADA USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DI INDONESIA.....	73
ANALISIS TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK, TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN, DAN KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN	74
MODEL PERSAMAAN BERJENJANG STRUKTUR MODAL: PANDANGAN TEORI <i>TRADE-OFF</i> , TEORI <i>PECKING ORDER</i> , TEORI KEAGENAN, DAN TEORI KONTINGENSI DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN STRUKTUR MODAL PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2006–2012	75
PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN <i>INTERNET FINANCIAL AND SUSTAINABILITY REPORTING (IFSR)</i> (STUDI PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA)	76
PENGARUH <i>BRAND CREDIBILITY</i> , <i>BRAND PRESTIGEDAN BRAND AWARENESS</i> TERHADAP <i>PURCHASE INTENTION: PERCEIVED QUALITY</i> SEBAGAI <i>MEDIATING VARIABLE</i>	77
KEBERMUTUAN PROSES TRANSFORMASI PENGETAHUAN DI PERGURUAN TINGGI.....	78
PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA UKM DI KOTA PALEMBANG.....	79
KUALITAS LAYANAN STARBUCKS COFFEE HAYAM WURUK DAN DAMPAKNYA TERHADAP WORD OF MOUTH.....	80
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENUNJANG MEDIK RUMAH SAKIT "X" BANDUNG.....	81

PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, PARTISIPASI MASYARAKAT DAN TRANSPARASI KEBIJAKAN PUBLIK TERHADAP PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH (APBD) DI DPRD KOTA BANDUNG.....	82
TINGKAT PENCAPAIAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DILIHAT DARI PENERAPAN ROTASI, MUTASI DAN PROMOSI DI KANTOR REGIONAL XI DAN XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.....	83
PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA AUDITOR PT. BANK NEGARA INDONESIA TBK PALEMBANG.....	84

ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEINGINAN KELUAR

Rony Setiawan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha
rony_luxor@yahoo.com

ABSTRACT

Retaining employees who are satisfied and keep them staying as the 'big family' for the long term in the company must be one of the main goals of every company. In fact, companies always face the challenge of external interventions that may indirectly undermine employee behaviors. This study tries to predict the two main causes of high employees' turnover (which is represented by intention to leave) are low levels of job satisfaction and low levels of organizational commitment. Job is "an everyday food" for the employees and if they are not satisfied of it, then this condition will encourage them to at least look for a job in another field in the same company. If those low levels of job satisfaction are continued to a broader level, where the overall organizational situations are no longer conducive for them; then the next will cause the employee willingness to leave their job at the same company where they work. In this condition, the low levels of organizational commitment of employees have occurred. The surveys have been conducted on middle and low level managerial employees who have been working on several largest banks in Bandung. By using analysis of linier correlation and regression, the studies have proved that job satisfaction was significantly positively related with organizational commitment, job satisfaction was significantly negatively affect intention to leave, and organizational commitment significantly negatively affect intention to leave.

Keywords: Turnover Intention, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEINGINAN KELUAR

Rony Setiawan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha
rony_luxor@yahoo.com

ABSTRACT

Retaining employees who are satisfied and keep them staying as the 'big family' for the long term in the company must be one of the main goals of every company. In fact, companies always face the challenge of external interventions that may indirectly undermine employee behaviors. This study tries to predict the two main causes of high employees' turnover (which is represented by intention to leave) are low levels of job satisfaction and low levels of organizational commitment. Job is "an everyday food" for the employees and if they are not satisfied of it, then this condition will encourage them to at least look for a job in another field in the same company. If those low levels of job satisfaction are continued to a broader level, where the overall organizational situations are no longer conducive for them; then the next will cause the employee willingness to leave their job at the same company where they work. In this condition, the low levels of organizational commitment of employees have occurred. The surveys have been conducted on middle and low level managerial employees who have been working on several largest banks in Bandung. By using analysis of linier correlation and regression, the studies have proved that job satisfaction was significantly positively related with organizational commitment, job satisfaction was significantly negatively affect intention to leave, and organizational commitment significantly negatively affect intention to leave.

Keywords: Turnover Intention, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Turnover atau tingkat keluar masuk karyawan merupakan fenomena yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan mengakibatkan hilangnya karyawan yang mungkin potensial ataupun krusial dari sisi kinerjanya; yang akan berdampak pada tingginya biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya kompensasi terhadap karyawan baru, dan biaya-biaya terkait lainnya; sehingga pada akhirnya akan mengganggu stabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Dampak lain yang ditimbulkan oleh tingkat *turnover* yang tinggi adalah berpindahya

pengetahuan perusahaan yang telah dimiliki oleh karyawan, sehingga memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan perusahaan tertentu ke perusahaan lain, yang mungkin juga merupakan pesaingnya. Berbagai permasalahan krusial dan fatal akan terjadi jika perusahaan tidak segera mengantisipasi potensi dan realisasi timbulnya tingkat *turnover* yang tinggi.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*); bahkan masalah tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan kebanyakan negara-negara Asia Pasifik lainnya. Masalah lain yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*) dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employees*). Berdasarkan hasil survei *Global Strategic Rewards 2007/2008* yang dilakukan oleh Watson Wyatt (salah satu perusahaan konsultan di bidang manajemen sumber daya manusia), kehilangan karyawan berpotensi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus sudah menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia (Suhendro, 2008).

Salah satu sektor industri di Indonesia yang mempunyai masalah dalam hal *turnover* karyawan adalah sektor industri perbankan, khususnya untuk keahlian khusus. Hasil survei Watson Wyatt yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2006-2007 menunjukkan bahwa persentase *turnover* untuk posisi penting (level manajerial) di sektor industri perbankan mencapai 6,3%-7,5%. Angka ini relatif lebih besar jika dibandingkan dengan industri lain yang hanya mencapai 0,1%-0,74% (Firdanianty, 2008 dan Suhendro, 2008). Lebih lanjut, survei Watson Wyatt yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2007-2008 menunjukkan bahwa dalam sektor industri perbankan di Indonesia sangat rentan terjadi *turnover* yang tinggi. Rata-rata *turnover* karyawan pada industri perbankan nasional mencapai 10%-11% per tahun (Wulandari, 2008). Dari beberapa hasil penemuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di sektor industri perbankan di Indonesia terus menerus mengalami peningkatan sejak beberapa tahun terakhir.

Terdapat dua macam penyebab *turnover*, yaitu karyawan keluar dari perusahaan karena kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan (*involuntary turnover*) dan karyawan keluar dari perusahaan karena keinginannya sendiri (*voluntary*

turnover). *Involuntary turnover* terjadi karena karyawan "dipaksa" untuk keluar dari perusahaan; dengan kenyataan bahwa perusahaan mengalami kebangkrutan atau kerugian, menyebabkan perusahaan harus melakukan *downsizing* atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja); sedangkan *voluntary turnover* terjadi karena karyawan sendiri yang mempunyai keinginan keluar karena berbagai alasan seperti pindah tempat tinggal, pensiun, atau pindah ke perusahaan lain yang lebih menjanjikan. Peneliti membatasi pengertian *turnover* di sini adalah *voluntary turnover*, yaitu tingkat keluar masuk karyawan karena keinginan pribadinya semata. *Turnover* jenis ini merupakan keinginan keluar yang telah terealisasi. Keinginan keluar merupakan potensi atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan keluar tersebut ada yang sudah terlihat melalui *turnover* secara aktual dan ada juga yang belum terlihat secara jelas, yang hanya terlihat dari perubahan sikap dan perilaku kerja karyawan saja.

Awaldhi (2009) menyatakan bahwa terdapat dua indikasi yang akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat keinginan keluar karyawan di industri perbankan di Bandung. Kedua indikasi tersebut adalah tingginya tingkat pembajakan sumber daya manusia perbankan dan tingginya penggunaan remunerasi (insentif dan bonus) untuk mempertahankan karyawan tetap berada dalam perusahaan. Kedua kondisi tersebut dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kehidupan kerja karyawan, termasuk sikap dan perilaku kerja mereka. Peneliti menduga bahwa indikasi pertama berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dan indikasi kedua berkaitan dengan tingkat komitmen organisasional karyawan.

LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Arti intensi (*intention*) adalah kemauan atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu; sementara keluar/*turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Jadi, keinginan keluar/*turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994; dalam Kurniasari, 2004). *Turnover*/keluar mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode

tertentu; sedangkan keinginan keluar mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Kurniasari, 2004).

Keluarnya karyawan dari suatu organisasi dapat diprediksi melalui berbagai faktor, salah satunya adalah keinginan keluar yang tentunya berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Good *et. al.* (1996; dalam Pareke, Bachri, & Astuti, 2003) mendefinisikan keinginan keluar sebagai keinginan, kecenderungan, atau intensi (*intention*) seseorang untuk secara aktual keluar (*turnover*) dari suatu organisasi. Beberapa peneliti menggunakan konstruk keinginan keluar untuk menjelaskan perilaku keluar; di antaranya, Brown & Peterson (1993; dalam Pareke, Bachri, & Astuti, 2003) menggunakan konstruk keinginan keluar sebagai *proxy* yang mewakili keluarnya karyawan secara aktual, sementara, beberapa peneliti lainnya menempatkan konstruk keinginan keluar sebagai prediktor perpindahan karyawan secara aktual (Lum *et. al.*, 1998; Good *et. al.*, 1996; Jaros, 1995; dalam Pareke, Bachri, & Astuti, 2003).

Kepuasan kerja adalah orientasi afeksi individu kepada peran kerja dan karakteristik pekerjaan mereka (William & Hazer, 1986; dalam Pasewark & Strawser, 1996). Davis (1985; dalam Mangkunegara, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Wexley & Yuki (1977; dalam Mangkunegara, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Locke (1976; dalam Judge & Locke, 1993; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau emosi positif seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan, baik yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya upah/gaji, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi) maupun yang berhubungan dengan kondisi dirinya (misalnya umur, kesehatan, dan pendidikan). Karyawan akan merasa

puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dirasakan mendukung dirinya; dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung dirinya, maka karyawan akan merasa tidak puas. Setiap karyawan pada umumnya mendambakan kepuasan atas pekerjaannya, meskipun rasa puas yang didambakan oleh masing-masing karyawan saling berbeda, sesuai dengan tingkatan rasa puas yang diinginkan masing-masing. Semakin suatu pekerjaan oleh seseorang dipersepsikan sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Locke *et. al.*, 1993; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001).

Mobley *et. al.* (1979, dalam Ratnawati & Kusuma, 2001) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi individu yang kuat atas keterlibatannya pada suatu perusahaan. Mowday *et. al.* (1979; dalam Saal & Knight, 1995) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keyakinan yang kuat dalam menerima semua nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan dari suatu identifikasi individual dengan dan terlibat dalam suatu organisasi (Williams & Hazer, 1986; dalam Pasewark & Strawser, 1996) dan ditandai oleh kesetiaan perorangan kepada organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha atas nama organisasi, keselarasan tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, dan menginginkan untuk memelihara keanggotaan dengan organisasi (Steer *et. al.*, 1974; dalam Pasewark & Strawser, 1996). Komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan dan demi pencapaian tujuan organisasinya (Steers, 1985; dalam Kuntjoro, 2002).

Penelitian Suwandi & Indriantoro (1999; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berbagai bentuk hubungan telah ditemukan antara hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendahului variabel komitmen organisasional (Matheiw, 1988, William & Hazer; 1986, Price & Mueller, 1986; dalam Ratnawati

& Kusuma, 2001). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional mendahului kepuasan kerja (Bateman & Strasser, 1984, Suwandi & Indriantoro, 1999; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001). Penelitian Matheiw (1991; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001) menemukan hubungan resiprokal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih akurat (Suwandi & Indriantoro, 1999; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001). Dengan adanya berbagai ragam bentuk hubungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya; sehingga akan memacunya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan jika timbul keinginan keluar merupakan akibat dari ketidakpuasan karyawan (Lee & Bruvold, 2003; dalam Widjaya, 2010). Pareke (2004; dalam Widjaya, 2010) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menimbulkan keinginan berpindah karyawan (Clugston, 2000; Russ & McNelly, 1995; Lee *et. al.*, 1992), di samping faktor-faktor lainnya seperti kinerja (William & Livingstone, 1994), kepuasan hasil dan kepuasan pada penyelia (Aquino *et. al.*, 1997), serta konflik dan ambiguitas peran (Johnston *et. al.*, 1990). Kepuasan kerja sebagai variabel independen tentu saja memberikan dampak yang relatif. Maksud dari pernyataan ini adalah jika kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka tingkat keinginan keluar akan rendah; dan jika kepuasan kerja tidak terpenuhi dengan baik, maka tingkat keinginan keluar akan tinggi (Widjaya, 2010). Pasewark & Strawser (1996; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan yang negatif. Para ahli terdahulu telah menyatakan dalam penelitiannya bahwa apabila seseorang merasa telah terpenuhi semua kebutuhannya dan keinginannya oleh organisasi; maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasional yang ada dalam dirinya (Muhadi, 2007). Semakin karyawan tersebut merasakan puas dengan pekerjaannya, semakin berkurang keinginannya untuk pindah. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar; karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat keinginan keluar akan semakin menurun.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh pada keinginan keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen organisasional dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap keinginan keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi daripada karyawan yang relatif tidak berkomitmen (Joiner; dalam Chiu, *et. al.*, 2005; dalam Sumarto, 2009). Menurut Meyer & Allen (dalam Barlett, 2001; dalam Sumarto, 2009), secara umum komitmen organisasional dapat dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi di mana dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat susah dan senang (Sumarto, 2009). Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, melindungi aset perusahaan, dan membagi tujuan organisasi (Sumarto, 2009). Jadi, perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan (Sumarto, 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi keinginan keluar secara internal dan eksternal (Chiu *et. al.*, 2005; dalam Sumarto, 2009).

Berbagai penelitian mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar pernah dilakukan sebelumnya. Kurniasari (2004) pernah melakukan penelitian dan telah menemukan pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan keluar karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kemasan plastik jenis *foodgrade*. Widianita (2009) pernah melakukan penelitian dan telah menemukan pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan yang bekerja pada rumah sakit di Surakarta. Penelitian serupa lainnya juga pernah dilakukan oleh Indrawati (2009) yang menemukan pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap karyawan yang bekerja pada kantor akuntan publik di wilayah Surakarta. Berdasarkan berbagai pemaparan keterkaitan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar; maka ketiga hipotesis penelitian yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasional

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar

METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional serta pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan keinginan keluar. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada tingkat/level manajerial yang bekerja pada tiga bank besar di Indonesia, yang bekerja pada kantor cabang/kantor wilayah di Bandung. Ketiga bank tersebut termasuk dalam *top ten* bank terbesar di Indonesia (berdasarkan data statistik Agustus 2010, yang menunjukkan nilai aset perusahaan dan penguasaan pangsa pasar aset perbankan nasional). Para responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada *low level* dan *middle level managerial*. Karyawan yang berada pada kedua level manajerial tersebut merupakan karyawan yang levelnya berada di antara staf operasional serta dewan direksi dan dewan komisioner.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kajian kepustakaan dan survei. Peneliti mempelajari berbagai literatur (buku-buku, artikel-artikel, atau jurnal-jurnal) yang terkait dengan variabel-variabel penelitian, sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan dalam menganalisis masalah penelitian. Peneliti juga mengumpulkan informasi berupa tanggapan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel penelitian utama, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar; dengan total 44 buah item pertanyaan. Para responden menjawab keseluruhan item pertanyaan tersebut dengan menggunakan skala *Likert* dan ordinal, yang terdiri dari 5 kemungkinan jawaban tertutup, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Dalam penelitian ini, teknik analisis data terdiri dari pengujian yang dilakukan terhadap instrumen penelitian yang digunakan dan data penelitian yang diperoleh. Analisis terhadap instrumen penelitian dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis terhadap data penelitian dilakukan melalui pengujian asumsi klasik serta pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan melalui analisis *multiple linier regression*. Keseluruhan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0.

Keinginan keluar diukur dengan menggunakan lima (5) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Walsh *et. al.* (1985; dalam Partina, 2002), yang telah digunakan oleh Partina (2002) dengan sampel penelitiannya adalah para karyawan yang bekerja pada dua bank publik/milik pemerintah di Semarang dan Yogyakarta, Setiawan (2006) dengan sampel penelitiannya adalah para karyawan yang bekerja pada dua bank publik/milik pemerintah di Bandung, dan Margaretha dkk. (2007) dengan sampel penelitiannya adalah para guru SMA di Bandung, dengan nilai *Cronbach Alphanya* secara berturut-turut sebesar 0,7543, 0,9062, dan 0,745. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan delapan belas (18) item pertanyaan yang diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Brayfiel & Rothe (1951; dalam Panggabean, 2006), yang telah digunakan Panggabean (2006) dengan sampel penelitiannya adalah para karyawan yang bekerja pada beberapa perusahaan di Jakarta, dengan nilai *Cronbach Alphanya* sebesar 0,7751. Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan sembilan (9) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday *et. al.* (1979; dalam Partina, 2002), yang telah digunakan oleh Partina (2002) dengan sampel penelitiannya adalah para karyawan yang bekerja pada dua bank publik/milik pemerintah di Semarang dan Yogyakarta, Setiawan (2006) dengan sampel penelitiannya adalah para karyawan yang bekerja pada dua bank publik/milik pemerintah di Bandung, dan Margaretha dkk. (2007) dengan sampel penelitiannya adalah para guru SMA di Bandung, dengan nilai *Cronbach Alphanya* secara berturut-turut sebesar 0,4069, 0,9090, dan 0,819.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Para responden diberi waktu satu minggu setelah tanggal pemberian kuesioner dan waktu pengembalian dapat mencapai sepuluh hari hingga dua puluh hari. Dari 307 buah kuesioner yang ditargetkan dan disebarkan untuk diisi oleh para responden, penulis memperoleh 176 buah kuesioner dari ketiga bank yang memberikan ijin penelitian (*response rate* 57,33%). Semua hasil kuesioner tersebut dapat dan layak untuk digunakan di dalam penelitian ini. Adapun karakteristik deskriptif responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut jenis kelamin, responden terdiri dari laki-laki sebanyak 70 orang (39,8%) dan perempuan sebanyak 106 orang (60,2%), serta tidak ada responden yang tidak mengisi (0,0%).
2. Menurut status pernikahan, responden terdiri dari sudah menikah sebanyak 120 orang (68,2%), belum menikah sebanyak 56 orang (31,8%), dan duda/janda tidak ada (0,0%), serta tidak ada responden yang tidak mengisi (0,0%).
3. Menurut usia, responden terdiri dari kurang dari sama dengan 25 tahun sebanyak 20 orang (11,4%), antara 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 60 orang (34,1%), antara 31 sampai dengan 35 tahun sebanyak 32 orang (18,2%), antara 36 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 38 orang (21,6%), antara 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 10 orang (5,7%), lebih dari sama dengan 46 tahun sebanyak 10 orang (5,7%), dan tidak mengisi sebanyak 6 orang (3,4%).
4. Menurut tingkat pendidikan, responden terdiri dari SMP/SMA sebanyak 4 orang (2,3%), Diploma 1, 2, atau 3 sebanyak 14 orang (8,0%), S1 sebanyak 152 orang (86,4%), S2/S3 sebanyak 6 orang (3,4%), serta tidak ada responden yang tidak mengisi (0,0%).
5. Menurut lama bekerja, responden terdiri dari kurang dari sama dengan 4 tahun sebanyak 54 orang (30,7%), antara 5 sampai dengan 9 tahun sebanyak 44 orang (25,0%), antara 10 sampai dengan 14 tahun sebanyak 44 orang (25,0%), antara 15 sampai dengan 19 tahun sebanyak 16 orang (9,1%), antara 20 sampai dengan 24 tahun sebanyak 8 orang (4,5%), lebih dari sama dengan 25 tahun sebanyak 4 orang (2,3%), dan tidak mengisi sebanyak 6 orang (3,4%).
6. Menurut bagian pekerjaan, responden terdiri dari umum/administrasi sebanyak 14 orang (8,0%), keuangan sebanyak 28 orang (15,9%), akuntansi sebanyak 24 orang (13,6%), SDM sebanyak 16 orang (9,1%), pemasaran sebanyak 30 orang (17,0%), operasional sebanyak 4 orang (2,3%), IT sebanyak 4 orang (2,3%), lainnya sebanyak 28 orang (15,9%), dan tidak mengisi sebanyak 28 orang (15,9%).
7. Responden didominasi oleh perempuan sebanyak 106 orang (60,2%), berstatus sudah menikah sebanyak 120 orang (68,2%), berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 60 orang (34,1%), berpendidikan S1 sebanyak 152 orang (86,4%),

lama bekerja kurang dari sama dengan 4 tahun sebanyak 54 orang (30,7%), dan bekerja pada bagian pemasaran sebanyak 30 orang (17,0%).

8. Tidak ada responden (0,0%) yang berstatus duda/janda.

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson* item terhadap totalnya menunjukkan bahwa terdapat 11 buah item kepuasan kerja yang valid (nilai *r* berkisar antara 0,608 sampai dengan 0,835 dengan nilai *p* sebesar 0,000), 9 buah item komitmen organisasional yang valid (nilai *r* berkisar antara 0,609 sampai dengan 0,899 dengan nilai *p* sebesar 0,000), dan terdapat lima buah item keinginan keluar yang valid (nilai *r* berkisar antara 0,676 sampai dengan 0,739 dengan nilai *p* sebesar 0,000). Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *interim consistency reliability* menunjukkan bahwa terdapat 11 buah item kepuasan kerja yang reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902; terdapat 9 buah item komitmen organisasional yang reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899; dan terdapat 5 buah item kepuasan kerja yang reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831.

Hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dilakukan melalui analisis korelasi linier *Pearson*, tersaji pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

		JS_TOTAL	OC_TOTAL
JS_TOTAL	Pearson Correlation	1	0,700
	Sig. (1-tailed)	.	0,000
OC_TOTAL	Pearson Correlation	0,700	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Tabel 1 di atas menunjukkan *pearson correlation* (*r*) antara kepuasan kerja (JS) dan komitmen organisasional (OC) sebesar 0,700 dengan signifikansi/sig. (1-tailed) sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan adanya korelasi/hubungan positif, signifikan, dan cukup berarti antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan keluar yang dilakukan melalui analisis *multiple linier regression*, tersaji pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Signifikansi Pengaruh Kepuasan Kerja dan
Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,369	1,487		11,010	0,000
	JS_TOTAL	-0,192	0,037	-0,364	-5,151	0,000
	OC_TOTAL	-0,136	0,041	-0,246	-3,351	0,001

a. Dependent Variable: TI_TOTAL

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Tabel 3
Hasil Analisis Besar Pengaruh Kepuasan Kerja dan
Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar

		JS_TOTAL	OC_TOTAL	TI_TOTAL
JS_TOTAL	Pearson Correlation	1	.700**	-.364**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	176	176	176
OC_TOTAL	Pearson Correlation	.700**	1	-.246**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	176	176	176
TI_TOTAL	Pearson Correlation	-.364**	-.246**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	176	176	176

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Koefisien regresi dari kepuasan kerja sebesar -0,192 menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (pada Tabel 2, terlihat pada kolom Sig. dan baris JS_TOTAL, yang menunjukkan angka 0,000 ($p < 0,01$). Tabel 3 menunjukkan sebesar 13,25% kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar (didapat dari $(-0,364)^2 \times 100\%$), yang berarti bahwa keinginan keluar dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja sebesar 13,25%; sedangkan sisanya sebesar 86,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Koefisien regresi dari komitmen organisasional sebesar -0,136 menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap keinginan keluar (pada Tabel 2, terlihat pada kolom Sig. dan baris OC_TOTAL, yang menunjukkan angka 0,001 ($p < 0,01$). Tabel 3 juga menunjukkan sebesar 6,05% komitmen

organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar (didapat dari $(-0,246)^2 \times 100\%$), yang berarti bahwa keinginan keluar dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasional sebesar 13,25%; sedangkan sisanya sebesar 86,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, yaitu kepuasan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar, dan komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan berkaitan (berbanding lurus) dengan tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan dan begitupun sebaliknya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional, maka akan semakin rendah tingkat keinginan keluar karyawan; sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat keinginan keluar karyawan. Pihak perbankan seharusnya dapat meminimalkan tingkat keinginan keluar karyawan dengan menciptakan lingkungan pekerjaan dan organisasi yang dapat mendorong dan menjaga tingginya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Lebih dari itu, secara periodik sebaiknya pihak perbankan melakukan penilaian sikap kerja karyawan terhadap iklim organisasional perusahaan, yang diharapkan dapat mengantisipasi tingkat *turnover* karyawan. Karyawan yang puas dan berkomitmen akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Untuk penelitian mendatang/*future research*, peneliti menyarankan beberapa hal, seperti menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang lebih luas agar dapat memperkuat generalisasi hasil penelitian, melaksanakan penelitian pada pertengahan tahun agar meningkatkan kesediaan responden dalam mengisi kuesioner penelitian, melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*), serta melakukan kajian pustaka lebih lanjut agar dapat mengembangkan kajian penelitian dengan variabel sikap dan perilaku kerja karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaldi. (2009). Loyalitas Karyawan Bukan Cuma Gaji. (diakses dari <http://cetak.infobanknews.com/artikel/rubrik/artikel.php?aid=13719>).
- Firdanianty. (2008). Awas, Karyawan Terbaik Berpotensi Henggang! (diakses dari www.swa.co.id).
- Indrawati, E. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Survei pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta). *Skripsi Program Sarjana Studi Pendidikan Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta*. (diakses dari <http://etd.eprints.ums.ac.id/3746/2/A210050011.pdf>).
- Kuntjoro, H.Z.R. (2002). Komitmen Organisasi. (diakses dari www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm).
- Kurniasari, L. (2004). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan terhadap Intensi *Turnover*. (diakses dari www.damandiri.or.id/listarticle.php).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, M., Anatan, L., Santosa, T. E. C., & Setiawan, R. (2007). *Job Insecurity dan Konsekuensinya: Studi Kasus pada Guru-Guru SMA di Kota Bandung. Laporan Penelitian Kelompok, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung: Mei 2007*. Tidak dipublikasikan.
- Muhadi. (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro. *Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang*. (diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15207/1/Muhadi.pdf>).
- Panggabean, M. S. (2006). Hubungan di antara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia & Organisasi Vol. 1 No. 1 Juli 2006: Hal. 1-34*.
- Pareke, F. J., Bachri, S., & Astuti, S. D. (2003). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Keinginan Berpindah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi September 2003*. (diakses dari www.stie.stikubank.ac.id/webjurnal/EDISI-SEPTEMBER/KEPUASAN-KERJA.SEBAGAI_VARIABEL.PEMEDIASI.PENGARUH.htm).
- Partina, A. (2002). Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan antara *Job insecurity* dan Konsekuensinya. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister*

Sains Ilmu-ilmu Ekonomi, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.

Pasewark, W. R. & J. R. Strawser. (1996). *The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. Behavioral Research in Accounting* 8: 91-113.

Ratnawati, V. & Kusuma, I. W. (2001). Pengaruh Faktor Anteseden, *Job Insecurity*, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. *Salah Satu dari Lima Puluh Dua Artikel Riset Akuntansi yang Dipresentasikan pada Symposium Nasional Akuntansi, Universitas Padjadjaran, Bandung: 30-31 Agustus 2001.* Tidak dipublikasikan.

Saal, F. E. & Knight, P. A. (1995). ***Industrial/Organizational Psychology: Science Practice.*** 2nd Edition. Pacific Grove, California: Books/Cole Publishing Company.

Setiawan, R. (2006). Dampak *Job Insecurity* terhadap Keinginan Keluar, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional: Studi Empiris pada Karyawan di Industri Perbankan di Sektor Publik. *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha.* Tidak dipublikasikan.

Suhendro, P. A. (2008). Tingginya “*Turnover*” Karyawan di Indonesia. (diakses dari <http://purjono.wordpress.com/2008/01/15/tingginya-turnover-karyawan-di-indonesia/>).

Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 2, September 2009: 116-125.*) (diakses dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/pdf.php?PublishedID=MAN09110202>).

Widianita, L. F. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada Rumah Sakit Di Surakarta. *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.* (diakses dari <http://etd.eprints.ums.ac.id/3118/1/B200050094.pdf>).

Widjaya, O. (2010). Dampak Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Keinginan Keluar: Studi Empiris pada Karyawan Tomodachi Cafe Bandung. *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha.* Tidak dipublikasikan.

Wulandari, P. (2008). *Turnover* Tidak Akan Menjadi Masalah Kembali bagi Perusahaan. (diakses dari <http://visijobs.com/artikel.php?id=131&sub=news&page=7>).

Jl. Prof. drg. Surya Sumantri No. 65
Bandung 40164, Jawa Barat - Indonesia
Phone : +62 22 201 21 86 | +62 22 200 3450
fax : +62 22 201 5154
Website : <http://www.maranatha.edu>