

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA
FERRY (PERSERO) JAKARTA**

Aprijal¹, Juhaeti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹riezhalcha@gmail.com, ²juhaeti@unsurya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Dengan menggunakan analisa deskriptif kuantitatif dan kausalitas, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan level staf dengan jumlah 193 dan sample sebanyak 130 diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS versi 24. Hasil penelitian didapat pengaruh (1) Komitmen Organisasional dan (2) Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap (3) *Turnover Intention*. Dengan koefisien determinasi atau $R^2 = 0,389$ yang berarti besar kontribusi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* sebesar 38,9% sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: komitmen organisasional; kepuasan kerja; turnover intention

PENDAHULUAN

Peran penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi secara umum pada pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang adalah menjaga keberlangsungan tenaga kerjanya agar tidak mengundurkan diri dari perusahaan agar tidak mengakibatkan tingginya beban SDM dikarenakan perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen dan seleksi, familiarisasi, dan pemberian pelatihan baik formal ataupun informal.

Menurut Fadjar dan Indrasari (2018: 353) intensi *turnover* adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan berpindah keperusahaan lain, sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku *turnover*.

Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) yang mengalami kenaikan pada tahun 2019 adalah pada karyawan darat. Berdasarkan informasi Divisi Pengelolaan SDM, Alasan karyawan yang mengundurkan diri berdasarkan hasil rekapitulasi data *Employee Exit Interview* adalah mendapat pekerjaan baru, penempatan yang tidak sesuai, permasalahan eksternal atau alasan keluarga, dan tanpa alasan. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention* diantaranya Komitmen Organisasional. Seperti disampaikan Wirawan (2014:713), komitmen organisasi sebagai perasaan keterkaitan

atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya, meliputi: (1) komitmen afektif; (2) komitmen berkelanjutan; (3) komitmen normatif; dan (4) komitmen sementara (batu loncatan). Karyawan yang berkomitmen sementara pada organisasi biasanya tidak bertahan lama disebuah organisasi, hanya menjadikan organisasi sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain.

Selain itu, diduga penyebab lain dari adanya keinginan pindah karyawan adalah Kepuasan Kerja yang rendah, diantaranya adalah kesejahteraan karyawan, dan pemenuhan SDM hal ini menjadi salah satu faktor penyebab adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*).

Menurut Wibowo (2019:132) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Intensi turnover adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan berpindah keperusahaan lain, sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku turnover (Ansory dan Indrasari 2018:353). Selain itu, keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson dalam Cristoper 2016:30).

Dimensi *Turnover Intention* yang relevan dalam penelitian ini meliputi: Adanya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*); Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain (*search for alternative*); Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain (*evaluation of alternative*); Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (*quit/stay*) (Abelson dalam Christoper 2016:55) Sedangkan indikator kinerja yang relevan dalam penelitian ini meliputi: Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, Peningkatan protes terhadap atasan, Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, Pikiran-pikiran untuk berhenti, Keinginan untuk meninggalkan, Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Harnoto dalam Cristoper 2016: 31-32) dan (Mobley 2011:150)

Disintesis *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela untuk mencari alternatif pekerjaan lain. yang tercermin dari dimensi adanya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain (*search for alternative*); dan indikator: Pikiran-pikiran untuk berhenti, Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Aktif mencari pekerjaan di tempat lain, Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain (*evaluation of alternative*).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada setiap sebagian pekerja untuk menjadi anggota organisasi (Colquitt, et al. dalam Wibowo 2019: 214). komitmen organisasi sebagai perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya (Wirawan (2014: 713). komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo (2017: 430) Dimensi komitmen organisasional yang relevan dalam penelitian ini meliputi: Komitmen afektif (*Affective Commitment*), Komitmen kelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen normatif (*Normative Commitment*), komitmen sementara (batu loncatan) (Mayer dan Allen dalam Kaswan (2018: 197-198) dan (Wirawan 2014:714).

Sedangkan indikator Komitmen Organisasional yang relevan dalam penelitian ini yaitu: Indikator-indikator komitmen organisasional (Kim dan Mauborgne dalam Umam 2018: 263-264) meliputi: 1) *affective commitment* yaitu: Loyalitas terhadap organisasi, Adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, Kerelaan karyawan menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, Adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, Menganggap organisasinya adalah yang terbaik; 2) *Continuance Commitment* yaitu : Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja, Bertahan pada organisasi karena karena masalah kebutuhan dan keinginan, Merasa rugi atau kehilangan apabila keluar dari tempat ia bekerja, Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan, Konsekuensi meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain, Alasan utama bertahan pada organisasi karena membutuhkan biaya yang besar jika memulai bekerja pada organisasi lain; 3) Indikator dari *Normative Commitment* yaitu : Mempunyai rasa kesetiaan dan loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja dan menganggap hal itu penting, Menganggap bahwa loyalitas itu penting, Menjunjung nilai-nilai dan visi misi organisasi tempatnya bekerja, Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin

lebih baik dari tempat ia bekerja, Berkeinginan menghabiskan sisa kariernya pada organisasi tempatnya bekerja, Mempunyai tanggung jawab untuk memajukan organisasi.

Sedangkan (Wirawan 2014: 714-715), mengidentifikasi dari beberapa indikator yaitu : 1) Indikator komitmen afektif antara lain: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, Menyukai tujuan organisasi, Loyal kepada organisasi, Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai; 2) Indikator komitmen berkelanjutan antara lain: Lebih untung jika tetap menjadi anggota organisasi, Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi, Jaminan sosial lebih baik, Takut kehilangan teman sekerja yang baik, Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pension, Susah mencari pekerjaan lain; 3) Indikator komitmen normative antara lain: Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai, Organisasi tempat bekerja lebih baik dari pada organisasi lain, Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan; 4) Indikator Komitmen Sementara (Batu Loncatan) antara lain: Menjadi anggota organisasi hanya sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain, Keinginan meninggalkan organisasi, Sedang berupaya mencari kerja lain, Bekerja untuk organisasi karena belum mendapatkan pekerjaan lain, Bekerja untuk organisasi hanya sementara waktu, Percaya ada organisasi lebih baik dari tempat bekerjanya yang sekarang

Disintesis Komitmen organisasional adalah identifikasi, keterlibatan, loyalitas, rasa keterikatan dan rasa bertanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu di suatu organisasi. tercermin dari dimensi Komitmen afektif, Komitmen normatif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen sementara (batu loncatan); dan indikator: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, Loyal kepada organisasi, Mempunyai tanggung Jawab untuk memajukan organisasi, Berkeinginan menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempatnya bekerja, Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi, Jaminan sosial lebih baik, Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun, Menjadi anggota organisasi hanya sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain, Bekerja untuk organisasi hanya sementara waktu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisikerja kurang ideal dan semacamnya (Robbin dan Judge dalam Wibowo 2019:131). Sedangkan (Colquitt, et.al dalam Wibowo 2019: 131) menyatakan bahwa bahwa Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan, menurut (Wibowo 2019: 132)

kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Dimensi kepuasan kerja yang relevan dalam penelitian ini meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan (supervisi), Rekan Kerja (Luthans 2013: 244-245) Sedangkan indikator relevan dalam penelitian ini meliputi: *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan), *Discrepancies* (Perbedaan), *Value Attainment* (Pencapaian nilai), *Equity* (Keadilan) sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Rivai 2018:623) isi pekerjaan, penampilan tugas yang aktual dan sebagai Kontrol terhadap pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja; dan kondisi pekerjaan).

Disintesisikan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam menilai pekerjaan yang menunjukkan perbedaan penghargaan dan hasil dari pekerjaan, tercermin dari dimensi: yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja; dan indikator-indikator: Isi pekerjaan, *freedom to use one's own judgement* (kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri), Sebagai refleksi manajemen dalam menghargai kontribusi karyawan, *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan), Promosi kenaikan gaji, Promosi kenaikan jabatan, Kesempatan untuk berkembang secara intelektual, Sumber dukungan dalam bekerja, Relationship with co-worker (hubungan dengan rekan sekerja).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif dan kausalitas, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan level staf dengan jumlah 193 dan sample sebanyak 130 diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuesioner dan data sekunder dari dokumentasi. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98,0800	102,3600	42,4000
	Std. Deviation	9,70544	16,18362	11,00597
Most Extreme Differences	Absolute	,088	,079	,088
	Positive	,088	,057	,046
	Negative	-,073	-,079	-,088
Test Statistic		,088	,079	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 ^c	,127 ^c	,053 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
X ₁	0,05	0,055	Normal
X ₂	0,05	0,127	Normal
Y	0,05	0,053	Normal

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas
Komitmen Organisasional (X₁) terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Turnover Intention * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	7257,594	32	226,800	3,210
		Linearity	3999,620	1	3999,620	56,602
		Deviation from Linearity	3257,975	31	105,096	1,487
	Within Groups		4734,406	67	70,663	
	Total		11992,000	99		

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi *turnover intention* (Y) atas komitmen organisasional (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} deviation from linearity = 1,487, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ (dk = 1 ; 69) diperoleh F_{tabel} (3,94) untuk $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 1,487 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,487 < F_{tabel}$ (3,94) maka hubungan linear.

Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	7690,071	43	178,839	2,328	,002
		Linearity	3874,750	1	3874,750	50,439	,000
		Deviation from Linearity	3815,321	42	90,841	1,183	,276
	Within Groups		4301,929	56	76,820		
	Total		11992,000	99			

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi *turnover intention* (Y) atas kepuasan kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} deviation from linearity = 1,183, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ (dk = 1 ; 69) diperoleh F_{tabel} (3,94) untuk $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 1,183 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,183 < F_{tabel}$ (3,94) maka hubungan linear.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104,340	8,905		11,717	,000
	Komitmen Organisasional	-,401	,124	-,354	-3,228	,002
	Kepuasan Kerja	-,221	,075	-,325	-2,961	,004
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ atau } Y = 104,340 - 0,401X_1 - 0,221 X_2$$

Y = *Turnover Intention*

X_1 = Komitmen Organisasional

X_2 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 104,340 menyatakan bahwa jika variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 104,340. Artinya nilai *Turnover Intention* (Y) tanpa Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) adalah 104,340.
- X_1 adalah koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional sebesar -0,401. Artinya jika variabel Komitmen Organisasional (X_1) bertambah 1 maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,401.
- X_2 adalah koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,221. Artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) bertambah 1 maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,221.

Uji Parsial (Uji t)

Analisis data uji hipotesis parsial berdasarkan perhitungan SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104,340	8,905		11,717	,000
	Komitmen Organisasional	-,401	,124	-,354	-3,228	,002
	Kepuasan Kerja	-,221	,075	-,325	-2,961	,004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

a. Komitmen Organisasional (X_1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi (β_{YX_1}) = **-0,354** dengan t_{hitung} = **-3,228** dan pada taraf nyata α = 0,05 diperoleh t_{tabel} (0,05) = 1,998 (α 0,05/2 ; n-k-1 atau t_{tabel} = 0,025 ; 97), karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} , maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien regresi sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Komitmen Organisasional berpengaruh negatif secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

b. Kepuasan Kerja (X_2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi (β_{YX2}) = **-0,325** dengan $t_{hitung} = -2,961$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,998$ ($\alpha 0,05/2$; $n-k-1$ atau $t_{tabel} = 0,025$; 97). Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien regresi sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Kepuasan Kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap terhadap *Turnover Intention*.

Uji Simultan (Uji F)

Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4662,336	2	2331,168	-30,850	,000 ^b
	Residual	7329,664	97	75,564		
	Total	11992,000	99			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional						

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas diperoleh hasil $F_{hitung} = -30,850 < F_{tabel} = 3,94$ maka tolak H_0 menerima H_a dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,624 ^a	,389	,376	8,69273	,389	30,850	2	97	,000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional									
b. Dependent Variable: Turnover Intention									

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar $0,389 = 38,9\%$, artinya bahwa besar kontribusi Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention adalah sebesar $38,9\%$, sedangkan sisanya adalah $61,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (hasil Uji t) variabel Komitmen Organisasional (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) hasil t_{hitung} sebesar $-3,23 < t_{tabel}$ 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,02, maka menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan sehingga menurunkan tingkat *Turnover Intention*.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Tanuwijaya dan Harjan (2016) dalam penelitiannya bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention*.

Selanjutnya dari penelitian sebelumnya, Alifian dan Rahardjo (2016) dalam penelitiannya variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Secara teoretis penelitian ini selaras dengan pendapat Colquitt, et al dalam Wibowo (2019) bahwa Komitmen Organisasional memengaruhi seseorang tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau mengejar pekerjaan lain.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Pusat. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional para karyawan di level staf pada perusahaan dalam kategori baik sehingga menurunkan rasa ingin keluar (*Turnover Intention*).

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (hasil Uji t) variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* didapat hasil t_{hitung} sebesar $-2,96 < t_{tabel}$ = 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,04, maka menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan kepuasan kerja sehingga *Turnover Intention* menurun.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Andini, et al (2018) variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Selanjutnya dari penelitian

sebelumnya, Cristoper dan Drahen (2016) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kantor Pusat. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja para karyawan di level staf pada perusahaan dalam kategori baik sehingga menurunkan rasa ingin keluar (*Turnover Intention*).

Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (Uji F) variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) didapat $F_{hitung} -30,85 < F_{tabel} 3,94$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,005$, yang berarti signifikan, maka menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti apabila Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Hadi, et al (2019) dalam penelitiannya Kepuasan Kerja dan Komitmen pada organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya dari penelitian sebelumnya, Tanuwijaya dan Harjan (2016) bahwa pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y).

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Kantor Pusat PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Jakarta sebesar -40,1%.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Kantor Pusat PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Jakarta Sebesar -22,1%.
3. Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Kantor Pusat PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebesar 38,9% sisanya adalah 61,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

UCAPAN DAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr. Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory Al Fadjar, Indrasari Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoaro: Indomedia Pustaka
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ima Alifian, Mudji Rahardjo. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan. 5, (1), 1-8 ISSN (Online): 2337-3792
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi* Positif. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Luthans, Fred, (2013), *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Ni Made Tiya Jumani Monica, Made Surya Putra, (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6,(3), 1644-1673.
- Oktarini Putri Andini, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* ,54 (1).
- Robbins, Stephen. (2012). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. Perason Education : USA.
- Rossalia Mahadewi Tanuwijaya, Dhyah Harjanti. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap turnover Intention karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4(2).
- Samosir Cristoper, Drahen. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*, Karyawan Pelaut PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). *Tesis*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Siregar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulhan Hadi, Nurul Hidayati Indra Ningsih, Lalu Hendra Maniza. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Turnover Intentions Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 4 (4). p-ISSN: 2548-5555 e-ISSN: 2656-6745.
- Umam Khaerul, (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Veithzal Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 3, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Widjaja, Christine Deborah, Seliecia, Merlyn. (2014), Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. Karya Ilmiah.
- Wirawan. *Kepemimpinan: 2014. Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.