

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, agar tujuan yang dibuat dapat tercapai, maka semua fungsi-fungsi manajerial yang terdapat dalam perusahaan tersebut idealnya harus dijalankan secara proporsional. Salah satu fungsi manajerial tersebut adalah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dimana manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang tepat.

Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis. Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat turnover karyawan tinggi.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan didalam sebuah perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat *turnover* pun disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jika karyawan tidak merasa puas dengan apa yang telah didapatnya dari perusahaan atau tidak merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah mereka

kerjakan dan mendapatkan feedback tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan maka tingkat *turnover* akan tinggi begitupula sebaliknya. Begitu juga dengan komitmen organisasi setiap karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi, jika kepuasan karyawan tinggi maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi dan rela melakukan apapun untuk perusahaan tersebut. Komitmen organisasi adalah tingkat keyakinan seseorang agar mereka tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk disebuah organisasi. Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Namun demikian, apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak cukup lebih menarik dari pekerjaan yang sekarang, maka secara emosional dan mental karyawan tersebut akan keluar dari organisasi yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos kerja, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dalam menjalani pekerjaannya.

Menurut Handoko (2008;194) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Kondisi adil dalam lingkungan kerja adalah kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang tertulis pada pasal 5 dan 6 undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, pemerintah menjamin pekerja untuk mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun seperti:

- a. Pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab.
- b. Pembagian gaji.
- c. Jenjang karir.
- d. Diskriminasi gender.
- e. Sarana pengembangan kemampuan

Adapun peraturan Undang-undang yang mengatur mengenai perlakuan adil di tempat kerja adalah:

1. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 mengatur mengenai ketenagakerjaan.

Peraturan tersebut mencakup hak setiap pekerja untuk memperoleh perlindungan dalam menjalankan pekerjaannya yang tertulis dalam pasal 86 ayat 1 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Kesempatan dan kesehatan kerja.
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Pasal 5 dan 6 UU No. 13/2003 juga menjadi strategi nasional kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, mengamanatkan hal-hal sebagai berikut: “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” (Pasal 5). “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” (Pasal 6)
3. Undang-undang No. 80 tahun 1957
Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- a. Memberikan kejelasan mengenai istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya menunjuk kepada nilai pengupahan yang dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin (Pasal 1).
4. Undang-undang No. 21 Tahun 1999.

Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

- a. Mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, suku dan status sosial. (Pasal 1).

Dalam perusahaan terdapat pengintegrasian isu-isu kesetaraan gender dan diskriminasi ke dalam aktivitas-aktivitas perusahaan. Perusahaan dapat berperan dalam kesetaraan gender di tempat kerja dengan menetapkan kebijakan kesempatan yang sama. Kebijakan tersebut harus menguraikan secara singkat keinginan dan langkah yang diambil untuk menerapkan kesetaraan partisipasi dan perlakuan seperti:

- a) Kebijakan dan program untuk menghapuskan perbedaan jenis pekerjaan berdasarkan gender, dan untuk meningkatkan peluang bagi perempuan untuk berpindah ke pekerjaan yang berorientasi ketrampilan dan bersifat non-tradisional.
- b) Penegakan kebijakan yang tegas untuk menghapuskan pelecehan seksual dan diskriminasi.
- c) Dukungan terhadap kebijakan yang mengacu pada keluarga dan kesetaraan tanggung jawab dan manfaat keluarga bagi kedua orang tua.

Penelitian lainnya oleh Nasution (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan si pekerja, tingkat supervisi, hubungan

sesama pekerja, kesempatan promosi yang memadai, dan tingkat upah yang memadai. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan terpacu untuk berbuat lebih baik lagi.

Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai elemen inti dari loyalitas terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi. Choonga et al. (2012) mengemukakan Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

Menurut Allen & Mayer, ada 3 komponen dalam komitmen organisasi yaitu; komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinuans (continuance commitment), dan komitmen normative (normative commitment). Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi

mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menciptakan sebuah kepuasan kerja terhadap apa yang menjadi tanggung jawab para karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Komitmen organisasi dianggap penting bagi suatu organisasi, karena berpengaruh terhadap Turnover karyawan, berhubungan dengan kepuasan kerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan.

Luthans (1997) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kelima dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Jika dimensi tersebut terpenuhi maka komitmen organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi dan niat untuk keluar (Turnover Intention) seorang karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar ketika seseorang karyawan melakukan evaluasi terhadap berbagai alternative pekerjaannya, dan merasa kurang memuaskan di organisasi yang sekarang, sehingga pada akhirnya akan terjadi Turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Faktor lain yang mempengaruhi terhadap Turnover adalah faktor-

faktor seperti penghasilan rendah atau kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Berbeda halnya dengan individu yang merasa dirinya terpuaskan dengan pekerjaannya maka cenderung untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya, karena karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja.

Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa mereka adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara kenyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja, tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan selama bekerja.

Dalam melakukan pekerjaan seseorang karyawan pasti membutuhkan rasa aman, merasa tidak khawatir, tidak merasa stress, merasa tidak terancam, karena hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Seorang karyawan juga harus mempunyai rasa komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang searah dengan pencapaian tujuan organisasi salah satunya dengan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga pada akhirnya karyawan harus memilih, berkembang dengan organisasi yang sekarang atau memilih pekerjaan di tempat lain dengan meninggalkan organisasi yang sekarang tempatnya bekerja.

Sangat jelas bahwa niat untuk keluar (Turnover Intention) akan berdampak negative bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas kerja karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Terlebih tingginya tingkat Turnover Intention akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf tersebut lebih memilih bekerja diperusahaan lain.

Saat ini tingginya tingkat turnover karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak organisasi, tidak terkecuali pada Dealer AUTO 2000 Toyota cabang Cibiru. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh target penjualan yang tidak terpenuhi dan pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik.

Pada Dealer AUTO 2000 Toyota Cabang Cibiru yang banyak mengalami Turnover adalah pada bagian marketing/salesman pada bagian ini perusahaan menetapkan sistem targetting, jika target yang sudah ditetapkan tidak tercapai maka harus terpaksa keluar disebut Involuntary turnover. Tetapi sebaliknya jika target yang sudah ditetapkan bisa tercapai maka intensif yang diberikan cukup besar. Faktor yang menyebabkan terjadinya Turnover pada karyawan adalah dari kepemimpinan, setiap tahun pemimpin dapat berganti.

Upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya tersebut agar tidak mengalami Turnover adalah dengan melakukan cara training, rekreasi 1 tahun sekali boleh membawa keluarga agar karyawan dapat tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah data perputaran karyawan di Dealer AUTO 2000 Toyota cabang Cibiru Tahun 2014-2016 yang diformulasikan berdasarkan table berikut:

Tabel 1.1
Data perputaran keryawan Dealer AUTO 2000 Toyota Cabang Cibiru
Tahun 2014 sampai dengan 2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
2014	-	-	-	120
2015	120	4	4	112
2016	112	4	11	97

Sumber: Data dealer AUTO 2000 Cabang Cibiru

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari setiap tahunnya.

Jumlah tersebut adalah jumlah keseluruhan karyawan yang mengundurkan diri baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Walaupun belum dikatakan tingkat turnover tinggi, tetapi hal ini harus diwaspadai karena melihat dari data tersebut setiap tahunnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri semakin meningkat.

Terkait dengan hal ini perlu dipahami lebih jauh mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari organisasi. Tingkat turnover yang tinggi berdampak negatif terhadap kelangsungan organisasi, kerugian ini semakin besar ketika karyawan yang keluar merupakan kelompok karyawan terbaik yang memiliki kinerja dan potensi tinggi.

Kebijakan pengelolaan SDM harus dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antar karyawan dan organisasi, dimana organisasi akan memberikan imbalan yang memadai atas komitmen yang diberikan karyawan terhadap organisasi. Allen & Mayer (1997) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional menggambarkan suatu keterlibatan dan keterkaitan karyawan dengan organisasi. Komitmen organisasional terkait dengan aspek kedekatan dan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi.

Melalui kepuasan dan komitmen mampu membuat karyawan bertahan atau dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari Dealer AUTO 2000 Toyota cabang Cibiru berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dealer AUTO 2000 Toyota Cabang Cibiru”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam uraian latar belakang diatas, masalah yang ditemukan adalah:

1. Situasi kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh Tingkat penjualan yang rendah sehingga tidak mencapai target yang sudah ditentukan dan pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik.
2. Tidak selalu pekerjaan karyawan yang dilakukan mendapatkan feedback dari atasannya dan banyaknya faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Dealer AUTO 2000 cabang cibiru?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Dealer AUTO 2000 cabang cibiru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Dealer AUTO 2000 cabang cibiru?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk mengembangkan teori-teori serta memberikan kontribusi pemikiran dari segi keilmuan dan secara akademis dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang terkait dengan *turnover intention*.

2. Secara Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan sistem pelayanan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dealer AUTO 2000 toyota cabang cibiru.

F. Kerangka Pemikiran

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) menjadi sinyal awal terjadinya *Voluntary Turnover* di dalam suatu organisasi. Tinggi atau rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi dapat mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi yang

berakibat mengganggu efisiensi operasional organisasi. Untuk itu setiap organisasi seharusnya dapat mengidentifikasi apa yang menjadi prediktor yang menyebabkan karyawannya ingin berhenti bekerja demi mencegah terjadinya *turnover* karyawan yang tidak diinginkan sebelumnya.

Menurut Hartono (2002) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, suatu organisasi harus dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya betah untuk tetap bekerja tanpa harus menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mayer & Allen (1997) bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasinya, dan yang mempengaruhi keputusan karyawan tersebut untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurutnya ada 3 (tiga) komponen dalam komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuas (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

komitmen afektif (*affective commitment*) adalah komitmen yang mengacu pada keterkaitan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan kepada organisasinya, komitmen kontinuas (*continuance commitment*) adalah bentuk komitmen yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen yang mengacu pada kesadaran akan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Komitmen yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan dalam perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Pada suatu perusahaan apabila seseorang karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai yang ia inginkan dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan hal-hal yang menarik bagi karyawan dipastikan karyawan lebih bersemangat, lebih produktif dan efisien dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

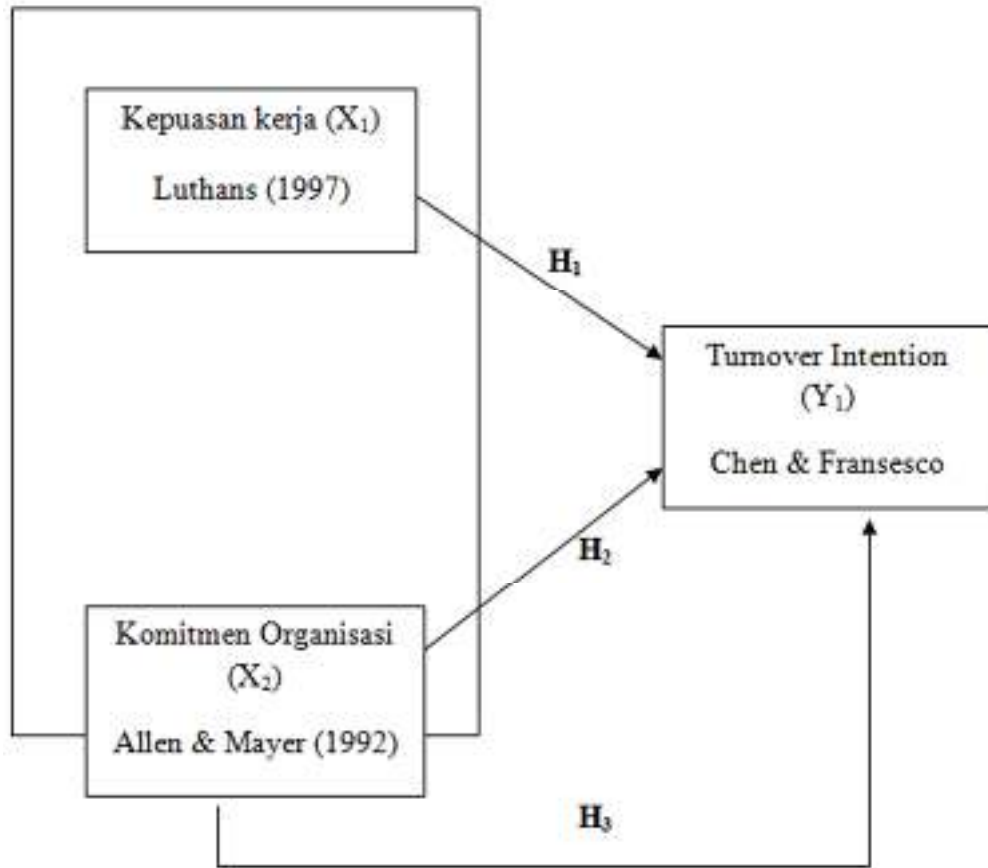
Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Disinilah peran departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor

kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak factor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, maka perputaran keryawan dan absensi menurun atau sebaliknya.

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan berpindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja yang sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai factor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan untuk berpindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, maka perusahaan pula yang akan dirugikan.

Berdasarkan uraian penelitian diatas ditujukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap niat untuk keluar (*Turunover Intention*). Gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian tersebut dapat diluangkan sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2017)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.2

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Untuk Keluar (Turnover Intention) Karyawan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Yunita Tamalero, Bambang Swasto, Djamhur Hamid (2012)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan <i>Intention To Quit</i> (Studi Pada Karyawan Pt. Manado Media Grafika)	Terdapat Variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Variabel <i>Turnover Intention</i> .	Tidak terdapat variabel Karakteristik pekerjaan	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> .
2	Indi Djastuti (2011)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah.	Terdapat variabel komitmen organisasi.	Tidak terdapat variabel karakteristik pekerjaan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
3	Rindi Nurlaila Sari (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Terdapat variabel kepuasan kerja, komitmen	Tidak terdapat Variabel Stres Kerja.	Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

		(Pada Hotel Ibis Yogyakarta)	organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .		<i>turnover intention</i> .
4	Rifsa Wahyu Prihartono (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt. Rentokil Initial Surabaya	Terdapat variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .	-	Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi dan niat pindah karyawan.
5	Agung Wahyu Handaru (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Yang Dikontrol Oleh Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Pt Net Artidaya	Terdapat variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .	Tidak terdapat variabel Masa kerja.	Dari hasil penelitian tersebut terdapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT NET Artidaya
6	Vera Susiani (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada <i>Turnover Intention</i> The Stones Entertainment Center	Terdapat variabel Kepuasan Kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover</i>		Dari hasil penelitian tersebut terdapat kesimpulan dari hasil analisis jalur, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif <i>pada</i>

			<i>intention.</i>		<i>turnover intention</i> , dan variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> .
7	Muhammad Ainul Yaqin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya	Terdapat variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> .	-	Dari hasil penelitian tersebut terdapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> menyatakan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8	I Wayan Aditya Tariana, I Made Artha Wibawa (2016)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Denpasar.	Terdapat variabel kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Tidak terdapat variabel <i>Work Family Conflict</i>	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah <i>turnover intention</i> yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut
9	Gurun Hermawan (2012)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan di salah satu perusahaan Migas di DKI	Terdapat variabel Kepuasan Kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover</i>	-	Dalam penellitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> dapat disimpulkan bahwa

		Jakarta.	<i>intention.</i>		dari ketiga komponen komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif. Komitmen kontinuans, dan komitmen normatif semuanya berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Rohadi Widodo, SH (2010)	Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (Studi Pada Pt. Pln Persero Apj Yogyakarta)	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> .	Tidak terdapat variabel keamanan kerja dan kinerja karyawan.	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2017)

Penelitian pertama oleh Yunita Tamalero, dkk (2012) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention To Quit* (Studi Pada Karyawan Pt. Manado Media Grafika). Memberikan kontribusi bagi peneliti bahwa dalam penelitian ini dilihat dari kerangka teoritis Yunita Tamalero menambahkan variabel karakteristik pekerjaan yang dapat diuji ke variabel lainnya dan berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel lainnya.

Penelitian kedua oleh Indi Djastuti (2011) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. Memberikan kontribusi bagi peneliti bahwa setiap dimensi dari karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ketiga oleh Rindi Nurlaila Sari (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti mengenai metode yang digunakan oleh Rindi Nurlaila Sari dimana metode yang digunakan adalah metode asosiatif kausal.

Penelitian keempat oleh Rifsa Wahyu Prihartono (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Rentokil Initial Surabaya. Memberikan kontribusi kepada peneliti pada penelitian ini Rifsa Wahyu Prihartono menggunakan metode pendekatan kuantitatif atau statistik.

Penelitian kelima oleh Agung Wahyu Handaru (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Yang Dikontrol Oleh Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Pt Net Artidaya. Memberikan kontribusi kepada peneliti bahwa penelitian yang dilakukan Agung Wahyu Handaru ini menggunakan metode kuantitatif dan inferensial, dimana menekankan hubungan antara variabel.

Penelitian keenam oleh Vera Susiani (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan The Stones Entertainment Center memberikan kontribusi kepada peneliti bahwa penelitian yang dilakukan Vera Susiani ini menggunakan teknik penelitian Analisis jalur (*path analysis*) Sebelum dilakukan analisis jalur, maka perlu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis faktor konfirmatori, serta uji asumsi klasik.

Penelitian ketujuh oleh Muhammad Ainul Yaqin (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya memberikan kontribusi kepada peneliti bahwa penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode sampel jenuh karena karyawan yang berada di KJPP Toha, Okky, Heru & Rekan cabang Surabaya ini kurang dari 100 maka harus diambil semua.

Penelitian kedelapan oleh I Wayan Aditya Tariana, dan I Made Artha Wibawa (2016) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Work Family Conflict Dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Denpasar. Memberikan kontribusi kepada

peneliti bahwa penelitian ini kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *work family konflik* dan *turnover intention*.

Penelitian kesembilan oleh Gurun Hermawan (2012) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di salah satu perusahaan Migas di DKI Jakarta. Memberikan kontribusi kepada peneliti bahwa penelitian ini bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan deskriptif yang bertujuan untuk menjabarkan hal-hal yang terjadi dan untuk membuat keputusan dalam menentukan hasil penelitian.

Penelitian kesepuluh oleh Rohandi Widodo SH (2010) Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Pln Persero Apj Yogyakarta). Memberikan kontribusi kepada peneliti bahwa penelitian ini explanatory research dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (cause – effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen.

G. Hipotesis Penelitian

H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H₃ : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*.