

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT EBIZ CIPTA SOLUSI

Oleh

R. Sys Fatihatul Matin

1168020225

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi. (2) komitmen organisasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi, dan (3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi secara signifikan *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi.

Analisis dari skor-skor penelitian yang dikumpulkan dari 133 orang dapat diketahui pada umumnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah cukup puas dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,19 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang masuk dalam kategori cukup puas dan pada umumnya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan adalah tinggi dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,46 yang berada pada interval 3,40-4,19 yang masuk dalam kategori tinggi, pada umumnya *intention to leave* (niat untuk keluar) yang dirasakan karyawan adalah cukup tinggi dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,03 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang masuk dalam kategori cukup tinggi. (1)hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai konstanta (*intention to leave* karyawan) adalah (-0,292). Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisai sebesar 0,379 dan sistem imbalan inovatif sebesar 1,194 memiliki hubungan berlawanan arah dengan konstanta, artinya jika faktor partisipasi dalam pemecahan masalah dan sistem imbalan inovatif tinggi maka *intention to leave* karyawan rendah. (2)Hasil uji koefisien determinasi penelitian mengenai Analisis Kepuasan Kerja dan Komitemen Organisasional terhadap *Turnover* di *PT Ebiz Cipta Solusi*,sebesar 0,887 atau 88,7% menunjukkan kemampuan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mampu mempengaruhi *intention to leave* karyawan dan sebesar 11,3% dipengaruhi faktor atau variabel lain (3)dalam model regresi yang digunakan, tidak terjadi adanya heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk memprediksi *intention to leave* karyawan berdasarkan empat variabel independennya, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover