

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN NUSA PENIDA *BEACH INN***

Ni Kadek Candra Pradnya Dewi

Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail : [candrapradnyadewi@gmail.com](mailto:candrapradnyadewi@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida *Beach Inn* secara parsial, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner berupa angket yang disebar kepada 71 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,504, ada pengaruh langsung negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar -1,462, ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,735, ada pengaruh tidak langsung negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi sebesar -1,075.

Kata-kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*

### **Abstract**

This research aims to determine the direct effect of job satisfaction and organizational commitment to the turnover intention of the employees on Nusa Penida Beach Inn partially, the direct effect of job satisfaction on organizational commitment, and indirect effect of job satisfaction on turnover intention mediated by organizational commitment. This research is a kind of causal research. This data collection method used questionnaires in the form of a questionnaire distributed to 71 respondents. Data analysis method used in this research is path analysis with the help of *SPSS 16.0 for Windows*. The result of the research shows that there is a direct positive effect of job satisfaction on turnover intention equal to 0,504, there is direct negative effect of organizational commitment to turnover intention equal to -1,462, there is direct positive effect of job satisfaction to organizational commitment equal to 0,735, there is indirect negative effect of job satisfaction to turnover intention mediated by organizational commitment equal to -1.075.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment and turnover intention

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam

setiap proses produksi barang maupun jasa. Serta sumber daya manusia memiliki aset yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Kaswan, 2012:5). Organisasi

perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan semangat dalam bekerja. Sehingga dalam pengelolaan sumber daya yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan mempertahankan kualitas. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dilihat dari segi kompetensinya maupun komitmennya (Wibowo, 2014:434).

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Menurut Luthans (2006:249) Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berubah keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah (Kaswan, 2012:293). Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2016:188). Menurut Mathis dan Jackson (2006:249) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu sebagai berikut. Komitmen afektif adalah

keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Perkembangan manajemen perusahaan sekarang ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Ketika kehendak yang dimiliki oleh karyawan tidak terpenuhi, misalnya besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diinginkannya, maka akan berpengaruh pada rasa, yaitu bahwa ia menjadi kecewa atau tidak puas karena karyawan tersebut merasa tidak dihargai oleh organisasi, dan akibatnya adalah ia berpikir (cipta) untuk berbuat sesuatu guna memenuhi kehendak atau keinginannya tersebut. Bentuk perbuatan atau perilaku yang ditampakkan oleh karyawan dalam upaya memenuhi kehendak atau kebutuhannya itu biasanya akan linier dengan faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja, yaitu bekerja tidak serius, ingin ganti pekerjaan, atau ingin pindah kerja di organisasi yang lain (*turnover*) (Suparyadi, 2015:365).

*Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Rindi Nurlaila Sari, 2014). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak

pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbins (2006) juga menjelaskan tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Menurut Rekha & Kamalanabhan (2012:21) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi: kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Komitmen organisasi (*Organizational commitment*) merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasarannya dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah. Keadilan dalam mengambil keputusan dalam organisasi (*Perceived organizational justice*) merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Jika karyawan merasa bahwa proses pengambilan keputusan tidak adil, mereka cenderung untuk membentuk niat untuk berhenti. *Perceived organizational support*, faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah dukungan organisasi. Seseorang karyawan yang menilai organisasinya kurang mendukung akan menjadikan alasan untuk berhenti di tempat kerjanya.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Menurut Mobley (dalam Ridlo, 2012) keluar masuknya karyawan dan perilaku seperti kemangkiran dan kelesuan seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja (*intention to leave*). Menurut Robbins (dalam Ridlo, 2012:17) bahwa karyawan

yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidakpuasan mereka umumnya selalu dikaitkan dengan masalah penurunan kinerja yang termasuk di dalamnya terjadi kelambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Menurut Handoko (2002:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selain itu menurut Rivai (2009:856) "kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Tujuan kepuasan pekerja menyatakan bahwa moral pekerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan saat ini dipandang sangat penting oleh sebagian besar organisasi/perusahaan. Faktor-faktor sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2008:203) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain sebagai berikut. Balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Penempatan yang tepat sesuai keahlian, pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercipta manakala kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal. Berat ringannya pekerjaan, semakin berat pekerjaan, akan meningkatkan kelelahan dan beban kerja, begitu pula sebaliknya. Sehingga berat ringannya pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suasana dan lingkungan pekerjaan, untuk

kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan karyawan akan merasa terpuaskan bekerja di dalam organisasi, seperti alat elektronik dan peralatan lainnya. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatannya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Sifat pekerjaan menonton atau tidak adalah suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu tertentu dan dalam jangka waktu yang lama.

Pekerja yang puas merupakan prakondisi bagi meningkatnya produktivitas, daya tanggap, mutu, dan layanan pelanggan. Rockwater (dalam Kaswan, 2012:284) mengetahui dari awal proses penerapan *scorecard* bahwa para pekerja yang memperoleh nilai tertinggi dalam survei kepuasan kerja cenderung mempunyai pelanggan yang terpuaskan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi perlu memiliki pelanggan yang dilayani oleh pekerja yang terpuaskan oleh perusahaan (Kaswan, 2012:284). Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya (Siagian, 2015).

*Turnover* juga menjadi salah satu fenomena yang terjadi di Nusa Penida Beach Inn. Nusa Penida Beach Inn adalah hotel yang berlokasi di pulau Nusa Penida yaitu sebuah pulau yang merupakan bagian dari provinsi Bali tepatnya di bagian timur dan termasuk kabupaten Klungkung. *Turnover* karyawan di industri pariwisata pada umumnya berkisar 0,1%-0,74% (Ridlo, 2012:2). Pada tahun 2016 terjadi fenomena *turnover intention* di Nusa Penida Beach Inn terdapat 9 orang

karyawan yang keluar dengan tingkat *turnover* 11,25% dan hanya terdapat 5 orang karyawan yang masuk dengan *turnover* 6,25%, hal ini mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar yang nantinya akan berdampak pada kegiatan pelayanan terhadap pelanggan hotel. Kondisi ini juga terulang pada tahun 2017, dari awal 2017 terdapat 11 orang karyawan yang keluar dengan tingkat *turnover* 14,5% dengan berbagai alasan tertentu dan hanya terdapat 6 orang karyawan yang masuk dengan tingkat *turnover* 7,9%, sehingga adanya peningkatan dari tahun sebelumnya. Sampai saat ini jumlah karyawan Nusa Penida Beach Inn sebanyak 71 orang. *Turnover* karyawan di Nusa Penida Beach Inn mengalami *turnover intention* yang tinggi yang melebihi kisaran *turnover* karyawan di industri pariwisata pada umumnya. Hal ini diduga disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah, yang ditandai dengan banyak karyawan yang berhenti bekerja dalam kurun waktu yang singkat dan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Selain kepuasan kerja yang rendah *turnover intention* yang terjadi di Nusa Penida Beach Inn juga diduga oleh komitmen organisasi yang menurun. Komitmen organisasi yang menurun ditandai dengan ketidaknyamanan karyawan yang membuat karyawan termotivasi untuk pindah ke perusahaan lain. Sehingga penelitian mencoba untuk mengkaji terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida Beach Inn. Karena Nusa Penida Beach Inn merupakan hotel yang mencerminkan keindahan laut yang natural dan mempesona bagi para turis lokal maupun internasional. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn".

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif. Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif

kausalitas. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Desain kausalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diamati mempunyai hubungan sebab akibat tertentu yang diduga secara teoritis (Sugiyono, 2009:9). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), yang merupakan suatu bentuk terapan dari analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), di mana teknik tersebut akan menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel intervening dan variabel intervening terhadap variabel terikat serta pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan di Nusa Penida *Beach Inn*. Hal ini dilakukan untuk menyebarkan kuesioner kepada karyawan Nusa Penida *Beach Inn*. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Nusa Penida *Beach Inn* dengan jumlah karyawan 71 orang. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi.

Jadi jumlah keseluruhan karyawan Nusa Penida *Beach Inn* yang diambil sebagai sampel penelitian ini adalah 71 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

Sebelum kuisisioner disebarkan kepada responden, kuisisioner akan diuji terlebih dahulu. Adapun pengujian yang dipergunakan adalah sebagai berikut. Uji Validitas, uji Validitas instrumen menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* (Arikunto, 2006: 170), sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots(1)$$

Keterangan:

koefisien korelasi *product moment*

n = cacah objek

X = skor tiap pernyataan atau item

Y = skor total

Pengujian validitas menggunakan korelasi *Product-Moment Pearson* dibantu dengan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS) for Windows*.

Uji Reliabilitas, uji reliabilitas untuk instrument penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Adapun rumus Alpha sebagai berikut.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_1^2 t} \right] \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

r<sub>ii</sub> = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya item pernyataan

b = Jumlah variasi item  
= Variasi total

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS) for windows*.

Adapun langkah-langkah dalam analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002), sebagai berikut, langkah pertama ialah merancang model berdasarkan konsep dan teori. Model tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan. Langkah kedua ialah melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur, diantaranya adalah sebagai berikut. Dalam model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah linier. Uji linieritas menggunakan *curve fit* dan menerapkan prinsip *parsimony*. Prinsip *parsimony* ialah apabila seluruh model signifikan atau non signifikan, maka model tersebut dapat dikatakan berbentuk linier. Hanya model rekrusif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah, sedangkan pada model yang mengandunghubungan kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur. Pengamatan diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel). Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep relevan. Langkah ketiga adalah pemeriksaan validitas suatu kesalahan model. Terdapat indikator validitas model di dalam analisis jalur, yaitu koefisien determinasi total. Langkah keempat dalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Koefisien

jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yang digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat. Koefisien path ditunjukkan oleh output yang dikenal dengan nilai *Beta*. Perhitungan koefisien pada gambar diagram jalur pada uraian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut. Perhitungan koefisien path untuk anak panah satu arah digunakan perhitungan regresi variable dibakukan, secara parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah OLS (*Ordinary Least Square*), yaitu metode kuadrat terkecil biasa. Hal ini dapat dilakukan mengingat modelnya regresi. Dari perhitungan ini diperoleh koefisien path pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dihitung dengan cara: Pengaruh langsung  $X_1$  ke  $Y$  melalui  $X_2 = P_{x_2x_1} \times X_1 \times p_{yx_1}$ . Untuk perhitungan pengaruh total dapat dihitung dengan cara nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $Y$  ditambah dengan nilai koefisien jalur  $X_2$  terhadap  $Y$ . Langkah kelima adalah pemeriksaan validitas model. Sahih tidaknya suatu hasil analisis bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya.

Pemeriksaan validitas model dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi total. Koefisien determinasi total merupakan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model. Langkah keenam adalah langkah terakhir pada analisis jalur yaitu melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Dan kedua adalah menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal terhadap variabel terikat. Bilamana analisis jalur telah dilaksanakan (berdasarkan sampel), maka dapat dimanfaatkan untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida Beach Inn dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t untuk Pengaruh Langsung antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69,352	15,776		4,396	0,000
Kepuasan Kerja	-0,570	0,247	-0,359	-2,305	0,027

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,305$  dan  $t_{tabel} = 1,995$  dengan *p-value* sebesar 0,027 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida Beach Inn. Apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun.

Pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida Beach Inn dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai  $t_{hitung} = -5,101$  dan  $t_{tabel} = 1,995$  dengan  $p$ -value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida Beach Inn. Apabila komitmen organisasi meningkat maka *turnover intention* menurun.

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Nusa Penida Beach Inn dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji t untuk Pengaruh Langsung antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,236	8,709		8,869	0,000
	Komitmen Organisasi	-1,065	0,209	-0,648	-5,101	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 7,022$  dan  $t_{tabel} = 1,995$  dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Nusa Penida Beach Inn. Kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan pula komitmen organisasi.

Pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Nusa Penida Beach Inn dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji t untuk Pengaruh Langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,295	6,675		-0,793	0,433
	Kepuasan Kerja	0,735	0,105	0,760	7,022	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk kepuasan kerja = 1,660 dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,106 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen Organisasi = -4,656 dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,000. Nilai  $t_{tabel} = 1,995$  dan  $p$ -value  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Nusa Penida Beach Inn.

Besarnya pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi ditunjukkan oleh *Unstandardized Coefficients Beta* pada Tabel 3 dan Tabel 4, yaitu  $0,735 \times (-$

1,462) = -1.075. Besarnya pengaruh secara langsung dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh *Unstandardized Coefficients Beta* pada Tabel 4, yaitu 0,504 dengan nilai signifikan sebesar 0,106 yang lebih besar dari 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* dan dapat juga berpengaruh tidak langsung tetapi tidak signifikan, yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (sebagai variabel *intervening*). Besarnya pengaruh langsung adalah 0,504, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan

mengalikan koefisien tidak langsungnya, yaitu  $0,735 \times (-1,462) = -1,075$ . Karena koefisien pengaruh langsung lebih besar dari koefisien pengaruh tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* lebih dominan dipengaruhi hubungan langsung melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi sebagai mediasi akan semakin memperlemah antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil analisis yang didapatkan dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasi mampu memperlemah tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sehingga keinginan untuk berpindahpun menjadi rendah.

Tabel 4. Hasil Uji t untuk Pengaruh Tidak Langsung antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi dengan Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61,611	12,683		4,858	0,000
Kepuasan Kerja	0,504	0,303	0,317	1,660	0,106
Komitmen Organisasi	-1,462	0,314	-0,889	-4,656	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows

### Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = -2,305$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,995$  dan  $p-value$  sebesar 0,027 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka *turnover intention* juga semakin rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Eka Rismawan (2014), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Rekha & Kamalanabhan (2012:21) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang

mempengaruhi *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi: kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan yaitu *turnover intention* sepenuhnya melalui peningkatan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga memiliki daya saing di pasar.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = -5,101$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,995$  dan  $p-value$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika



komitmen organisasi semakin tinggi, maka *turnover intention* juga semakin rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Eka Rismawan (2014), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Rekha & Kamalanabhan (2012:21) bahwa semakin tinggi komitmen seseorang, maka keinginan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah. Hal ini, berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan ini akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan ketika memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagai dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 7,022$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,995$  dan  $p-value$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Eka Rismawan (2014), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang mereka miliki. Sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk kepuasan kerja = 1,660 lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,995$  dengan nilai  $p-value$  sebesar 0,106 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen organisasi = -4,656 lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,995$  dengan nilai  $p-value$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Selain itu, koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* lebih dominan dipengaruhi hubungan langsung melalui komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Agus Eka Rismawan (2014), penelitian dengan judul "Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort". Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Ridlo, 2012) bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Karyawan Nusa Penida Beach Inn yang memiliki tempat kerja dengan kepuasan kerja yang kurang baik dan komitmen organisasi yang rendah dalam bekerja akan menjadi kecenderungan mereka untuk berpikir keluar dari organisasi. Dua variabel tersebut menjadi faktor yang berpengaruh terhadap adanya motif karyawan untuk meninggalkan atau tetap mempertahankan diri sebagai bagian dari anggota organisasi di tempat mereka bekerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* dan dapat juga berpengaruh tidak langsung tetapi tidak signifikan, yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (sebagai variabel *intervening*). Besarnya pengaruh langsung adalah 0,504, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya, yaitu  $0,735 \times (-1,462) = -1,075$ . Karena koefisien pengaruh langsung lebih besar dari koefisien pengaruh tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* lebih dominan dipengaruhi hubungan langsung melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi sebagai mediasi akan semakin memperlemah antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil analisis yang didapatkan dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasi mampu memperlemah tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sehingga keinginan untuk berpindahpun menjadi rendah. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dijadikan tolak ukur tingkat keberhasilan suatu usaha, kenyamanan Nusa Penida Beach Inn harus ditingkatkan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk karyawan harus segera meningkatkan disiplin waktu agar tidak terlambat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan Nusa Penida Beach Inn membuat karyawan tetap loyal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ansyar, Sigi. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa di Yogyakarta". Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert.L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. 2012. *A Study on The Employee Turnover Intention in Ite/Bpo Sector*. AMET International Journal of Management. Vol 3 (1) hal 18-22.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rismawan, Putu Agus Eka. 2014. "Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Bali Dynasty Resort)". Tesis (tidak diterbitkan). Universitas Udayana.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta)". Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Sem, Lisrel dan Amos, Aplikasi*

*Manajemen, Ekonomi  
Pembangunan, Psikologi, Sosial,  
Kedokteran dan Agrokomples.*  
Malang: Universitas Negeri Malang.

Sugiyono. 2009. *Statistika untuk  
Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi  
Keempat.* Jakarta: Rajawali Pers.

-----, 2016. *Perilaku dalam Organisas  
Edisi Kedua.* Jakarta: Rajawali Pers.