

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSITAS KELUAR PADA CV. KARYA HIDUP SENTOSA MEDAN

Ester Hervina

Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+62822299903379 estersihombing75@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. 3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan yang berjumlah 34 karyawan sedangkan teknik penentuan sampel secara *total sampling*. Teknik pengumpulan data yakni dengan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Sedang teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 8,181 + 0,752X_1 + 0,490X_2 + e$ yang menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil uji (t) atau secara parsial parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 3,436 > t_{tabel} 2,036$ serta variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 4,807 > t_{tabel} 2,036$. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana diketahui nilai F_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) sebesar $21,823 > F_{tabel} 3,30$.

Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,765, artinya secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,558 (55,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 55,8% variasi variabel terikat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada model dapat menjelaskan *turnover intention* karyawan sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Intensitas Keluar

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan berkembang, memberikan lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan kepuasan. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Perusahaan merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan baik dalam pemerintah maupun swasta. Karena karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Umumnya kepuasan dan ketidakpuasan itu adalah perasaan yang timbul dari kinerja yang dirasakan. Kepuasan karyawan berarti kinerja suatu perusahaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan di dalam sebuah perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi Keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi Keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Saat ini tingginya tingkat intensi keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover intention* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staf) suatu perusahaan atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Adanya kecenderungan komitmen (*commitment propensity*) sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal (sebelum memasuki organisasi) dan komitmen berikutnya (setelah masuk organisasi) akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover*. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah *turnover* tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

CV. Karya Hidup Sentosa Medan merupakan distributor alat pertanian. CV. Karya Hidup Sentosa Medan dituntut untuk terus meningkatkan terus kinerja karyawannya. Dimana salah satu cara dengan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yang ada. Berdasarkan fenomena yang ada diketahui bahwa tingkat *turnover intention* masih tergolong tinggi. Dimana angka karyawan masuk dengan karyawan keluar masih lebih besar. Umumnya karyawan yang melakukan *resign* yaitu tidak terpenuhinya angka harapan. Ketidakpuasan merupakan alasan kuat bagi seorang karyawan untuk *resign*. Karyawan yang tidak puas disebabkan faktor gaji dan bonus yang banyak potongan. Potongan gaji ini dikenakan kepada karyawan yang memiliki tingkat absensi kehadiran. Selain faktor kepuasan kerja yaitu faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keseriusan perusahaan dalam menepati segala janji atas kesejahteraan karyawan. Dimana komitmen yang ada berupa kejelasan akan promosi jabatan, ketepatan pembayaran gaji, bonus, cuti atau liburan bagi setiap karyawan. Jika hal ini tidak ditepati maka berdampak pada *turnover intention* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kemudian menurut Siagian (2011:295) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Rivai dan Ella (2009:856) “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang maupun tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Lain halnya menurut As’ad dalam Danang Sunyoto (2012:26) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Menurut Wexley dan Yulk dalam Rivai dan Ella (2009:858), konteks kepuasan dapat di tinjau dari dua sisi, yaitu seseorang akan merasa puas apabila individu tersebut mengalami hal-hal, yaitu sebagai berikut :

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu mempunyai target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja tersebut akan membuat individu merasa puas.
2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari yang standar yang ditetapkan oleh perusahaan,

maka individu tersebut memiliki produktifitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta ditingkatkan setiap waktu.

Menurut Rivai dan Ella (2009:859) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, antara lain sebagai berikut 1) Faktor Intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. 2) Faktor Eksternal adalah faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Selain itu juga, Hasibuan (2013:203) menyebutkan bahwa ada beberapa hubungan yang diantaranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu meliputi 1) Kepuasan kerja dan kedisiplinan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. 2) Kepuasan kerja dan umur karyawan. Umur karyawan mempengaruhi kepuasan. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah. 3) Kepuasan kerja dan organisasi. Besar-kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil, kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan. 4) Kepuasan kerja dan kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Menurut Hasibuan (2013:203) indikator kepuasan kerja karyawan terdiri dari 1) Balas jasa yang layak dan adil, 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3) Berat-ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Gibson, dkk (2012:182) menjelaskan komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Menurut Mathis and Jackson didalam Nurandini (2014:12) mengartikan komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Mowday et. al didalam Darmawan (2015:206) menjelaskan komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Dalam penelitian ini pemilihan variabel komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan

oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut Allen dan Meyer didalam Indriyanto (2013:12) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

1. Komitmen afektif. Dapat dijelaskan sebagai hubungan emosional karyawan untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi. Sebagian besar penelitian tentang komitmen organisasi berfokus pada komitmen afektif.
2. Komitmen berkelanjutan. Komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif. Perasaan karyawan untuk bertanggung jawab menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Ridwan, dkk (2014:70) menjelaskan indikator komitmen organisasi terbagi sebagai berikut:

1. Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi
2. Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik
3. Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi
4. Bangga pada institusi atau perusahaan
5. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri
6. Instansi atau perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain
7. Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis
8. Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri

Turnover Intention

Menurut Widodo (2010:35) menjelaskan keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Kemudian menurut Rivai (2009:238): *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Sementara itu menurut Zeffane dalam Putrianti, dkk (2014:30): *Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Lain halnya menurut Sudiro (2011:152): Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*)

melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

Banyak jenis *turnover intention* karyawan diantaranya diuraikan menurut Suwandi dan Indriantoro dalam Putrianti, dkk (2014:1): *Turnover* dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. *Turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua:
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik
 - b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Menurut Sumarni (2011:30): Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan fasilitas – ini harus dianggap adil, karena ketidakpuasan dapat tumbuh bila mereka diperlakukan tidak sama dengan rekannya. Demikian juga bila organisasi tidak menggaji sebaik yang ditawarkan *competitor*/pesaing maka lama kelamaan akan kehilangan pegawai.
2. Pengakuan dan prospek - setiap ada kesempatan, manajer harus memberikan apresiasi atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik. Pekerja yang efektif sedapat mungkin dipromosikan asalkan mereka dilengkapi dengan keahlian untuk pekerjaan berikutnya, tetapi jika promosi tak dapat diberikan, paling tidak pujian yang harus disampaikan.
3. Kondisi kerja - kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan ketidakpuasan.
4. Desain kerja - pekerjaan itu sendiri harus sedapat-dapatnya dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan harus memungkinkan adanya variasi minat dan kesempatan untuk belajar dan bertumbuh, jika tidak, kekecewaanlah yang mungkin timbul.
5. Hubungan kerja – hubungan kerja yang buruk akan menyebabkan kekecewaan dan mengakibatkan ketidakhadiran serta menambah tingkat perputaran pegawai.
6. Kinerja – jika manusia merasa tidak cukup dan hatinya tidak berada di pekerjaannya, maka secara moral mereka akan menderita, oleh karena itu mereka harus diberi petunjuk yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan diberikan juga pelatihan yang perlu.
7. Perjanjian – jika manusia tidak merasa bertanggung jawab terhadap organisasi, maka mereka akan mencari kesibukan sendiri. Adalah tugas manajer untuk menjelaskan tujuan organisasi dan berusaha mendapatkan rasa tanggung jawab mereka.
8. Promosi dan seleksi yang buruk – mengangkat seseorang yang tidak siap untuk suatu pekerjaan akan menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan.
9. Harapan – jika ada pengharapan akan kemajuan di dalam organisasi atau tersedianya imbalan, namun kemudian tidak terpenuhi, akan muncul ketidakpuasan dan menambah tingkat perputaran karyawan.
10. Supervisi dan manajemen yang tidak efektif.

Menurut Rivai (2009:238), Ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai indikator dari *turnover intention*, yakni:

1. Kontekstual. Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (*perceived costs of job change*). Variabel kontekstual ini tercakup didalamnya adalah:
 - a. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (*External Alternatives*). Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari *turnover intention* organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka *turnover*.
 - b. Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*Internal Alternatives*). Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari *turnover* disamping persepsi terhadap alternatif eksternal. Karyawan tidak akan melakukan *turnover* dari organisasi jika dia merasa bahwa dia bisa atau mempunyai kesempatan untuk pindah (*internal transfer*) ke pekerjaan lain, di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.
 - c. Harga atau nilai dari perubahan kerja (*cost of job change*) . Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (*embeddedness*). Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapkan kepada individu untuk berpindah/mengubah pekerjaan, meski dia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pension dan bonus - bonus).
2. Sikap Kerja. Hampir semua model *turnover* dimulai dengan alasan yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah.
 - a. Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction*). Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan ini adalah variabel memaksa. Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai individu dengan apa yang disediakan oleh organisasi. Beberapa bentuk kepuasan adalah : kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap beban pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap kondisi kerja
 - b. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*). Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.
3. Kejadian-Kejadian Kritis. Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan

pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding dengan suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

4. Penarikan Diri Dari Organisasi. Penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover*. Ada dua macam model penarikan diri, yaitu:
 - a. Mengurangi Jangka Waktu Dalam Bekerja (*Work Withdrawal*) Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
 - b. Mencari Alternatif (*Search for Alternative*) . Pada model ini, ada keinginan dari individu yang bersangkutan untuk meninggalkan tempat ia bekerja secara permanen. Jika *turnover* adalah proses rasional, individu akan mencari alternatif sebanyak mungkin untuk mencari yang terbaik.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan.
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun penelitian ini berjenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan yang berjumlah 34 karyawan.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data yang original.
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengamatan (Observasi). Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa disertai pertanyaan dan komunikasi dengan karyawan yang diteliti.
2. Kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variabel-variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r _{hitung}	Alpha (0,05)	Keterangan
Item 1	0.604	0,339	Valid
Item 2	0.578	0,339	Valid
Item 3	0.665	0,339	Valid
Item 4	0.517	0,339	Valid
Item 5	0.580	0,339	Valid
Item 6	0.514	0,339	Valid
Item 7	0.604	0,339	Valid
Item 8	0.578	0,339	Valid

Dari Tabel IV.4 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=34-2=32= 0,339$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	r _{hitung}	Alpha (0,05)	Keterangan
Item 1	0.846	0,339	Valid
Item 2	0.829	0,339	Valid
Item 3	0.778	0,339	Valid
Item 4	0.604	0,339	Valid
Item 5	0.737	0,339	Valid
Item 6	0.771	0,339	Valid
Item 7	0.846	0,339	Valid
Item 8	0.829	0,339	Valid
Item 9	0.846	0,339	Valid
Item 10	0.829	0,339	Valid
Item 11	0.778	0,339	Valid
Item 12	0.604	0,339	Valid
Item 13	0.737	0,339	Valid
Item 14	0.771	0,339	Valid
Item 15	0.846	0,339	Valid
Item 16	0.829	0,339	Valid

Dari Tabel IV.5 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pernyataan untuk komitmen organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=34-2=32= 0,339$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Rating	Alpha (0,05)	Keterangan
Item 1	841	0,339	Valid
Item 2	628	0,339	Valid
Item 3	851	0,339	Valid
Item 4	635	0,339	Valid
Item 5	841	0,339	Valid
Item 6	628	0,339	Valid
Item 7	851	0,339	Valid
Item 8	635	0,339	Valid
Item 9	841	0,339	Valid
Item 10	628	0,339	Valid
Item 11	851	0,339	Valid
Item 12	635	0,339	Valid
Item 13	841	0,339	Valid
Item 14	628	0,339	Valid
Item 15	851	0,339	Valid

Dari Tabel IV.6 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pernyataan untuk *turnover intention* karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari taraf alpha 0,339 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,844	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,964	0,6	Reliabel
Turnover Intention Karyawan	0,954	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel IV.7 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel IV.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

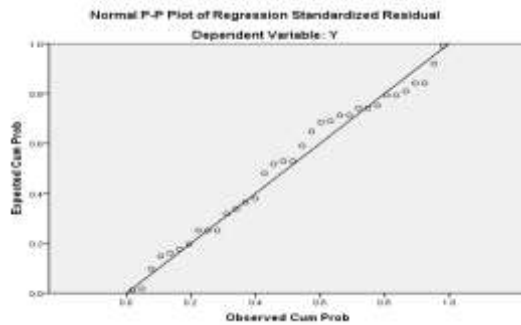
Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,957	0,6	Reliabel
Insentif	0,886	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,902	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

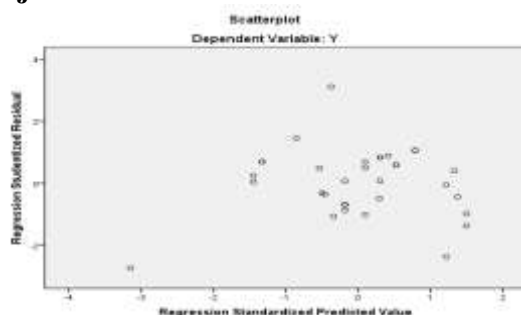
Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.181	8.752		.935	.367		
X1	.752	.215	.412	3.496	.001	.965	1.037
X2	.490	.101	.571	4.847	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada table IV.8 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan

bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.181	8.752		.935	.357		
X1	.752	.215	.412	3.496	.001	.965	1.037
X2	.490	.101	.571	4.847	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 8,181 + 0,752X_1 + 0,490X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,181 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan *turnover intention* karyawan tetap sebesar 8,181 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ditingkatkan, maka Turnover Intention Karyawan masih sebesar 8,181 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,752 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan . Hal ini menunjukkan bahwa ketika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Turnover Intention Karyawan sebesar 0,752 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,490 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Turnover Intention Karyawan sebesar 0,490 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.181	8.752		.935	.357		
X1	.752	.215	.412	3.496	.001	.965	1.037
X2	.490	.101	.571	4.847	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel IV.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,001) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,436 > t_{tabel} 2,036$ ($n-k=34-3=31$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan.

2. Nilai Signifikansinya untuk variabel komitmen organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 4,807 > t tabel 2,036 ($n-k=34-3=31$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.500	2	632.250	21.823	.000 ^b
	Residual	898.118	31	28.972		
	Total	2162.618	33			

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 21,823 > F tabel 3,30 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=34-3= 31$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel V.12

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^b	.585	.558	5.38252

Berdasarkan Tabel IV.12 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,765, artinya secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,558 (55,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 55,8% variasi variabel terikat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada model dapat menjelaskan *turnover intention* karyawan sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Keluar Karyawan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita, et.al (2015), Restia, et.al (2016), Arin, et.al (2014) yang semua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini diketahui

bahwa nilai signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,001) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 3,436 > t \text{ tabel } 2,036$ ($n-k=34-3=31$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan yakni dengan memberikan balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan serta suasana dan lingkungan pekerjaan. Jika semua ini dapat dikombinasi dengan baik oleh manajemen CV. Karya Hidup Sentosa Medan agar disusun sebuah kebijakan yang baku. Tujuan dari kebijakan tersebut agar menjamin rasa kepuasan kerja karyawan dipastikan didapatkan oleh karyawan yang memang benar memiliki kemampuan potensial yang harus dipertahankan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Keluar Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek, et.al (2016) serta Titis, et.al (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana ketika perusahaan meningkatkan komitmen organisasi maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel komitmen organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 4,807 > t \text{ tabel } 2,036$ ($n-k=34-3=31$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan memberikan kepastian akan janji perusahaan terhadap karyawannya. Kepastian tersebut merupakan salah satu syarat penting agar karyawan merasa yakin terhadap manajemen CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Sehingga diharapkan ketika perusahaan terus meningkatkan komitmen organisasi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Keluar Karyawan Karyawan

Penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti, et. al (2014) yang menyimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = $21,823 > F \text{ tabel } 3,30$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=34-3= 31$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Sehingga ketika perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi diharapkan akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Sehingga ketika kepuasan kerja ditingkatkan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Sehingga ketika komitmen organisasi ditingkatkan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. Sehingga ketika kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditingkatkan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 44,2% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Pemberian balas jasa karyawan sebaiknya terus ditingkatkan. Mengingat tingkat kepuasan karyawan selalu berubah dari waktu ke waktu. Diharapkan dengan pemberian balas jasa yang layak akan membuat karyawan merasa senang bekerja di tempat ia bekerja.
3. Memberikan kesempatan yang sama diantara karyawan untuk dapat mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya harus terus ditingkatkan. Diharapkan karyawan akan bekerja dengan kemampuan terbaik yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arin Fadhila & Eva Andayani. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Operator PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia*. Skripsi: Universitas Indonesia.
- Danang Sunyoto. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Darmawan, Riski. 2015. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 5, Mei 2015 hlm 205-214.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Penerbit Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gusti Ngurah Berlin Bramantara & A.A. Sagung Kartika Dewi. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*. Tesis: Universitas Udayana. Bali.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriyanto, Dwi Yuli. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Kadek Arya Ramana Putra & I Wayan Suana. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud*. Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12 Hal 7697-7723.
- Nita Ratna Sari, Moehammad Soe' oed Hakam & Heru Susilo. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)*. Universitas Brawijaya: *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 27 No. 1 Oktober.
- Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami & Wijayanti. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Muhammadiyah Purworejo. *Jurnal SEGMEN Jurnal dan Bisnis* Volume 10, No 1 Januari.
- Ristia Pawesti & Rinandita Wikansari. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia*. Politeknik APP Jakarta. *Jurnal Ecopsy*, Volume 3, Nomor 2, Agustus.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (dari teori ke praktek)* Edisi 2. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Robbins dan Judge.2008. Perilaku Organisasi, Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*, Skripsi Sarjana (Tidak Diterbitkan Sarjanan). Universitas Brawijaya. Malang.
- Siagian, Sondang P. 2011. Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, Syaprizal Helmi. 2011. Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua. Penerbit USU Pers. Medan.
- Sopiah*. 2008. Perilaku Organisasi. Andi, Yogyakarta.
- Sudiro, Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Penerbit UB Press. Malang.
- Sugiyono.2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- . 2010 .Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung.
- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* Dan Kinerja Karyawan. Skripsi Sarjana (Tidak Diterbitkan). Universitas PGRI Yogyakarta. Yogyakarta.
- Titis Satwari, Mochammad Al Musadieg & Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No. 2 November.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)”. Thesis (Tidak Diterbitkan): Skripsi: Universitas Diponegoro. Semarang.